
HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN SERVANT LEADERSHIP PADA PEREMPUAN PENGURUS ORGANISASI DI KOTA MEDAN

Rut Claristin Sihaloho¹, Nenny Ika Putri Simarmata²
[rut.claristin@student.uhn.ac.id¹](mailto:rut.claristin@student.uhn.ac.id), [nennysimarmata@uhn.ac.id²](mailto:nennysimarmata@uhn.ac.id)
Universitas HKBP Nommensen Medan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan servant leadership pada perempuan yang menjadi pengurus organisasi di Kota Medan. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara efektif, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain. Sementara itu, servant leadership merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pelayanan kepada anggota, empati, pemberdayaan, serta komitmen terhadap pengembangan individu dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Subjek penelitian adalah perempuan yang aktif sebagai pengurus organisasi di Kota Medan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui skala kecerdasan emosional dan skala servant leadership yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan servant leadership pada perempuan pengurus organisasi di Kota Medan. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kemampuan servant leadership yang ditunjukkan dalam menjalankan peran kepemimpinan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penting yang mendukung penerapan kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan, pengembangan anggota, dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Servant Leadership, Kepemimpinan, Perempuan, Organisasi.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor pemerintahan, pendidikan, bisnis, maupun organisasi sosial dan kemasyarakatan. Keberadaan pemimpin menentukan arah dan dinamika organisasi melalui perumusan visi yang jelas, pengambilan keputusan yang tepat, serta kemampuan mengoordinasikan dan menggerakkan sumber daya manusia secara efektif. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berperan dalam menciptakan keselarasan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan anggotanya, sehingga proses kerja dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan menjadi faktor kunci yang memengaruhi efektivitas organisasi (Gatuwari, 2021).

Seiring dengan perkembangan organisasi modern yang semakin kompleks dan dinamis, tuntutan terhadap kepemimpinan juga mengalami perubahan. Model kepemimpinan yang bersifat otoriter dan hierarkis dinilai kurang mampu menjawab kebutuhan organisasi yang menuntut fleksibilitas, kolaborasi, serta kualitas hubungan interpersonal yang baik. Oleh karena itu, organisasi modern cenderung membutuhkan gaya kepemimpinan yang lebih humanis, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia (Pratama et al., 2024).

Perubahan tuntutan kepemimpinan menuju pendekatan yang lebih humanis dan relasional juga membawa implikasi positif terhadap dinamika kepemimpinan dalam konteks sosial yang

lebih luas, termasuk isu gender. Gaya kepemimpinan yang menekankan empati, kolaborasi, dan pengembangan sumber daya manusia secara alami membuka ruang yang lebih besar bagi keterlibatan perempuan dalam posisi kepemimpinan organisasi (Marhamah et al., 2025).

Fenomena meningkatnya peran perempuan ini diperkuat oleh data faktual dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang dirilis pada 16 September 2025 :

Gambar 1 Tren Proporsi Perempuan pada Posisi Manajerial di Indonesia



Sebagaimana terlihat pada diagram tren proporsi perempuan, Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2015-2023 menunjukkan bahwa proporsi perempuan yang menduduki posisi manajerial di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2015, proporsi perempuan pada posisi manajerial tercatat sebesar 22,32% dan terus meningkat hingga mencapai 35,02 % pada tahun 2023. Peningkatan ini mencerminkan adanya kemajuan nyata dalam keterlibatan perempuan pada posisi strategis dan pengambilan keputusan organisasi.

Namun demikian, peningkatan secara kuantitatif tersebut belum sepenuhnya diiringi dengan pemahaman yang mendalam mengenai kualitas dan gaya kepemimpinan perempuan, khususnya dalam organisasi sosial dan kemasyarakatan yang memiliki dinamika relasional yang kompleks. Di Indonesia, perempuan masih menghadapi berbagai bentuk stereotip, diskriminasi, dan stigma sosial yang membatasi peran serta peluang mereka di ruang publik. Perempuan kerap dipersepsikan hanya layak berada di ranah domestik dan dianggap kurang memiliki kapasitas kepemimpinan yang memadai, sehingga mencerminkan adanya ketimpangan gender yang bersifat struktural dan kultural (Yovita et al., 2022). Meskipun demikian, perubahan sosial serta meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender telah mendorong meningkatnya partisipasi perempuan dalam berbagai posisi kepemimpinan.

Di tengah tantangan stereotip tersebut, berbagai kajian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki kekuatan karakteristik yang khas, kekuatan ini terutama terlihat dalam membangun hubungan interpersonal, menerapkan komunikasi yang empatik, serta menunjukkan orientasi pada kolaborasi (Baiduri et al., 2023). Dinamika organisasi menunjukkan perkembangan yang cukup pesat. Perempuan semakin banyak terlibat sebagai pengurus inti dalam berbagai organisasi, seperti organisasi kemasyarakatan, organisasi profesi, organisasi keagamaan, hingga organisasi kemahasiswaan (Fitriana et al., 2024).

Hal ini sejalan dengan temuan Wuriyan (2019) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan perempuan merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang efektif untuk pengambilan keputusan yang bijak, terutama dalam konteks organisasi. Kehadiran pemimpin perempuan sangat berfungsi dalam pengawasan organisasi, sehingga peran mereka sangat dibutuhkan agar seluruh kinerja dalam organisasi dapat berjalan secara efektif dan berkembang (Castellanos, 2016).

Perkembangan positif tersebut juga tercermin secara spesifik dalam indikator pembangunan gender di Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara, Indikator kemajuan perempuan terlihat dari Indeks Ketimpangan

Gender (IKG) menunjukkan tren penurunan dari 0,425 pada tahun 2023 menjadi 0,399 pada tahun 2024. Selain itu, Indeks Pembangunan Gender (IPG) tercatat mencapai 91,06 pada tahun 2022, Angka ini mengindikasikan bahwa capaian pembangunan perempuan semakin mendekati capaian pembangunan laki-laki, khususnya pada dimensi pendidikan, kesehatan, dan ekonomi yang menjadi modal dasar bagi perempuan untuk berkiprah di ranah publik.

