



HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN: SEBUAH TINJAUAN SISTEMATIS

Rani Sintya^{a,*}, Yunia Wardi^b, Ilham Thaib^c

^{a,b,c} Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Barat, Indonesia

*ranisintya74@gmail.com

Diterima: Mei 2023. Disetujui: November 2023. Dipublikasikan: November 2023.

ABSTRACT

Emotional intelligence (EQ) has become an interesting topic in leadership research because of its ability to influence the performance and effectiveness of a leader. This systematic review aims to investigate the relationship between emotional intelligence and leadership by analyzing the relevant literature. In this review, researchers conducted a literature search through different databases and selected studies that met the inclusion criteria. After going through the selection process, an analysis was conducted of the relevant articles to identify the main findings. The findings from this review indicate a positive relationship between emotional intelligence and leadership. Emotional intelligence plays an important role in developing and enhancing effective leadership. Emotional intelligence can help leaders make better decisions, communicate more effectively, build good relationships with team members, and handle conflicts better. This has a positive impact on the performance of individuals and groups led by leaders who have high emotional intelligence.

Keywords: *emotional intelligence; leadership; systematic review.*

ABSTRAK

Kecerdasan Emosional (KE) telah menjadi topik yang menarik dalam penelitian kepemimpinan karena kemampuannya yang dapat mempengaruhi kinerja dan efektivitas seorang pemimpin. Tinjauan sistematis ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan dengan menganalisis literatur yang relevan. Dalam penelitian ini, memakai metode pencarian literatur melalui basis data yang berbeda dan memilih studi yang memenuhi kriteria inklusi. Setelah melalui proses pemilihan, analisis dilakukan terhadap artikel-artikel yang relevan untuk mengidentifikasi temuan utama. Temuan dari tinjauan ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan. 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.

Kata Kunci: kecerdasan emosional; kepemimpinan; tinjauan sistematis.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam kesuksesan organisasi, baik di sektor bisnis, pemerintahan, pendidikan, atau organisasi nirlaba. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan strategis. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan sangat penting. Kecerdasan Emosional (KE) telah diakui sebagai faktor penting dalam keberhasilan kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin untuk mengelola emosinya sendiri dan orang lain dapat memengaruhi cara ia mengambil keputusan, berkomunikasi, dan memimpin timnya. Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki bagaimana KE berkaitan dengan kepemimpinan yang efektif. Di era saat ini, di mana dinamika organisasi dan lingkungan bisnis terus berubah, kepemimpinan yang beradaptasi dan mampu mengelola emosi menjadi semakin penting. Studi ini akan memberikan pandangan yang lebih aktual tentang bagaimana KE dapat berperan dalam situasi ini.

Dengan mempertimbangkan urgensi-urgensi di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga bagi pemahaman kita tentang peran KE dalam konteks kepemimpinan, dengan dampak yang lebih luas pada praktik kepemimpinan di berbagai sektor dan organisasi. Melalui tinjauan sistematis ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan, serta implikasi praktisnya dalam pengembangan kepemimpinan yang efektif.

Penelitian terdahulu memiliki ruang lingkup yang lebih terbatas, fokus pada hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan dalam konteks tertentu, seperti organisasi bisnis. Penelitian sekarang melibatkan pendekatan tinjauan sistematis yang lebih luas, memeriksa berbagai penelitian sebelumnya dalam berbagai konteks dan industri untuk

mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian terdahulu mungkin cenderung berfokus pada satu disiplin ilmu, seperti psikologi atau manajemen, dalam mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan. Penelitian sekarang berusaha untuk menggabungkan perspektif dari berbagai disiplin ilmu, yang dapat memberikan wawasan yang lebih kaya tentang hubungan ini. Penelitian terdahulu mungkin memberikan gambaran umum tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan tanpa menjelaskan mekanisme yang mendasarinya. Penelitian sekarang mungkin mencoba untuk menjelaskan mekanisme yang lebih terperinci, seperti bagaimana kecerdasan emosional memengaruhi pengambilan keputusan, komunikasi, atau kemampuan untuk memotivasi tim.

