

RELASI KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN DARI MANAJER DI PROYEK KONSTRUKSI

Peter F. Kaming¹ dan Lucia V. Wulandari²

1. Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta Jalan Babarsari 44, Po.Box 1086, Yogyakarta, 55281, Yogyakarta, e-mail: kaming@mail.uajy.ac.id
2. Alumni, Universitas Atma Jaya Yogyakarta Jalan Babarsari 44, Po.Box 1086, Yogyakarta, 55281, Yogyakarta.

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi perilaku kepemimpinan yang dimiliki para manajer yang bekerja di proyek konstruksi serta mengkaji relasi antara perilaku kepemimpinan dengan kecerdasan emosional. Selanjutnya juga studi ini juga membandingkan kecerdasan emosional berdasarkan usia, dan tingkat pendidikan. Instrumen dari studi ini diadopsi dari Bar-On EQ-I untuk mengukur kecerdasan emosional dan MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) untuk mengukur kecenderungan perilaku kepemimpinan yang dimiliki oleh para manajer. Instrumen tersebut dikirim kepada 92 manajer dengan jabatan: manajer proyek, *site manager* dan *supervisor*, yang digolongkan ke dalam tiga kelompok usia, dan dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir responden. Data dianalisis secara diskriptif, *korelasi*, *linear regression* dan ANOVA. Dari hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas manajer dalam industri konstruksi (94,57%) memiliki kecenderungan yang lebih besar terhadap perilaku kepemimpinan transformasional. Urutan perilaku kepemimpinan yang dimiliki oleh para manajer di posisi tiga teratas seluruhnya merupakan perilaku kepemimpinan transformasional yaitu 1) *inspirational motivation*, 2) pengaruh perilaku dan 3) stimulasi kecerdasan. Berdasarkan usia responden terdapat perbedaan kecerdasan emosional yang signifikan antara responden. Kelompok usia 31-40 tahun memiliki Kecerdasan Emosional lebih tinggi daripada kelompok usia 21-30 tahun (sig 0,036). Studi ini juga menunjukkan tidak ada perbedaan kecerdasan emosional yang signifikan diantara kelompok pendidikan responden. Hasil studi ini juga menyatakan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan perilaku kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci : Kecerdasan emosional, perilaku kepemimpinan, manajer konstruksi

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang berharga dalam sebuah perusahaan konstruksi karena SDM merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut. Untuk dapat menciptakan kinerja yang baik, masing-masing SDM harus memiliki karakteristik tingkat kecerdasan dan sifat kepemimpinan. Tingkat kecerdasan yang dimaksud tidak hanya semata-mata tergantung pada kecerdasan intelektual (IQ) melainkan juga tergantung pada kecerdasan emosional (EI) yang secara umum dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk mengatur diri sendiri dan hubungan seseorang dengan orang lain (Goleman Daniel, 2003).

Dalam penelitian terdahulu ditemukan adanya korelasi antara kecerdasan emosional dan sifat kepemimpinan (boyatzis1999; Cherniss 2001). Peranan EI dalam mendukung sukses manusia secara signifikan berpengaruh terhadap kemampuan membentuk perilaku kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis (1999) dan Chernis (2001), menjelaskan bahwa EI berhubungan dengan efektifitas kepemimpinan, yaitu pada level manajemen menengah dan manajemen puncak (Barling et al., 2000; Palmer et al., 2001; Gardner dan Stough, 2002).

Tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu: 1) mengidentifikasi perilaku kepemimpinan (transformasional, transaksional & *laissez Faire*) yang dimiliki oleh para manajer dalam industri konstruksi; dan 2) mengkaji perbedaan kecerdasan emosional yang dimiliki para manajer dalam industri konstruksi berdasarkan usia; 3) mengkaji perbedaan kecerdasan emosional yang dimiliki para manajer dalam industri konstruksi berdasarkan strata pendidikan; dan 4) mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dengan perilaku kepemimpinan pada kepemimpinan transformasional, transaksional dan *laissez faire* di kalangan manajer dalam industri konstruksi.