Capaian data tersebut menegaskan bahwa perempuan di Kota Medan memiliki peluang yang semakin besar untuk berpartisipasi secara aktif dalam berbagai sektor, termasuk dalam peran kepemimpinan organisasi. Meningkatnya keterlibatan perempuan sebagai pengurus inti dan pengambil keputusan bukan hanya sekedar angka, melainkan bukti adanya pengakuan terhadap kapasitas, kompetensi, serta kontribusi perempuan dalam mengelola dan mengarahkan organisasi (Risidiana et al., 2025).

Akan tetapi, peningkatan peran strategis ini membawa konsekuensi tersendiri, yaitu tuntutan penerapan gaya kepemimpinan yang mampu menjawab kompleksitas hubungan interpersonal, dan kerja kolektif, pemimpin perempuan tidak hanya dituntut untuk mencapai target organisasi semata, tetapi juga harus mampu membangun hubungan yang sehat, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta memberdayakan anggota agar dapat berkembang secara optimal (Khan, 2024).

Secara fundamental, kepemimpinan wanita memang berfokus pada elemen kejiwaan dan emosional (Campuzano, 2019). Karakteristik perempuan yang sering dipersepsikan sebagai sosok yang sabar, peka, dan pendengar yang baik justru menjadi kekuatan dalam menciptakan kepuasan bersama di dalam organisasi. Selain itu, kemampuan perempuan dalam mengekspresikan emosi secara lebih kuat dan berenergi dapat meningkatkan semangat kerja tim (Flaxman, 2023). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kepemimpinan spesifik yang berorientasi kuat pada nilai-nilai kemanusiaan dan relasi interpersonal.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dinilai relevan dengan tuntutan humanis tersebut adalah servant leadership atau kepemimpinan melayani. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf melalui esainya *The Servant as Leader*, yang menegaskan bahwa kepemimpinan sejati berakar pada dorongan tulus untuk melayani orang lain (Greenleaf, 1977). Servant leadership menekankan orientasi pada pelayanan, pemberdayaan anggota, serta penguatan kualitas hubungan interpersonal dalam organisasi. Dalam perspektif ini, efektivitas kepemimpinan diukur dari kemampuan pemimpin dalam membangun kepercayaan, menunjukkan empati, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Relevansi servant leadership semakin terasa kuat dalam konteks organisasi di Kota Medan, di mana pengurus tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pengayom. Penerapan servant leadership memiliki keselarasan dengan peran pengurus sebagai pengelola sekaligus pelayan bagi anggotanya. Pengurus organisasi dituntut tidak hanya menjalankan fungsi struktural, tetapi juga membangun relasi kerja yang sehat, inklusif, dan memberdayakan. Budaya organisasi yang dibangun atas dasar empati, keterbukaan, saling menghargai, serta komitmen terhadap pertumbuhan anggota akan mendorong terbentuknya sikap dan perilaku kerja yang positif (Spears, 2010). Oleh karena itu, servant leadership menjadi pendekatan yang ideal untuk menjawab kebutuhan organisasi yang menekankan kualitas hubungan antaranggota.

Secara konseptual, servant leadership telah berkembang dari sekadar nilai normatif menjadi kerangka teoritis yang operasional. Salah satu model yang banyak digunakan adalah model servant leadership dari Barbuto & Wheeler (2006), yang memandang kepemimpinan melayani sebagai konstruk multidimensional. Dimensi ini mencerminkan orientasi pelayanan, kepedulian terhadap pengikut, serta komitmen pemimpin dalam memberdayakan dan mengembangkan anggota organisasi. Kerangka inilah yang menjadi landasan penting dalam penelitian ini untuk memahami bagaimana pengurus organisasi perempuan menjalankan peran

kepemimpinannya.

Kesesuaian teori tersebut dengan kondisi nyata di lapangan terkonfirmasi melalui temuan awal peneliti. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perempuan pengurus organisasi di Kota Medan, informan menggambarkan bahwa dalam menjalankan peran kepemimpinannya, ia secara alami lebih mengutamakan pendekatan pelayanan. Hal tersebut tercermin dalam pernyataan berikut:

“Dalam memimpin organisasi ini, saya lebih memprioritaskan pemahaman terhadap kondisi anggota. Saya menyadari bahwa banyak anggota yang datang dengan membawa permasalahan pribadi dari rumah, sehingga menurut saya penting untuk memahami kondisi emosional mereka terlebih dahulu sebelum menuntut kinerja. Saya berusaha menunjukkan empati dan menyesuaikan cara berkomunikasi agar mereka merasa aman dan nyaman.” (A, 20 November 2025).

Selain aspek pemahaman individu, informan juga menekankan pentingnya menciptakan suasana demokratis yang menghargai anggota, terutama dalam penyelesaian masalah. sebagaimana diungkapkan berikut:

“Jika terjadi permasalahan dalam tim, saya tidak memilih untuk memarahi atau menyalahkan anggota, melainkan mengajak berdiskusi dan mencari solusi secara bersama-sama. Dengan pendekatan tersebut, hubungan dalam organisasi menjadi lebih harmonis dan anggota menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugas.” (A, 20 November 2025).

Temuan awal tersebut secara jelas menunjukkan praktik kepemimpinan yang selaras dengan prinsip servant leadership. Namun perlu disadari bahwa penerapan kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan bukan hal yang mudah. Praktik melayani menuntut kemampuan pengurus dalam mengelola emosi diri yang stabil serta memahami emosi orang lain secara mendalam, sehingga kecerdasan emosional menjadi aspek fundamental dalam mendukung efektivitas servant leadership (Schutte et al., 1998).

Kebutuhan akan stabilitas emosi ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berperan krusial dalam membentuk servant leadership. Hal ini terjadi melalui mekanisme kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi diri dan memahami kebutuhan emosional anggota (Miao et al., 2021). Temuan lapangan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, di mana meta-analisis oleh Miao et al. (2017) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan servant leadership. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran fundamental dalam membentuk dan mendukung munculnya servant leadership

Dalam konteks spesifik kepemimpinan perempuan, keterkaitan antara kecerdasan emosional dan servant leadership menjadi semakin vital. Hal ini dikarenakan peningkatan peran perempuan sebagai pengambil keputusan sering kali berbenturan dengan kompleksitas tantangan yang dihadapi, seperti tuntutan kinerja organisasi, dinamika konflik internal, serta ekspektasi sosial yang menempatkan perempuan pada posisi untuk tetap bersikap lembut, responsif, dan melayani. Kondisi tekanan ganda ini menuntut kemampuan kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara manajerial, tetapi juga cerdas secara emosional (Rahmayanty et al., 2023).