Salah satu aspek utama yang membedakan penelitian ini adalah penggunaan pendekatan tinjauan sistematis. Penelitian sebelumnya mungkin lebih cenderung bersifat studi kasus atau penelitian eksperimen yang lebih terbatas dalam cakupannya. Tinjauan sistematis memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menilai, dan mensintesis temuan dari berbagai penelitian sebelumnya dalam skala yang lebih besar, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan.

Kecerdasan Emosional dan Kemampuan Kepemimpinan

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menjadi pemimpin yang efektif. Kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain, dapat memengaruhi kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan,

berkomunikasi dengan efektif, dan memotivasi timnya.

Kaitan dengan Gaya Kepemimpinan:

Beberapa studi telah mencoba menghubungkan kecerdasan emosional dengan berbagai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan servant, atau kepemimpinan otoriter. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang positif dan berorientasi pada pemberdayaan anggota tim.

Pengaruh Lingkungan Kerja

Penelitian juga telah mempertimbangkan pengaruh lingkungan kerja dalam menghubungkan kecerdasan emosional dengan kepemimpinan. Misalnya, budaya organisasi yang mendukung ekspresi emosi yang sehat dan pembelajaran emosional dapat memfasilitasi pengembangan kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional.

Dampak pada Produktivitas dan Kinerja Organisasi

Sejumlah penelitian telah mencoba untuk mengukur dampak dari kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional pada produktivitas dan kinerja organisasi. Beberapa temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memadukan kecerdasan emosional dengan kompetensi lain dapat meningkatkan kinerja tim dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Pelatihan dan Pengembangan Kecerdasan Emosional

Beberapa penelitian juga telah mencoba mengidentifikasi efektivitas program pelatihan kecerdasan emosional dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan. Hasil-hasil ini dapat memberikan panduan praktis bagi organisasi dalam pengembangan pemimpin-pemimpin yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Metode tinjauan literatur melibatkan pencarian, seleksi, dan analisis literatur yang relevan terkait dengan topik penelitian yang ditinjau. Dalam hal ini, peneliti melakukan pencarian literatur melalui berbagai basis data yang relevan, seperti jurnal akademik, buku, dan sumber-sumber elektronik lainnya. Pemilihan artikel dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria inklusi yang ditetapkan sebelumnya, seperti tahun publikasi, relevansi topik, dan kualitas metodologi. Setelah artikel-artikel yang relevan terpilih, peneliti menganalisis mereka secara sistematis dengan menggunakan pendekatan tertentu, seperti analisis tematik atau sintesis kualitatif. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi temuan-temuan utama, pola-pola, dan hubungan yang muncul dari literatur yang telah ditinjau. Ini memungkinkan mereka untuk meringkas penelitian-penelitian sebelumnya, mengidentifikasi kecenderungan umum, dan menyajikan bukti yang ada secara terorganisir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Secara umum, hasil penelitian tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan telah menunjukkan temuan-temuan yang menarik. Beberapa studi menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menjadi pemimpin yang lebih efektif. Kecerdasan emosional yang tinggi dikaitkan dengan kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi sendiri dan orang lain dengan baik, membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, mengatasi konflik, dan memotivasi orang lain (Grobler, 2014).

Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap berbagai aspek kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan

pelayanan. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang lebih positif, memperhatikan kebutuhan dan harapan anggota tim, dan mampu mempengaruhi orang lain secara positif (Chen & Guo, 2020). Namun, penting untuk diingat bahwa hasil penelitian mungkin bervariasi dan masih terdapat aspek-aspek yang perlu lebih dipahami. Faktor-faktor seperti konteks organisasi, budaya, dan karakteristik individu dapat mempengaruhi hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan. Selain itu, penting juga untuk mempertimbangkan keterbatasan dan kelemahan dalam penelitian yang ada, seperti metode penelitian yang digunakan, ukuran sampel, dan generalisasi hasil penelitian (Lopes, 2016). Oleh karena itu, tinjauan sistematis seperti yang disebutkan dalam jurnal dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang hasil penelitian yang ada dan memperkaya pemahaman tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan (Chen & Guo, 2020).