Lingkup penelitian dibatasi pada: 1) perusahaan kontraktor yang berada di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Area Jawa Tengah; dan responden penelitian adalah manajer proyek, *site manager* dan atau *supervisor*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

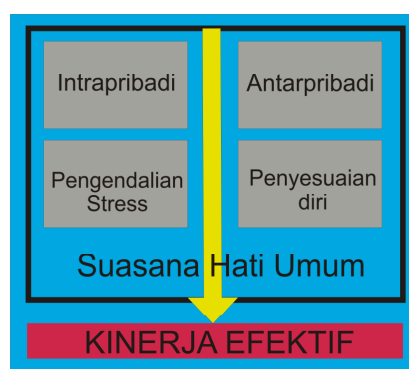
Konsep kecerdasan emosional menjelaskan bagaimana seseorang mampu memahami perasaan orang lain dan menjadikannya sebagai bahan informasi untuk mengambil keputusan dalam hidup. Namun, kecerdasan emosional tidak bisa berdiri sendiri tanpa kecerdasan intelektual. Hasil penelitian menunjukkan banyak orang-orang sukses yang tidak mengalami kesuksesan dalam dunia akademik tetapi berhasil meraih kesuksesan hidup jangka panjang. Saat ini, konsep kecerdasan mulai diadopsi organisasi dan perusahaan orientasi laba dan nirlaba, terutama perusahaan yang mengandalkan strategi sales person untuk kegiatan pemasaran produknya. Kompilasi konsep IQ dan EQ dikembangkan menjadi EI (intelektual emosi) (Butler & Chinowsky, 2006).

Definisi lainnya diungkapkan oleh Reuven Bar-On yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional yaitu serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan non-kognitif, yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Dengan kata lain, EQ adalah serangkaian kecakapan yang memungkinkan kita melapangkan jalan di dunia yang rumit dalam aspek pribadi, sosial dan pertahanan dari seluruh kecerdasan, akal sehat yang penuh misteri, dan kepekaan yang penting untuk berfungsi secara efektif setiap hari (Stein & Book, 2002).

Kecerdasan emosional (EI) berbeda dengan parameter kecerdasan lainnya yaitu IQ karena memang punya wilayah 'kekuasaan' yang berbeda. Kalau ingin mendapatkan tingkah laku yang cerdas maka kemampuan emosi juga harus di asah. Karena untuk dapat berhubungan dengan orang lain secara baik kita memerlukan kemampuan untuk mengerti dan mengendalikan emosi diri dan orang lain secara baik. Kecerdasan emosional bukan merupakan bakat, tapi aspek emosi di dalam diri kita yang bisa dikembangkan dan dilatih. Jadi setiap orang sudah dianugerahi oleh Tuhan kecerdasan emosi. Tinggal sejauh mana pengembangannya, itu tergantung kemauan kita sendiri. Satu yang pasti, kecerdasan emosional kita akan terbentuk dengan baik apabila dilatih dan dikembangkan secara intensif dengan cara, metode dan waktu yang tepat (Tour in Indonesia Culturs, 2008).

Berbeda dengan kecerdasan intelektual atau yang lebih sering dikenal dengan IQ, kecerdasan emosional dapat terus berubah seiring dengan perkembangan hidup seseorang. IQ cenderung mencapai puncaknya ketika kita berusia 17 tahun, dan tetap konstan sepanjang masa dewasa, dan menurun di usia tua. Sebaliknya, nilai kecerdasan emosional tidak tetap (Stein & Book, 2002).

Hal tersebut bukanlah sesuatu yang mengherankan, karena semakin tua, kita semakin bijaksana. Kita hidup dan belajar, dan salah satu yang kita pelajari adalah menyeimbangkan emosi dan akal. Tetapi pelajaran ini biasanya tenggelam dan terkikis karena kadang-kadang bertentangan dengan tugas dan kejamnya realita yang ada (Stein & Book, 2002). Bar-On merangkum kecerdasan emosional dengan membagi EQ ke dalam lima area atau ranah yang menyeluruh (Stein & Book, 2002). Lihat Gmbar 1 dan 2.



Gambar 1. Model Kecerdasan Emosional Bar-On (Stein & Book, 2002)

Kelima ranah tersebut oleh Reuven Bar-On dibagi menjadi 15 sub bagian seperti pada Gambar 2.