Untuk menghadapi kompleksitas peran tersebut, diperlukan kemampuan yang dikenal sebagai kecerdasan emosional. Kecerdasan ini didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, serta memanfaatkan pemahaman tersebut untuk membimbing pikiran dan perilaku secara adaptif (Schutte et al., 1998; Chintya & Sit, 2024). Konsep ini merujuk pada pemikiran Daniel Goleman (1998), yang menekankan aspek mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, empati, dan membina hubungan sosial. Kelima aspek ini adalah fondasi bagi pemimpin untuk bertahan

di tengah tekanan organisasi.

Tanpa kecerdasan emosional yang memadai, pemimpin perempuan, khususnya pengurus organisasi, rentan mengalami kelelahan emosional. Dalam situasi organisasi, pemimpin sering kali dihadapkan pada tekanan mental yang cukup besar, sehingga kemampuan intelektual semata tidak lagi cukup. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan sebagai anteseden penting dalam berbagai gaya kepemimpinan. Pemimpin dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih tangguh, mampu menunjukkan empati, serta merespons kebutuhan anggota secara tepat, yang merupakan karakteristik utama servant leadership (Mandell & Pherwani, 2003; Baiduri et al., 2023).

Urgensi peran kecerdasan emosional ini juga terekam dalam realitas lapangan. Hasil wawancara pendahuluan menggambarkan bagaimana pengurus organisasi harus berjuang mengelola emosi dirinya sendiri sebelum bisa melayani anggotanya. Salah satu informan menyatakan:

“Saya berusaha mengontrol emosi saya sendiri ketika menghadapi masalah di organisasi. Kalau saya sedang lelah atau emosi, saya memilih menenangkan diri dulu sebelum berbicara dengan anggota, karena saya sadar sikap saya akan memengaruhi suasana organisasi.” (J, 20 November 2025).

Senada dengan pernyataan tersebut, informan lain juga menekankan aspek kepekaan emosional terhadap orang lain, sebagaimana diungkapkan berikut:

“Saya mencoba memahami perasaan anggota terlebih dahulu sebelum memberi arahan atau keputusan. Kalau mereka terlihat tertekan, saya lebih memilih mendengarkan dulu supaya mereka merasa dihargai.” (J, 20 November 2025).

Pernyataan para informan di atas memperkuat dugaan bahwa kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri (regulasi diri), serta memahami emosi orang lain (empati), adalah prasyarat mutlak dalam mendukung efektivitas kepemimpinan melayani. Kecerdasan emosional memungkinkan pemimpin membangun hubungan yang suportif, yang menjadi dasar operasional dalam praktik servant leadership (Hur et al., 2011).

Secara teoritis, kaitan erat ini didukung oleh temuan penelitian terdahulu. Studi oleh Du Plessis et al (2015), menunjukkan bahwa pemimpin dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu membangun kepercayaan, memahami kebutuhan bawahan, serta mengedepankan orientasi pelayanan dalam menjalankan kepemimpinannya. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Noach, (2023) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap servant leadership, dengan nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,682$. Angka ini mengindikasikan bahwa dominasi perilaku servant leadership sangat dipengaruhi oleh kematangan emosi pemimpinnya.

kepemimpinan perempuan dengan kebutuhan akan kecerdasan emosional sebagai fondasi utama operasionalisasi servant leadership. Pengurus organisasi perempuan menghadapi tekanan ganda berupa tuntutan kinerja organisasi yang kompleks serta ekspektasi sosial-budaya yang mengharapkan mereka untuk tetap bersikap responsif, peduli, dan mengayom. Dalam kondisi tersebut, kecerdasan emosional berfungsi sebagai mekanisme pertahanan krusial bagi pemimpin perempuan untuk mencegah kelelahan emosional (burnout) sekaligus menjadi instrumen untuk mengelola emosi diri dan memahami kebutuhan anggota secara adaptif. Kematangan emosi ini secara langsung mendukung dimensi-dimensi servant leadership; di mana pengaturan diri (self-regulation) menjadi prasyarat bagi emotional healing, empati memperkuat panggilan altruistik (altruistic calling), dan keterampilan sosial memfasilitasi pemetaan persuasif (persuasive mapping) melalui dialog yang harmonis alih-alih paksaan otoritas. Dengan demikian, kecerdasan emosional bukan sekadar keterampilan tambahan, melainkan prasyarat mutlak yang menentukan efektivitas penerapan gaya kepemimpinan melayani pada perempuan pengurus organisasi di Kota Medan.

Meskipun bukti empiris si atas cukup kuat, sebagian besar penelitian mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dan servant leadership masih dilakukan dalam konteks kepemimpinan secara umum atau pada profesi tertentu, serta belum secara spesifik menyoroti pengurus organisasi perempuan. Di Indonesia, khususnya di Kota Medan, kajian yang secara khusus mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan servant leadership pada pengurus organisasi perempuan masih sangat terbatas.

Di sisi lain, pengurus organisasi perempuan di Kota Medan baik yang bergerak dalam organisasi kemasyarakatan, profesi, keagamaan, maupun kemahasiswaan memiliki kesamaan karakteristik peran dan tantangan emosional. Mereka sama-sama dihadapkan pada tuntutan untuk mengelola hubungan interpersonal yang intens, menjaga keharmonisan kelompok, merespons kebutuhan anggota yang beragam, serta menyeimbangkan peran kepemimpinan dengan ekspektasi sosial dan budaya terhadap perempuan. Kesamaan tuntutan emosional dan relasional tersebut menjadi dasar pengelompokan berbagai jenis organisasi dalam satu kategori subjek penelitian, karena berpotensi memengaruhi bagaimana kecerdasan emosional berperan dalam membentuk perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kebutuhan untuk melakukan penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan servant leadership pada pengurus organisasi perempuan di Kota Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran kecerdasan emosional dalam mendukung penerapan servant leadership, sekaligus memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian kepemimpinan serta kontribusi praktis bagi penguatan kepemimpinan perempuan dalam konteks organisasi di Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dan *servant leadership* pada pengurus organisasi perempuan di kota Medan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran yang dapat dikuantifikasi dan dianalisis menggunakan teknik statistik.