Pembahasan

Berikut adalah beberapa aspek yang dapat menjelaskan hubungan tersebut (Shapira-Lishchinsky & Levy-Gazenfrantz, 2016):

1. Pengelolaan emosi diri: Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi mereka sendiri dengan baik. Mereka mampu mengendalikan stres, frustrasi, dan tekanan yang mungkin muncul dalam situasi kepemimpinan. Ini memungkinkan mereka untuk tetap tenang, rasional, dan dapat mengambil keputusan yang baik dalam situasi yang menantang.
2. Pengelolaan emosi orang lain: Kecerdasan emosional juga melibatkan kemampuan untuk memahami dan merespons emosi orang lain dengan empati. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang

tinggi dapat membaca emosi anggota timnya dan meresponsnya secara tepat. Mereka dapat memberikan dukungan, motivasi, dan mengatasi konflik dengan cara yang membangun.

3. Hubungan interpersonal yang kuat: Kecerdasan emosional memungkinkan seorang pemimpin untuk membentuk hubungan interpersonal yang kuat dengan anggota tim. Mereka memiliki kemampuan untuk mendengarkan dengan empati, memahami kebutuhan individu, dan menjalin hubungan saling percaya. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan mendukung, di mana anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.
4. Pengaruh yang positif terhadap anggota tim: Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki pengaruh yang positif terhadap anggota tim. Mereka mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim menuju pencapaian yang lebih baik. Mereka juga dapat mengatasi konflik dengan bijaksana, memfasilitasi kerjasama, dan membangun budaya kerja yang inklusif.

Hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan adalah topik yang telah banyak diteliti dalam literatur. Secara umum, temuan-temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif. Berikut adalah beberapa aspek yang menjelaskan hubungan tersebut (Wang et al., 2016):

1. Kemampuan Mengenali dan Mengelola Emosi: Kecerdasan emosional melibatkan kemampuan individu untuk mengenali dan mengelola emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki pemahaman yang lebih baik tentang emosi dan dapat mengelola emosi mereka dengan baik. Mereka cenderung lebih sadar akan dampak emosi pada diri

- mereka dan orang lain, sehingga dapat mengambil tindakan yang tepat dalam situasi kepemimpinan.
2. Hubungan Interpersonal yang Kuat: Kecerdasan emosional membantu dalam membentuk hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang baik mampu membaca emosi anggota tim dan meresponsnya secara positif. Mereka dapat mendengarkan dengan empati, memahami kebutuhan individu, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Hubungan yang kuat ini memungkinkan pemimpin untuk membangun kepercayaan, menginspirasi, dan memotivasi anggota tim.
 3. Kemampuan Mengatasi Konflik: Kecerdasan emosional juga berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengatasi konflik dengan baik. Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola konflik dengan bijaksana dan menghindari konflik yang merugikan produktivitas tim. Mereka dapat menggunakan emosi secara konstruktif untuk mengatasi perbedaan pendapat dan mencari solusi yang memuaskan bagi semua pihak.
 4. Kepemimpinan Transformasional: Banyak penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim menuju tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat memahami dan merespons kebutuhan dan aspirasi anggota tim, sehingga dapat memotivasi mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka. Implikasi yang mungkin timbul dari temuan tersebut. Berikut adalah beberapa implikasi penelitian (Fernandez & Shaw, 2020):
1. Peningkatan seleksi dan pengembangan pemimpin: Dengan mengetahui adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif, organisasi dapat mempertimbangkan faktor kecerdasan emosional dalam proses seleksi dan pengembangan pemimpin. Hal ini dapat membantu dalam mengidentifikasi calon pemimpin yang memiliki kecenderungan alami untuk menjadi pemimpin yang efektif dan memfasilitasi pengembangan keterampilan kepemimpinan yang relevan.
 2. Pengembangan program pelatihan kepemimpinan: Temuan tersebut juga dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program pelatihan kepemimpinan yang lebih efektif. Program pelatihan dapat memasukkan komponen-komponen yang berkaitan dengan pengembangan kecerdasan emosional, seperti pengenalan dan pengelolaan emosi, komunikasi yang efektif, kepemimpinan transformasional, dan pengelolaan konflik. Dengan demikian, program pelatihan dapat membantu pemimpin dalam meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola hubungan interpersonal dan mempengaruhi anggota tim dengan lebih baik.
 3. Peningkatan kesadaran diri: Temuan tersebut juga menggarisbawahi pentingnya kesadaran diri dalam kepemimpinan. Kesadaran diri mencakup pemahaman akan emosi, kekuatan, kelemahan, dan efek yang dimiliki pemimpin terhadap anggota tim. Pemimpin yang sadar akan dirinya sendiri mampu mengelola emosi dan berinteraksi dengan anggota tim secara lebih efektif. Oleh karena itu, kesadaran diri dapat