No	Area / Ranah	Sub Bagian
1	Intrapersonal Skills	Kesadaran Diri
		Penghargaan Diri
		Ketegasan
		Kebebasan
		Aktualisasi Diri
2	Interpersonal Skills	Empati
		Tanggung Jawab Sosial
		Relasi Interpersonal
3	Penyesuaian Diri	Kemampuan Melihat Kenyataan
		Fleksibilitas
		Kemampuan Mengatasi Masalah
4	Pengendalian Stress	Kemampuan Mengatasi Tekanan
		Pengendalian Diri
5	Suasana Hati Umum	Optimisme
		Kebahagiaan Diri

Gambar 2 Sub Bagian Kecerdasan Emosional Bar-On (Stein & Book, 2002)

Kepemimpinan

Salah satu teori yang mengembangkan mengenai kepemimpinan adalah teori kepemimpinan Burns yang membagi perilaku kepemimpinan ke dalam dua model kepemimpinan yaitu transformasional dan transaksional. Selanjutnya dikembangkan oleh Bass dan Avolio dengan menambahkan satu jenis perilaku kepemimpinan lagi yaitu laissez faire. Lihat Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Perilaku Kepemimpinan (Avolio 1999)

Jenis perilaku	Definisi
Transformasional	<ul style="list-style-type: none"> • Mendorong kesadaran dan kepentingan dalam kelompok atau organisasi. • Meningkatkan keyakinan diri individu atau kelompok • Berusaha untuk mengarahkan minat bawahan pada prestasi dan pertumbuhan dan bukan eksistensi (Gardner dan Stough 2002)
Transaksional	<ul style="list-style-type: none"> • Memfokuskan pada hubungan dengan bawahan untuk mengetahui kebutuhan mereka (Bass 1985)
Laissez-faire	<ul style="list-style-type: none"> • Menghindari tanggungjawab • Absent ketika diperlukan • Tidak dapat menindaklanjuti permintaan untuk memberikan bantuan • Menolak pengungkapan perasaan mengenai masalah yang penting

Dalam mengidentifikasi perilaku kepemimpinan, Bass dan Avolio menggunakan instrumen MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*). Dalam instrumen tersebut, masing-masing perilaku kepemimpinan terdiri dari faktor-faktor yang mendukungnya. Secara keseluruhan, MLQ membagi kepemimpinan menjadi sembilan faktor. Lima faktor digolongkan ke dalam kepemimpinan transformasional, tiga faktor digolongkan ke dalam kepemimpinan transaksional dan satu faktor dimasukkan ke dalam non kepemimpinan (laissez faire). Lihat Tabel 2 (Butler & Chinowsky, 2006).

Tabel 2. Faktor Kepemimpinan Beserta Sub-bagiannya (Butler & Chinowsky, 2006)

No	Leadership	Sub Bagian
1	Transformasional	<i>Idealized influence attribute</i>
		<i>Idealized influence behaviors</i>
		Motivasi Inspirasi
		Stimulasi Kecerdasan
		Pengakuan Individu
2	Transaksional	Pemberian Imbalan
		<i>Management exception Active</i>
		<i>Management exception Passive</i>
3	Laissez Faire	Laissez Faire

3. METODOLOGI PENELITIAN

Data responden diperoleh dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada responden secara langsung dengan mendatangi kantor-kantor perusahaan konstruksi yang ada di DIY-Jateng. Komposisi kuisioner yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir ini terdiri dari pertanyaan umum yang berisi data atau identitas dari reponden yang meliputi: nama perusahaan, jabatan responden, usia responden dan pendidikan terakhir responden, dan pertanyaan khusus yang isinya diarahkan untuk dapat membantu penulis dalam menjawab permasalahan yang menjadi topik dalam penulisan tugas akhir ini. Pada pertanyaan khusus ini, penulis memberikan pernyataan-pernyataan yang terdiri dari 37 pernyataan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional yang harus dijawab responden dengan cara penilaian yang menggunakan skala mulai dari 1 (sangat tidak sesuai) sampai dengan 5 (sangat sesuai), serta 45 pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan yang harus dijawab responden dengan cara penilaian yang menggunakan skala mulai dari 1 (tidak pernah) sampai dengan 5 (sangat sering) Komposisi kuesioner mengenai kecerdasan emosional dapat dilihat pada Wulandari (2009).