Metode kuantitatif merupakan suatu bentuk pendekatan penelitian yang lebih menekankan suatu analisis data kuantitatif atau angka yang kemudian disatukan melalui prosedur pengukuran serta diolah dengan menggunakan metode analisis statistika (Azwar, 2017). Dan menurut Sugiyono (2013) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara dua variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif pendekatan ini disebut juga pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian bertujuan untuk mengetahui beberapa pokok mengenai data yang berhubungan dengan data penelitian. Deskripsi data penelitian ini mencakup data hipotetik dan empirik yang diperoleh melalui perhitungan atas teori dan skor empirik skala Kecerdasan Emosional dan skala *Servant Leadership* pada Perempuan Pengurus organisasi di kota Medan Hasil skor empirik dan hipotetik dari skala Kecerdasan Emosional dan *Servant Leadership* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1 Perbandingan Data Hipotetik dengan Empirik

Variabel	Data Hipotetik				Range	Data Empirik				
	X min	X max	Mean	Std. Dev		X min	X max	Mean	Range	Std. Dev

Kecerdasan Emosional (X)	19	76	47,5	9,5	57	41	76	62,36	35	8,488
<i>Servant Leadership</i> (Y)	20	80	50	6,6	60	45	80	66,32	35	9,593

Berdasarkan hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata empirik untuk variabel Kecerdasan Emosional (62,36) lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata hipotetik (47,5), dengan simpangan baku empirik yang lebih rendah ($8,488 < 9,5$). Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, dengan variasi skor yang relatif lebih kecil antar individu.

Demikian pula, pada variabel *Servant Leadership*, nilai rata-rata empirik (66,32) juga lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata hipotetik (50), dengan simpangan baku empirik yang lebih tinggi ($9,593 > 6,6$). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *servant leadership* responden secara aktual lebih tinggi dibandingkan nilai yang diasumsikan secara teoritis, serta menunjukkan adanya keragaman skor yang cukup besar antar individu.

Secara keseluruhan, baik kecerdasan emosional maupun *servant leadership* menunjukkan peningkatan skor rata-rata secara empirik, yang mencerminkan karakteristik subjek penelitian, yaitu perempuan pengurus organisasi di Kota Medan.

Deskripsi Skor Kecerdasan Emosional dan *Servant Leadership* Berdasarkan Kategorisasi

Berdasarkan data penelitian dilakukan dengan pengelompokan pada kriteria kategori. Kategori ini berdasarkan asumsi bahwa skor subjek dikelompokkan kedalam beberapa kategori, pengkategorisasian subjek didasarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Pengkategorisasian Subjek Penelitian

Kriteria Jenjang	Kategori
$X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$	Rendah
$\text{Mean} - 1 \text{ SD} \leq X < \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	Sedang
$X > \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	Tinggi

Deskripsi Skor Kecerdasan Emosional Berdasarkan Kategorisasi

Jumlah item yang digunakan dalam alat ukur Kecerdasan emosional adalah sebanyak 19 item. Nilai jawaban memiliki rentang 1 sampai 4 sehingga di hasilkan skor minimum 19, skor maksimum 76, range 57 mean 47.5 dan SD 9.5. Gambaran kategorisasi skor kecerdasan emosional pada responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3 Kategorisasi Kecerdasan Emosional pada Subjek

No	Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
1	$X < 38$	Rendah	0	0,0%
2	$38 \leq X < 57$	Sedang	46	45,5%
3	$X \geq 57$	Tinggi	55	54,5%
Total				100,0 %

Berdasarkan kriteria kategorisasi kecerdasan emosional yang ada apa tabel diatas terlihat bahwa mayoritas subjek memiliki kecerdasan emosional dalam kategorisasi yang tinggi sebanyak 55 orang (54,5%), sementara kategori sedang mencakup sebanyak 46 orang (45,5%), dan dalam kategorisasi rendah tidak ada (0,0%).

Tabel 4 Kategorisasi Kecerdasan Emosional Pada Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase(%)
17-25 Tahun	Tinggi	49	52,7%
	Sedang	44	47,3%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		93	100,0%
23-35 Tahun	Tinggi	6	75,0%

	Sedang	2	25,0%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		8	100,0%
Jumlah Keseluruhan		101	100,0%

Berdasarkan tabel 4 kategorisasi kecerdasan emosional ditinjau dari kelompok usia, diketahui bahwa pada responden usia 17–25 tahun terdapat sebanyak 49 orang (52,7%) yang memiliki kecerdasan emosional pada kategori tinggi, sebanyak 44 orang (47,3%) berada pada kategori sedang, dan tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah (0,0%). Total responden pada kelompok usia ini berjumlah 93 orang (100,0%).

Selanjutnya, pada responden usia 23–35 tahun terdapat sebanyak 6 orang (75,0%) yang memiliki kecerdasan emosional pada kategori tinggi, sebanyak 2 orang (25,0%) berada pada kategori sedang, dan tidak terdapat responden pada kategori rendah (0,0%). Total responden pada kelompok usia ini berjumlah 8 orang (100,0%).

Secara keseluruhan, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 101 orang (100,0%), dan mayoritas responden berada pada kategori kecerdasan emosional tinggi, terutama pada kelompok usia 17–25 tahun yang juga merupakan kelompok responden terbanyak.