menjadi fokus dalam pengembangan kepemimpinan yang lebih baik.

4. Budaya organisasi yang mendukung: Implikasi temuan tersebut juga berkaitan dengan pentingnya menciptakan budaya organisasi yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional dan kepemimpinan yang efektif. Budaya organisasi yang mendorong keterbukaan, empati, dan penghargaan terhadap kecerdasan emosional akan memberikan ruang bagi pemimpin untuk mengembangkan keterampilan mereka. Organisasi dapat mengadopsi kebijakan dan praktik yang mendukung pembelajaran, komunikasi yang terbuka, serta pengelolaan emosi yang sehat. Penelitian lanjutan (Sánchez-Núñez et al., 2015):

1. Temuan dari tinjauan sistematis ini dapat menjadi landasan untuk penelitian lanjutan di bidang kecerdasan emosional dan kepemimpinan. Misalnya, penelitian lebih lanjut dapat menjelajahi konteks spesifik di mana hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan mungkin bervariasi. Selain itu, studi mendalam tentang intervensi atau program pengembangan kepemimpinan yang terkait dengan kecerdasan emosional dapat membantu mengidentifikasi strategi yang efektif dalam meningkatkan kecerdasan emosional dan kepemimpinan. Penelitian dapat melibatkan desain eksperimental atau penelitian tindakan untuk menguji efektivitas program-program tersebut dalam meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan hasil organisasi.
2. Selain itu, penelitian juga dapat mengeksplorasi hubungan antara

kecerdasan emosional dan jenis-jenis kepemimpinan yang berbeda. Misalnya, apakah kecerdasan emosional memiliki dampak yang lebih signifikan pada kepemimpinan transformasional daripada kepemimpinan transaksional, atau sebaliknya. Penelitian semacam ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana kecerdasan emosional dapat memengaruhi berbagai gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi (Djambazova-Popordanoska, 2016).

3. Selain itu, penelitian masa depan juga dapat mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan. Misalnya, apakah konteks budaya atau industri tertentu dapat mempengaruhi efek kecerdasan emosional terhadap kepemimpinan? Apakah ada perbedaan gender dalam hubungan tersebut? Penelitian lanjutan yang mempertimbangkan faktor-faktor ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kompleksitas hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan (Tai & Abdull Kareem, 2019).
4. Secara keseluruhan, temuan dari tinjauan sistematis ini menawarkan arah yang kuat untuk penelitian lanjutan dalam bidang kecerdasan emosional dan kepemimpinan. Penelitian masa depan dapat berkontribusi pada pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana kecerdasan emosional dapat diterapkan dalam konteks kepemimpinan dan memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dalam

mengembangkan pemimpin yang efektif (Tang et al., 2010).

SIMPULAN

Dalam kesimpulan jurnal "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan: Sebuah Tinjauan Sistematis", dapat diambil beberapa poin penting berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan:

Terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang lebih baik.

Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam mempengaruhi keterampilan kepemimpinan, seperti kemampuan mengelola emosi sendiri dan orang lain, membentuk hubungan interpersonal yang kuat, dan mempengaruhi anggota tim secara positif.

Kepemimpinan yang efektif didukung oleh kesadaran diri, kemampuan mengenali dan mengelola emosi, serta kemampuan dalam mengatasi konflik dengan bijaksana.