Setelah data dari seluruh responden diperoleh, maka langkah selanjutnya yaitu menganalisis data dengan statistik diskriptif, yaitu: mean yang digunakan untuk melihat rata-rata dari perilaku kepemimpinan beserta faktor-faktornya, sehingga bisa disusun berdasarkan urutan perilaku yang paling banyak dimiliki sampai yang paling sedikit. Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kecerdasan emosional dengan perilaku kepemimpinan. Pengujian Anova yang bertujuan untuk mencari perbedaan kecerdasan emosional para manajer konstruksi berdasarkan kelompok usia yaitu: usia 20-30 tahun, 31-40 tahun dan > 40 tahun, serta berdasarkan pendidikan terakhir yang dikelompokkan menjadi manajer dengan pendidikan terakhir setara SMU, setara D3, setara S1 dan setara S2. Lihat Alhusin (2002).

4. ANALISIS DATA

Deskripsi Responden

Pada Penelitian ini, data yang diperoleh dari 92. Responden terdiri dari manajer proyek, *site manager* serta *supervisor* dari perusahaan konstruksi yang berada di wilayah DIY dan Jawa Tengah. Data diperoleh peneliti dengan cara mendatangi perusahaan-perusahaan konstruksi dan mengedarkan kuisioner untuk kemudian diisi oleh responden dengan karakteristik seperti ditunjukkan alam Table 3, 4 dan 5.

Tabel 3 Jabatan Responden

Jabatan Responden	Jumlah	Prosentase (%)
Manajer Proyek	24	26.09
<i>Site Manager</i>	36	39.13
<i>Supervisor</i>	32	34.78
Total	92	100

Tabel 4. Kelompok Usia Responden

Kelompok Usia Responden	Manajer Proyek		Site Manager		Supervisor		Akumulasi Responden	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
20-30 tahun	4	16.67	10	27.78	21	65.625	35	38.04
31-40 tahun	9	37.5	19	52.78	6	18.75	34	36.96
> 40 tahun	11	45.83	7	19.44	5	15.625	23	25
Total	24	100	36	100	32	100	92	100

Tabel 5.. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden	Manajer Proyek		Site manager		Supervisor		Akumulasi Responden	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
SMU/ sederajat	1	4,17	1	2,78	7	21,875	9	9,78
D3/ sederajat	2	8,33	9	25	9	28,125	20	21,74
S1/ sederajat	17	70,83	26	72,22	16	50	59	64,13
S2/ sederajat	4	16,67	0	0	0	0	4	4,35
Total	24	100	36	100	32	100	92	100

Analisis Perilaku Kepemimpinan

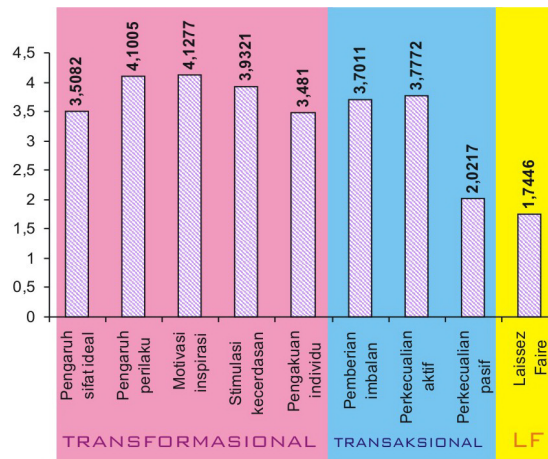
Dari data Tabel 6 yang diperoleh dari seluruh responden, secara umum dapat diketahui bahwa perilaku kepemimpinan yang memiliki *mean* tertinggi adalah perilaku kepemimpinan transformasional dengan *mean* sebesar 3,8299. Hasil tersebut berarti bahwa para manajer memiliki kecenderungan yang lebih tinggi terhadap perilaku kepemimpinan transformasional. Dalam menjalankan peran kepemimpinannya, perilaku kepemimpinan transformasional lebih mendominasi dalam diri manajer konstruksi dibandingkan perilaku kepemimpinan lainnya. Hal tersebut berarti bahwa para manajer tersebut cenderung menjalankan kepemimpinan mereka dengan memberikan inspirasi bagi para bawahan yang mereka pimpin dan memberikan tantangan intelektual agar para bawahan dapat terpacu untuk lebih maju lagi. Urutan perilaku kepemimpinan selanjutnya yaitu kepemimpinan transaksional di urutan kedua dengan *mean* berkisar di angka 3,1667. Sedangkan perilaku kepemimpinan *laissez faire* berada di urutan ketiga dengan *mean* 1,7446. Dari seluruh hasil tersebut menunjukkan bahwa para responden yang merupakan manajer konstruksi memiliki kecenderungan sebagai pemimpin yang transformasional. Mereka cenderung memiliki kharisma, memiliki pendirian teguh serta visi yang jelas, dan mereka merupakan motivator bagi bawahannya. Para pemimpin transformasional ini mendorong bawahannya untuk mengembangkan kemampuan intelektualnya serta mengakui bawahannya sebagai individu.