Tabel 5 Kategorisasi Kecerdasan Emosional Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase(%)
SMA	Tinggi	14	56,0%
	Sedang	11	44,0%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		25	100,0%
D3/D4	Tinggi	3	75,0%
	Sedang	1	25,0%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		4	100,0%
S1	Tinggi	38	47,2%
	Sedang	34	47,2%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		72	100%
Jumlah keseluruhan		101	100%

Berdasarkan tabel 5 kategorisasi kecerdasan emosional ditinjau dari tingkat pendidikan, diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 14 orang (56,0%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 11 orang (44,0%) berada pada kategori sedang, dan tidak terdapat responden pada kategori rendah (0,0%). Total responden pada tingkat pendidikan SMA berjumlah 25 orang (100,0%).

Selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir D3/D4 menunjukkan bahwa sebanyak 3 orang (75,0%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 1 orang (25,0%) berada pada kategori sedang, dan tidak terdapat responden pada kategori rendah (0,0%). Total responden pada tingkat pendidikan D3/D4 berjumlah 4 orang (100,0%). Pada responden dengan pendidikan terakhir S1, diketahui bahwa sebanyak 38 orang (47,2%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 34 orang (47,2%) berada pada kategori sedang, dan tidak terdapat responden pada kategori rendah (0,0%).

Total responden pada tingkat pendidikan S1 berjumlah 72 orang (100,0%).

Tabel 6 Kategorisasi Kecerdasan Emosional Berdasarkan Jenis Organisasi

Jenis Organisasi	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Kemahasiswaan	Tinggi	36	51,4%
	Sedang	34	48,6%
	Rendah	0	0,0%

Jumlah		70	100,0%
Kepemudaan	Tinggi	7	63,6%
	Sedang	4	36,4%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		11	100,0%
Sosial	Tinggi	7	50,0%
	Sedang	7	50,0%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		14	100,0%
Unit Kegiatan Mahasiswa	Tinggi	3	75,0%
	sedang	1	25,0%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		4	100,0%
Jumlah Keseluruhan		101	100,0%

Berdasarkan tabel 6 kategorisasi penerimaan diri berdasarkan jenis organisasi, diketahui bahwa pada organisasi kemahasiswaan responden lebih banyak berada pada kategori tinggi yaitu 36 orang (51,4%), sedangkan kategori sedang sebanyak 34 orang (48,6%). Pada organisasi kepemudaan, mayoritas responden berada pada kategori tinggi yaitu 7 orang (63,6%) dan kategori sedang 4 orang (36,4%). Pada organisasi sosial, responden terbagi sama antara kategori tinggi dan sedang, masing-masing 7 orang (50,0%). Selanjutnya pada Unit Kegiatan Mahasiswa, responden lebih dominan berada pada kategori tinggi yaitu 3 orang (75,0%) dan kategori sedang 1 orang (25,0%). Secara keseluruhan, tidak terdapat responden yang berada pada kategori penerimaan diri rendah (0%).

Tabel 7 Kategorisasi Kecerdasan Emosional Berdasarkan Lama Bergabung di organisasi

Lama Bergabung di organisasi	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	Tinggi	25	59,5%
	Sedang	17	40,5%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		42	100,0%
1-3 Tahun	Tinggi	26	61,9%
	Sedang	26	61,9%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		52	100,0%
>3 Tahun	Tinggi	4	57,1%
	Sedang	3	42,9%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		7	100,0%
Jumlah Keseluruhan		101	100,0%

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki lama bergabung dalam organisasi kurang dari 1 tahun mayoritas memiliki kecerdasan emosional pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 25 orang (59,5%), sedangkan 17 orang (40,5%) berada pada kategori sedang dan tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah.

Pada responden yang telah bergabung dalam organisasi selama 1–3 tahun, jumlah responden yang memiliki kecerdasan emosional pada kategori tinggi dan sedang adalah sama, yaitu masing-masing sebanyak 26 orang (50,0%), serta tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah.

Selanjutnya, pada responden yang telah bergabung dalam organisasi selama lebih dari 3 tahun, sebanyak 4 orang (57,1%) memiliki kecerdasan emosional pada kategori tinggi dan 3 orang (42,9%) berada pada kategori sedang. Tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada kelompok lama bergabung kurang dari 1 tahun dan lebih dari 3 tahun memiliki kecerdasan emosional pada kategori tinggi. Sementara itu, pada kelompok lama bergabung 1–3 tahun, jumlah responden yang memiliki kecerdasan emosional kategori tinggi dan sedang adalah sama. Tidak terdapat responden yang memiliki kecerdasan emosional pada kategori rendah pada seluruh kelompok lama bergabung dalam organisasi.

Tabel 8 Kategorisasi Kecerdasan Emosional Berdasarkan Jabatan Dalam Organisasi

Jabatan Dalam Organisasi	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Ketua	Tinggi	11	57,9%
	Sedang	8	42,1%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		19	100,0%
Wakil Ketua	Tinggi	0	0,0%
	Sedang	5	100,0%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		5	100,0%
Sekretaris	Tinggi	10	55,6%
	Sedang	8	44,4%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		18	100,0%
Bendahara	Tinggi	10	62,5%
	Sedang	6	37,5%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		16	100,0%
Koordinator Divisi	Tinggi	24	55,8%
	Sedang	19	44,2%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		43	100,0%
Jumlah Keseluruhan		101	100,0%

Berdasarkan Tabel 8 mengenai kategorisasi kecerdasan emosional berdasarkan jabatan dalam organisasi, diketahui bahwa pada jabatan ketua responden lebih banyak berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 11 orang (57,9%), sedangkan kategori sedang sebanyak 8 orang (42,1%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Pada jabatan wakil ketua, seluruh responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 5 orang (100,0%), serta tidak terdapat responden pada kategori tinggi maupun rendah. Selanjutnya, pada jabatan sekretaris, responden lebih banyak berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 10 orang (55,6%), sedangkan kategori sedang sebanyak 8 orang (44,4%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Pada jabatan bendahara, responden lebih banyak berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 10 orang (62,5%), sedangkan kategori sedang sebanyak 6 orang (37,5%), serta tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Pada jabatan koordinator divisi, responden lebih banyak berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 24 orang (55,8%), sedangkan kategori sedang sebanyak 19 orang (44,2%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Secara keseluruhan, mayoritas responden pada sebagian besar jabatan dalam organisasi memiliki kecerdasan emosional pada kategori tinggi, kecuali pada jabatan wakil ketua yang seluruh respondennya berada pada kategori sedang. Selain itu, tidak ditemukan responden yang berada pada kategori rendah pada seluruh jabatan dalam organisasi.