Gaya kepemimpinan transformasional, yang melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim menuju tujuan yang lebih tinggi, seringkali terkait dengan kecerdasan emosional yang tinggi.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya mempertimbangkan kecerdasan emosional dalam seleksi, pengembangan, dan pelatihan kepemimpinan. Program pengembangan kepemimpinan dapat memasukkan komponen-komponen kecerdasan emosional untuk membantu pemimpin meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola emosi, berkomunikasi secara efektif, dan membangun hubungan yang kuat.

Temuan ini juga menyoroti pentingnya menciptakan budaya organisasi yang mendukung pengembangan kecerdasan emosional dan kepemimpinan efektif. Dalam kesimpulannya, jurnal ini

memberikan bukti yang kuat bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kepemimpinan efektif. Dengan memahami dan mengembangkan kecerdasan emosional, individu dapat menjadi pemimpin yang lebih baik dan mempengaruhi tim dengan cara yang positif. Implikasi temuan ini dapat digunakan untuk organisasi sebagai pengelola atau manajer perusahaan adalah sebagai berikut:

1. **Pemilihan dan Pengembangan Pemimpin:** Organisasi dapat menggunakan temuan dari tinjauan sistematis ini untuk lebih berfokus pada pemilihan dan pengembangan pemimpin yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Ini mungkin melibatkan penerapan tes kecerdasan emosional dalam proses seleksi atau investasi dalam pelatihan yang mendorong pengembangan kecerdasan emosional bagi pemimpin yang ada.
2. **Pelatihan Kecerdasan Emosional:** Organisasi dapat merancang program pelatihan khusus yang bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan emosional pemimpin mereka. Pelatihan ini dapat membantu pemimpin dalam mengenali dan mengelola emosi mereka sendiri, serta dalam berinteraksi secara lebih efektif dengan anggota tim.
3. **Penilaian Kepemimpinan yang Lebih Komprehensif:** Temuan dari jurnal ini dapat mengilhami organisasi untuk mengembangkan sistem penilaian kepemimpinan yang lebih komprehensif, yang mencakup aspek-aspek kecerdasan emosional dalam penilaian kinerja pemimpin. Ini akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kemampuan kepemimpinan.

Berikut adalah beberapa keterbatasan umum:

1. **Batasan Sampel:** Penelitian mungkin terbatas pada sampel yang terbatas dalam ukuran atau keragaman. Ini dapat memengaruhi generalisabilitas temuan ke populasi yang lebih luas. Misalnya,

jika penelitian hanya melibatkan organisasi atau individu dari satu industri atau wilayah geografis tertentu, temuannya mungkin tidak dapat diterapkan secara luas.

2. Masalah Pengukuran: Kecerdasan emosional dan kepemimpinan adalah konsep yang kompleks, dan pengukuran keduanya mungkin melibatkan instrumen yang tidak sempurna. Penggunaan alat pengukuran yang tidak valid atau reliabel dapat memengaruhi akurasi temuan penelitian.
3. Kesalahan Dalam Data: Kesalahan dalam pengumpulan, input, atau analisis data dapat terjadi dalam penelitian, yang dapat mengarah pada hasil yang tidak akurat atau bias.

Saran

Berikut adalah beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Memperluas cakupan penelitian: Tinjauan sistematis ini mungkin telah memeriksa sejumlah besar literatur yang relevan, namun masih ada ruang untuk memperluas cakupan penelitian. Studi masa depan dapat melibatkan lebih banyak sumber daya dan jurnal yang berbeda, serta mempertimbangkan penelitian terbaru tentang kecerdasan emosional dan kepemimpinan,
2. Melakukan penelitian primer: Meskipun tinjauan literatur memberikan wawasan yang berharga, penelitian primer juga penting untuk memvalidasi dan memperdalam temuan yang ada. Penelitian eksperimental atau penelitian lapangan dapat dilakukan untuk secara langsung menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan, serta mengidentifikasi faktor-faktor mediasi dan moderasi yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut.
3. Memperluas variabel dan konteks penelitian: Studi selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang lebih luas, seperti budaya, industri, atau tingkat hierarki

dalam organisasi. Variabel tambahan, seperti tingkat stres atau tingkat kepuasan kerja, juga dapat dimasukkan dalam analisis untuk memahami lebih baik bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi kepemimpinan dalam situasi yang berbeda.