Tabel 6. Mean Perilaku Kepemimpinan
Descriptive Statistics

Mean Total Lead	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Transformasional	92	2,30	4,85	3,8299	,48720
Transaksional	92	2,00	4,58	3,1667	,49632
Lead Laissez Faire	92	1,00	4,50	1,7446	,80774
Valid N (listwise)	92				

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari seluruh responden tersebut, akan diuraikan lebih lanjut mengenai urutan dari faktor -faktor perilaku kepemimpinan mulai dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah.

Dari Gambar 3 terlihat bahwa dari sembilan faktor yang merupakan bagian dari tiga perilaku kepemimpinan yang ada ternyata faktor-faktor pendukung perilaku kepemimpinan transformasional mendominasi di tiga urutan teratas. Sedangkan perilaku kepemimpinan *laissez faire* berada di urutan paling bawah.



Gambar 3. Mean dari Sembilan Faktor dari Masing-masing Kepemimpinan. (Wulandari, 2009)

Berikut ini akan dipaparkan kuantitas responden yang memiliki kecenderungan perilaku kepemimpinan transformasional, transaksional maupun laissez faire seperti yang tertera pada Tabel 7 dibawah ini. Tabel tersebut akan menunjukkan berapa jumlah responden yang memiliki kecenderungan lebih besar pada perilaku kepemimpinan transformasional, berapa responden memiliki kecenderungan lebih besar pada perilaku kepemimpinan transaksionalnya, dan berapa responden yang memiliki kecenderungan yang lebih besar pada perilaku kepemimpinan laissz faire.

Tabel 7 Kuantitas Perilaku Kepemimpinan Responden

Perilaku kepemimpinan	Jumlah	Prosentase (%)
Perilaku kepemimpinan transformasional	87	94,5652
Perilaku kepemimpinan transaksional	4	4,3478
Perilaku kepemimpinan laissez faire	1	1,0870
Total	92	100

Pada tabel tersebut dapat kita lihat bahwa ternyata sebagian besar manajer konstruksi yang menjadi responden ternyata memiliki kecenderungan perilaku kepemimpinan transformasional (94,5652%). Sebagian besar dari para manajer konstruksi tersebut ternyata merupakan pemimpin yang transformasional yang memiliki perilaku yang berkhariisma, memberikan motivasi yang inspirasional kepada bawahannya, merangsang perkembangan intelektualitas bawahannya serta memperhitungkan dan mempertimbangkan bawahannya sebagai individu.

Analisis Kecerdasan Emosional Berdasarkan Usia Responden

Pada analisis ini, akan dibandingkan kecerdasan emosional berdasarkan usia dari para manajer konstruksi yang dibagi menjadi tiga kelompok usia yaitu: usia 20-30 tahun, 31-40 tahun dan lebih dari 40 tahun dengan menggunakan metode ANOVA. Dari hasil perhitungan analisis dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa diantara ketiga kelompok usia tersebut terdapat perbedaan. Perbedaan terjadi pada kelompok manajer berusia 20-30 tahun dengan para manajer yang berusia 31-40 tahun. Hal tersebut disebabkan karena tingkat signifikans yang dimiliki lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,036. dengan selisih mean tingkat kecerdasan emosional antara manajer konstruksi yang berusia 20-30 tahun dan yang berusia 31-40 tahun yaitu sebesar 0,2914.

Sedangkan, untuk kelompok usia lainnya tidak terdapat perbedaan dikarenakan tingkat signifikans yang lebih besar dari 0,05. Hasil dari uji tukey dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Multiple Comparisons Mean Kecerdasan Emosional
Dependent Variable: Mean EI Total (Wulandari, 2009)

	(I) Usia	(J) Usia	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	
Tukey HSD	20-30 tahun	31-40 tahun	-,29140(*)	,11587	,036	
		31-40 tahun	>41	,16257	,12811	,416
		>41	20-30 tahun	,12883	,12656	,568

* The mean difference is significant at the .05 level.