Tabel 9 Kategorisasi Kecerdasan Emosional Berdasarkan Lama Menjabat di posisi tersebut

Lama Menjabat di posisi tersebut	Kategorisasi	Frekuensi	Presentasi
<1 Tahun	Tinggi	43	53,8%
	Sedang	37	46,3%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		80	100,0%
1-2 Tahun	Tinggi	9	52,9%
	Sedang	8	47,1%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		17	100,0%
> 2 Tahun	Tinggi	3	75,0%
	Sedang	1	25,0%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		4	100,0%
Jumlah Keseluruhan		101	100,0%

Berdasarkan Tabel 9 mengenai kategorisasi kecerdasan emosional berdasarkan lama menjabat di posisi tersebut, diketahui bahwa responden yang menjabat kurang dari 1 tahun mayoritas berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 43 orang (53,8%), sedangkan kategori sedang sebanyak 37 orang (46,3%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Pada responden yang menjabat selama 1–2 tahun, mayoritas berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 9 orang (52,9%), sedangkan kategori sedang sebanyak 8 orang (47,1%), serta tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Selanjutnya, pada responden yang menjabat lebih dari 2 tahun, mayoritas berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 3 orang (75,0%), sedangkan kategori sedang sebanyak 1 orang (25,0%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat responden yang memiliki kecerdasan emosional pada kategori rendah. Mayoritas responden pada setiap kelompok lama menjabat berada pada kategori kecerdasan emosional tinggi, dengan persentase tertinggi terdapat pada responden yang telah menjabat lebih dari 2 tahun, yaitu sebesar 75,0%.

Deskripsi Skor *Servant Leadership* Berdasarkan Kategorisasi

Jumlah item yang digunakan dalam alat ukur *Servant Leadership* adalah sebanyak 20 item. Nilai jawaban memiliki rentang 1 sampai 4 sehingga dihasilkan skor minimum 20, skor maksimum 80, range 60 mean 50 dan SD 6,6. Gambaran kategorisasi skor *servant leadership* pada responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10 Kategorisasi Kecenderungan *Servant Leadership* Pada Subjek

No	Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
1	$X < 43,4$	Rendah	0	0,0%
2	$56,6 \leq X < 43,4$	Sedang	15	14,9%
3	$X > 56,6$	Tinggi	86	85,1%
Total				100,0 %

Berdasarkan kriteria kategorisasi *Servant Leadership* yang ada pada tabel diatas terlihat bahwa subjek yang memiliki *Servant Leadership* dalam kategorisasi rendah tidak ada (0.0%), dalam kategorisasi sedang sebanyak 15 orang (14,9%), dan dalam kategorisasi tinggi sebanyak 86 orang (85.1%).

Tabel 11 Kategorisasi Servant leadership pada Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
17-25 Tahun	Tinggi	79	84,9%
	Sedang	14	15,1%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		93	100,0%
26-35 Tahun	Tinggi	7	87,5%
	Sedang	1	12,5%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		8	100,0%
Jumlah Keseluruhan		101	100,0%

Berdasarkan Tabel 11 mengenai kategorisasi *servant leadership* berdasarkan usia, diketahui bahwa pada kelompok usia 17–25 tahun responden mayoritas berada pada kategori tinggi yaitu 79 orang (84,9%), sedangkan kategori sedang sebanyak 14 orang (15,1%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Selanjutnya, pada kelompok usia 26–35 tahun responden juga dominan berada pada kategori tinggi yaitu 7 orang (87,5%), sedangkan kategori sedang sebanyak 1 orang (12,5%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Tabel 12 Kategorisasi Servant Leadership Jenis Organisasi

Jenis Organisasi	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Kemahasiswaan	Tinggi	60	85,7%
	Sedang	10	14,3%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		70	100,0%
Kepemudaan	Tinggi	10	90,9%
	Sedang	1	9,1%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		11	100,0%
Sosial	Tinggi	12	75,0%
	Sedang	4	25,0%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		16	100,0%
Unit Kegiatan Mahasiswa	Tinggi	4	100,0%
	sedang	0	0,0%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		4	100,0%
Jumlah Keseluruhan		101	100,0%

Berdasarkan Tabel 12 mengenai kategorisasi *servant leadership* berdasarkan jenis organisasi, diketahui bahwa responden pada organisasi kemahasiswaan mayoritas berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 60 orang (85,7%), sedangkan kategori sedang sebanyak 10 orang (14,3%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Pada organisasi kepemudaan, responden juga dominan berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 10 orang (90,9%), sedangkan kategori sedang sebanyak 1 orang (9,1%), serta tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Selanjutnya, pada organisasi sosial, sebagian besar responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 12 orang (75,0%), sedangkan kategori sedang sebanyak 4 orang (25,0%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Pada Unit Kegiatan Mahasiswa, seluruh responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 4 orang (100,0%), dan tidak terdapat responden pada kategori sedang maupun rendah.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa servant leadership responden berdasarkan jenis organisasi cenderung berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari mayoritas responden pada setiap jenis organisasi yang berada pada kategori tinggi, serta tidak ditemukan responden yang berada pada kategori rendah.

Tabel 13 Kategorisasi Servant Leadership Berdasarkan Lama Bergabung di organisasi

Lama Bergabung di organisasi	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	Tinggi	37	88,1%
	Sedang	5	11,9%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		42	100,0%
1-3 Tahun	Tinggi	43	82,7%
	Sedang	9	17,3%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		52	100,0%
> 3 Tahun	Tinggi	6	85,7%
	Sedang	1	14,3%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		7	100,0%
Jumlah Keseluruhan		101	100,0%

Berdasarkan Tabel 13 mengenai kategorisasi *servant leadership* berdasarkan lama bergabung dalam organisasi, diketahui bahwa responden yang telah bergabung kurang dari 1 tahun mayoritas berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 37 orang (88,1%), sedangkan kategori sedang sebanyak 5 orang (11,9%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Pada responden yang telah bergabung dalam organisasi selama 1–3 tahun, mayoritas juga berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 43 orang (82,7%), sedangkan kategori sedang sebanyak 9 orang (17,3%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Selanjutnya, pada responden yang telah bergabung dalam organisasi lebih dari 3 tahun, sebanyak 6 orang (85,7%) berada pada kategori tinggi dan 1 orang (14,3%) berada pada kategori sedang. Tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa servant leadership responden berdasarkan lama bergabung dalam organisasi cenderung berada pada kategori tinggi. Mayoritas responden pada setiap kelompok lama bergabung berada pada kategori tinggi, dan tidak ditemukan responden yang berada pada kategori rendah.