4. Membandingkan efek kecerdasan emosional dengan faktor-faktor lain: Penelitian selanjutnya dapat membandingkan efek kecerdasan emosional dengan faktor-faktor lain yang juga memiliki peran penting dalam kepemimpinan efektif, seperti kecerdasan intelektual, kepribadian, atau kompetensi teknis. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kepemimpinan yang sukses.
5. Memperhatikan implikasi kontekstual dan budaya: Hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan mungkin berbeda-beda di berbagai konteks dan budaya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat melibatkan sampel yang lebih beragam secara budaya dan geografis untuk mengeksplorasi perbedaan dalam hubungan tersebut.

REFERENSI

- Chen, J., & Guo, W. (2020). Emotional intelligence can make a difference: The impact of principals' emotional intelligence on teaching strategy mediated by instructional leadership. *Educational Management Administration and Leadership*, 48(1), 82–105. <https://doi.org/10.1177/1741143218781066>
- Djambazova-Popordanoska, S. (2016). Implications of emotion regulation on young children's emotional wellbeing and educational achievement. *Educational Review*, 68(4), 497–515. <https://doi.org/10.1080/00131911.2016.1144559>

- Fernandez, A. A., & Shaw, G. P. (2020). Academic Leadership in a Time of Crisis: The Coronavirus and COVID-19. *Journal of Leadership Studies*, 14(1), 39–45. <https://doi.org/10.1002/jls.21684>
- Gómez-Leal, R., Holzer, A. A., Bradley, C., Fernández-Berrocal, P., & Patti, J. (2022). The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: a systematic review. *Cambridge Journal of Education*, 52(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2021.1927987>
- Grobler, B. (2014). Teachers' perceptions of the utilization of emotional competence by their school leaders in Gauteng South Africa. *Educational Management Administration and Leadership*, 42(6), 868–888. <https://doi.org/10.1177/1741143213513184>
- Lopes, P. N. (2016). Emotional Intelligence in Organizations: Bridging Research and Practice. *Emotion Review*, 8(4), 316–321. <https://doi.org/10.1177/1754073916650496>
- Sánchez-Núñez, M. T., Patti, J., & Holzer, A. (2015). Effectiveness of a Leadership Development Program that Incorporates Social and Emotional Intelligence for Aspiring School Leaders. *Journal of Educational Issues*, 1(1), 65. <https://doi.org/10.5296/jei.v1i1.7443>
- Shapira-Lishchinsky, O., & Levy-Gazenfrantz, T. (2016). The multifaceted nature of mentors' authentic leadership and mentees' emotional intelligence: A critical perspective. *Educational Management Administration and Leadership*, 44(6), 951–969. <https://doi.org/10.1177/1741143215595413>
- Stillman, S. B., Stillman, P., Martinez, L., Freedman, J., Jensen, A. L., & Leet, C. (2018). Strengthening social emotional learning with student, teacher, and schoolwide assessments. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 55(September 2016), 71–92. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2017.07.010>
- Tai, M. K., & Abdull Kareem, O. (2019). The relationship between emotional intelligence of school principals in managing change and teacher attitudes towards change. *International Journal of Leadership in Education*, 22(4), 469–485. <https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1481535>
- Tang, H. W. V., Yin, M. S., & Nelson, D. B. (2010). The relationship between emotional intelligence and leadership practices: A cross-cultural study of academic leaders in Taiwan and the USA. *Journal of Managerial Psychology*, 25(8), 899–926. <https://doi.org/10.1108/02683941011089143>
- Wang, N., Wilhite, S., & Martino, D. (2016). Understanding the relationship between school leaders' social and emotional competence and their transformational leadership: The importance of self–other agreement. *Educational Management Administration and Leadership*, 44(3), 467–490. <https://doi.org/10.1177/1741143214558568>
- Wirawan, H., Tamar, M., & Bellani, E. (2019). Principals' leadership styles: the role of emotional intelligence and achievement motivation. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 1094–1105. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2018-0127>