Analisis Kecerdasan Emosional Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada analisis ini, akan dibandingkan kecerdasan emosional berdasarkan Pendidikan Terakhir dari para manajer konstruksi yang dibagi menjadi empat kelompok yaitu: setara SMU/ sederajat, setara Diploma/ sederajat, setara S1/ sederajat, dan setara S2/ sederajat dengan menggunakan metode ANOVA.

Dari hasil perhitungan ANOVA dengan menggunakan program SPSS, dapat diketahui bahwa pada keempat kelompok responden tersebut tidak ditemukan adanya perbedaan signifikans antara para manajer bidang konstruksi yang berpendidikan terakhir SMU sederajat, Diploma sederajat, S1 sederajat dan S2 sederajat.

Hal tersebut dapat disebabkan karena kecerdasan emosional terdiri dari faktor-faktor yang lebih berkaitan dengan emosi, serta lebih mengarah pada kemampuan seseorang untuk menata emosinya. Tingkat kedewasaan dan kematangan emosi seseorang memang tidak dapat dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimilikinya, namun lebih mengarah kepada bagaimana pengalaman hidup yang dimilikinya serta kemampuannya mengelola emosi atas apa yang terjadi dalam hidupnya.

Analisis Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional

Pada analisis ini akan dijabarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan kepemimpinan transformasional melalui dua metode penelitian. Metode pertama yaitu analisis dilakukan terhadap seluruh responden yang ada yaitu sejumlah 92 orang. Sedangkan metode kedua, analisis hubungan kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional dilakukan hanya terhadap responden yang memiliki kecenderungan lebih besar terhadap perilaku kepemimpinan transformasional. Lebih jelasnya akan dijabarkan berikut ini.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, diketahui bahwa tingkat korelasi antara kecerdasan emosional dengan perilaku kepemimpinan adalah sebesar 0,611 yang berarti tingkat korelasi yang ada yang cukup tinggi dengan sumbangan pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kepemimpinan transformasional sebesar 37,4%.

Berdasarkan hasil perhitungan didapat persamaan $Y = 1,351 + 0,609 X$, dimana Y merupakan perilaku kepemimpinan transformasional, dan X merupakan kecerdasan emosional. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki, akan semakin besar pula kecenderungan terbentuknya perilaku kepemimpinan transformasional dalam diri seseorang. Seorang pemimpin transformasional cenderung memiliki kecerdasan emosional yang cukup tinggi pula.

Hal tersebut dapat disebabkan karena seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang cukup baik, akan dapat menata dan mengelola emosinya dengan baik. Kemampuannya untuk berempati dengan orang lain, bersikap optimis menghadapi masa depan, serta kemampuan untuk menghadapi tekanan yang ada dapat membuat pemimpin tersebut memiliki kharisma bagi bawahannya. Selain itu, dengan kemampuannya untuk memecahkan setiap masalah yang ada dapat membuat pemimpin tersebut juga mendorong para bawahannya untuk dapat menemukan solusi atau pemecahan suatu masalah dari berbagai sudut pandang.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, terlihat bahwa tingkat korelasi antara kecerdasan emosional dengan perilaku kepemimpinan adalah sebesar 0,651 yang menunjukkan adanya tingkat korelasi yang cukup tinggi. Selanjutnya dari koefisien determinasi diketahui bahwa kecerdasan emosional memberikan sumbangan pengaruh sebesar 42,3% terhadap perilaku kepemimpinan transformasional. Dari hasil perhitungan, diperoleh persamaan linier $Y = 1,414 + 0,600 X$, dimana dimana Y merupakan perilaku kepemimpinan transformasional, dan X merupakan kecerdasan emosional.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diketahui bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki, akan semakin besar pula kecenderungan terbentuknya perilaku kepemimpinan transformasional dalam diri seseorang. Sama seperti pengujian terhadap seluruh responden yang berjumlah 92 responden, dari hasil penelitian ini diketahui bahwa seorang pemimpin transformasional cenderung memiliki kecerdasan emosional yang cukup tinggi pula. Dengan kemampuannya untuk menata emosinya dengan baik, serta kematangan emosinya, para manajer tersebut akan menjadi seorang manajeryang cenderung memiliki kharisma sebagai seorang pemimpin transformasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari data yang diperoleh dan berdasarkan analisis yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Para manajer konstruksi memiliki kecenderungan yang lebih tinggi terhadap perilaku kepemimpinan transformasional dengan *mean* sebesar 3,8299. Urutan faktor pendukung perilaku kepemimpinan yang dimiliki oleh para manajer di posisi tiga teratas seluruhnya merupakan perilaku kepemimpinan transformasional yaitu *inspirational motivation* (4,1277), pengaruh perilaku (4,1005) dan stimulasi kecerdasan (3,9321). Sedangkan pada