Tabel 14 Kategorisasi Servant Leadership Pada Subjek berdasarkan Jabatan Dalam Organisasi

Jabatan Dalam Organisasi	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Ketua	Tinggi	15	78,9%
	Sedang	4	21,1%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		19	100,0%
Wakil Ketua	Tinggi	2	40,0%
	Sedang	3	60,0%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		5	100,0%
Sekretaris	Tinggi	18	100,0%
	Sedang	0	0,0%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		18	100,0%
Bendahara	Tinggi	15	93,8%

	Sedang	1	6,3%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		16	100,0%
Koordinator Divisi	Tinggi	36	97,3%
	Sedang	7	2,7%
	Rendah	0	0,0%
Jumlah		43	86,0%
Jumlah Keseluruhan		101	100,0%

Berdasarkan Tabel 14 mengenai kategorisasi servant leadership berdasarkan jabatan dalam organisasi, diketahui bahwa pada jabatan ketua responden mayoritas berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 15 orang (78,9%), sedangkan kategori sedang sebanyak 4 orang (21,1%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Pada jabatan wakil ketua, responden yang berada pada kategori tinggi sebanyak 2 orang (40,0%), sedangkan kategori sedang sebanyak 3 orang (60,0%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Selanjutnya, pada jabatan sekretaris, seluruh responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 18 orang (100,0%), serta tidak terdapat responden pada kategori sedang maupun rendah.

Pada jabatan bendahara, responden dominan berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 15 orang (93,8%), sedangkan kategori sedang sebanyak 1 orang (6,3%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Pada jabatan koordinator divisi, responden mayoritas berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 36 orang (83,7%), sedangkan kategori sedang sebanyak 7 orang (16,3%), dan tidak terdapat responden pada kategori rendah.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan servant leadership pada pengurus organisasi perempuan di Kota Medan. Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman's Rho diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,809 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kecerdasan emosional dan servant leadership pada pengurus organisasi perempuan di Kota Medan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula servant leadership yang ditunjukkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan landasan psikologis fundamental dalam membentuk perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan pada perempuan pengurus organisasi di Kota Medan. Hubungan positif yang sangat kuat (0,809) antara kedua variabel ini secara teoritis mengonfirmasi pandangan Daniel Goleman bahwa kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri maupun orang lain adalah prasyarat utama untuk membangun hubungan interpersonal yang sehat dan efektif. Temuan ini juga membuktikan secara empiris konsep servant leadership dari Robert K. Greenleaf yang menekankan bahwa pemimpin sejati adalah mereka yang mengutamakan pelayanan, empati, dan kesejahteraan anggota organisasi di atas kepentingan pribadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Noach (2023) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap servant leadership pada pendeta GMTI Klasik Kupang Barat. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu menjelaskan 68,2% variasi perilaku servant leadership. Kesamaan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kemampuan mengelola emosi merupakan fondasi penting dalam membentuk perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan. Namun demikian, penelitian ini memiliki konteks yang berbeda karena dilakukan pada pengurus organisasi perempuan di Kota Medan yang menghadapi dinamika sosial, tuntutan relasional, dan ekspektasi gender yang lebih kompleks dibandingkan konteks kepemimpinan rohani.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Eke (2024) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan servant leadership berkontribusi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kepuasan kerja guru SD Kristen Eben Haezar Manado. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa servant leadership mampu membentuk perilaku positif dalam organisasi serta meningkatkan kepuasan kerja anggota. Temuan tersebut relevan dengan hasil penelitian ini, khususnya pada tingginya aspek emotional healing dan organizational stewardship yang menunjukkan bahwa pengurus organisasi perempuan memiliki kepedulian tinggi terhadap kesejahteraan anggota serta keberlanjutan organisasi.

Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Alma dan Sumbogo (2022) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional, servant leadership, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Hasil tersebut memperlihatkan bahwa servant leadership berkembang melalui kemampuan individu dalam membangun hubungan interpersonal yang sehat dan komitmen terhadap organisasi. Dalam penelitian ini, kondisi tersebut terlihat pada tingginya aspek motivasi, empati, dan altruistic calling yang menunjukkan bahwa pengurus organisasi perempuan memiliki dorongan internal yang kuat untuk melayani dan membantu anggota organisasi.

Selanjutnya, hasil penelitian ini mendukung penelitian Du Plessis (2015) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap servant leadership melalui mediasi trust atau kepercayaan bawahan kepada pemimpin. Pemimpin yang memiliki kemampuan memahami emosi anggota dan menjaga hubungan interpersonal yang baik akan lebih mudah memperoleh kepercayaan dari anggota organisasi. Hal tersebut tampak pada tingginya aspek emotional healing dalam penelitian ini, di mana pengurus organisasi perempuan mampu memberikan dukungan emosional dan menciptakan suasana organisasi yang lebih suportif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan kajian literatur Shabani (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor penting dalam efektivitas kepemimpinan perempuan. Menurut Shabani, kecerdasan emosional membantu perempuan dalam membangun empati, komunikasi interpersonal, dan hubungan sosial yang harmonis. Temuan tersebut relevan dengan penelitian ini karena sebagian besar responden menunjukkan tingkat empati yang tinggi dan mampu membangun hubungan interpersonal yang baik dengan anggota organisasi.