urutan tiga terendah ditempati oleh perilaku kepemimpinan transformasional pengakuan individu (3,481), perilaku kepemimpinan transaksional perkecualian pasif (2,0217) dan perilaku kepemimpinan laissez faire (1,7446).

Berdasarkan usia yang dimiliki oleh responden terdapat perbedaan kecerdasan emosional yang signifikan antara responden kelompok usia 20-30 tahun dengan kelompok usia 31-40 tahun (sig 0,036). Perbedaan kecerdasan emosional tidak terjadi pada kelompok usia lainnya.

Kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang positif terhadap terbentuknya perilaku kepemimpinan transformasional. Apabila hubungan tersebut digambarkan dalam sebuah persamaan diperoleh $Y = 1,351 + 0,609 X$, dimana y adalah perilaku kepemimpinan transformasional dan x adalah kecerdasan emosional. Apabila pengujian dikhususkan hanya bagi responden yang memiliki kecenderungan yang lebih tinggi pada perilaku kepemimpinan transformasional, maka hubungan antara kecerdasan emosional dan perilaku kepemimpinan transformasional dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 1,414 + 0,600 X$.

Saran

Untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas seorang pemimpin pada suatu perusahaan dapat diadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan emosional. Karena dengan meningkatnya kecerdasan emosional yang dimiliki individu, dengan sendirinya perilaku kepemimpinan transformasional dapat terbentuk dengan karakteristiknya yang unik, salah satunya adalah memotivasi bawahan serta memiliki rasa empati terhadap bawahan. Hal tersebut akan mendukung kelangsungan hidup sebuah organisasi.

Bagi para peneliti selanjutnya disarankan agar memperluas lingkup penelitian, misalnya penelitian dilakukan di Jakarta, Surabaya, atau kota-kota lainnya, dan dengan jabatan yang lebih luas, tidak hanya terfokus pada manajer serta dengan jumlah responden yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, S.(2002), Aplikasi statistik praktis dengan menggunakan SPSS 10.00 for Windows, J&J Learning, Yogyakarta
- Butler, C.J. & Chinowsky, P.S. (2006), Emotional Intelligence and leadership behavior in construction executives, ASCE
- Furqon. (1999) Statistika Terapan untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung
- Gardner, L. (2007) Examining The Relationship Between Leadership and Emotional Intelligence In Senior Level Manager, <http://www.carminleo.com/>
- Goleman, D. (2006) Emotional Intelligence, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Goleman, D. (2003) Kepemimpinan yang Mendatangkan Hasil, Amara Books, Yogyakarta.
<http://cacuss.usask.ca/presentations/emotionalintelligence/BarOnEmotionalQuotientInventory.doc>
http://en.wikipedia.org/wiki/Emotional_Intelligence
<http://www.mitrariset.com>, Multifactor Leadership Questionnaire 5x -Short
- Sanaky, H.A.H. (2003), Keterampilan Memimpin 1, [http://sanaky.com/ wp-content/uploads/2009/02/ketrampilan_memimpin1.pdf](http://sanaky.com/wp-content/uploads/2009/02/ketrampilan_memimpin1.pdf)
- Stein, J.S & Book, E., H. (2002), Ledakan EQ 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses, Kaifa, Bandung
- Sugiyono (1999), Metode penelitian bisnis, Alfabeta, Bandung
- Suryanto, D. (2008), Komponen Perilaku Kepemimpinan Transformasional, <http://www.pemimpin-unggul.com>
- Sutarto (1991), Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Tour in Indonesia Culturs, (2008) Kecerdasan emosional, <http://www.teori-psikologi.blogspot.com.htm>
- Suzette B. (2002) Cognitive Complexity, Transformational Leadership and Organizational Outcomes, <http://www.etc.lsu.edu/docs/>
- Wulandari, L.V (2009) Studi Mengenai Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Dalam Industri Konstruksi, Tesis, PPS UAJY.