Selain itu, meta-analisis yang dilakukan oleh Miao (2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif yang kuat dengan servant leadership di berbagai konteks organisasi dan budaya. Hasil meta-analisis tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa kecerdasan emosional merupakan prediktor penting dalam pembentukan servant leadership. Bahkan, nilai korelasi pada penelitian ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sehingga memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi yang besar terhadap terbentuknya servant leadership pada pengurus organisasi perempuan di Kota Medan.

Guna mengeksplorasi lebih lanjut faktor pendorong di balik tingginya nilai korelasi tersebut, analisis deskriptif terhadap setiap dimensi variabel memberikan gambaran yang lebih spesifik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mayoritas responden memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Sebanyak 54,5% responden berada pada kategori tinggi dan 45,5% berada pada kategori sedang. Tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengurus organisasi perempuan di Kota Medan memiliki kemampuan yang baik dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi baik terhadap diri sendiri maupun orang lain.

Tingginya kecerdasan emosional dan servant leadership dalam penelitian ini juga dapat dipahami melalui karakteristik usia responden. Mayoritas responden (92,1%) berada pada rentang usia 17–25 tahun yang termasuk dalam masa dewasa awal. Menurut Hurlock (2011), masa dewasa awal merupakan periode perkembangan yang ditandai dengan upaya individu untuk mengembangkan potensi diri, membangun hubungan sosial yang lebih matang, meningkatkan tanggung jawab, serta mempersiapkan diri menghadapi berbagai tuntutan kehidupan. Pada fase ini, individu mulai mengembangkan kemampuan dalam mengelola emosi, memahami orang lain, serta membangun hubungan interpersonal yang lebih efektif, yang menjadi modal penting dalam menjalankan peran kepemimpinan di organisasi.

Karakteristik perkembangan tersebut tercermin pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa aspek motivasi merupakan aspek kecerdasan emosional dengan persentase tertinggi, yaitu sebesar 99% pada kategori tinggi. Tingginya motivasi menunjukkan adanya dorongan yang kuat dalam diri responden untuk mencapai tujuan, mengembangkan kemampuan diri, serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik individu pada masa dewasa awal yang cenderung memiliki semangat untuk berprestasi, memperoleh pengakuan, dan menunjukkan kompetensinya dalam lingkungan sosial maupun organisasi. Motivasi yang tinggi tersebut menjadi salah satu faktor yang mendukung munculnya perilaku servant leadership, karena individu terdorong untuk memberikan pelayanan terbaik, membantu anggota mencapai tujuan bersama, serta berkontribusi terhadap kemajuan organisasi.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek persuasive mapping memiliki proporsi kategori rendah yang relatif lebih besar dibandingkan aspek servant leadership lainnya, yaitu sebesar 45,5%. Temuan ini dapat dipahami karena kemampuan memengaruhi orang lain melalui argumentasi yang logis, pemikiran strategis, serta pengambilan keputusan yang kompleks merupakan keterampilan yang umumnya berkembang seiring bertambahnya pengalaman kepemimpinan dan kematangan individu. Meskipun responden telah menunjukkan tingkat kecerdasan emosional dan servant leadership yang tinggi, sebagian besar masih berada pada tahap dewasa awal dan memiliki pengalaman kepemimpinan yang relatif terbatas. Oleh karena itu, rendahnya aspek persuasive mapping tidak menunjukkan lemahnya kepemimpinan secara keseluruhan, melainkan mengindikasikan bahwa kemampuan tersebut masih memiliki potensi untuk berkembang melalui pengalaman organisasi, peningkatan keterampilan sosial, dan bertambahnya kematangan dalam menjalankan peran kepemimpinan di masa mendatang.

Tingginya tingkat kecerdasan emosional dan servant leadership pada responden dalam penelitian ini juga dapat dipahami dalam kaitannya dengan latar belakang pendidikan subjek, di mana mayoritas responden merupakan lulusan S1 (71,3%). Latar belakang pendidikan yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memperoleh pengalaman belajar yang tidak hanya mengembangkan kemampuan kognitif, tetapi juga memperluas keterampilan sosial dan emosional. Menurut Goleman (2009), kecerdasan emosional dapat berkembang melalui lingkungan non-keluarga, termasuk pendidikan formal, pelatihan, dan interaksi sosial yang terjadi selama proses perkuliahan. Lingkungan tersebut memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar memahami perspektif orang lain, mengelola emosi, bekerja sama, serta menghadapi berbagai dinamika sosial secara lebih matang. Selain itu, sebagaimana tercermin dalam Indeks Pembangunan Gender, pendidikan merupakan modal dasar yang mendukung perempuan untuk berpartisipasi dan menjalankan peran strategis di ruang publik secara efektif. Dalam penelitian ini, kondisi tersebut tampak sejalan dengan tingginya skor kecerdasan emosional yang dimiliki responden, khususnya pada aspek motivasi yang berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan yang baik berpotensi mendukung terbentuknya individu yang lebih reflektif,

memiliki dorongan berprestasi yang kuat, serta mampu mengambil keputusan secara bijaksana dalam menjalankan peran kepemimpinan dan mengelola organisasi.

Temuan menarik lainnya dalam penelitian ini terlihat pada jabatan responden dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koordinator Divisi merupakan kelompok responden terbesar (42,6%) dan memiliki tingkat servant leadership kategori tinggi yang paling dominan, yaitu sebesar 97,3%, lebih tinggi dibandingkan Ketua (78,9%). Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku kepemimpinan melayani pada perempuan pengurus organisasi di Kota Medan lebih kuat terlihat pada posisi yang memiliki interaksi langsung dan intens dengan anggota. Sebagai Koordinator Divisi, responden lebih sering terlibat dalam memberikan arahan, pendampingan, serta dukungan kepada anggota, sehingga nilai-nilai servant leadership seperti emotional healing dan altruistic calling (Barbuto & Wheeler, 2006) lebih mudah terwujud dalam aktivitas sehari-hari. Kondisi ini juga sejalan dengan teori Goleman (2009) yang menekankan pentingnya empati dan keterampilan sosial dalam membangun hubungan yang efektif. Dengan demikian, kedekatan relasional dan intensitas interaksi dengan anggota diduga menjadi salah satu faktor yang mendukung tingginya servant leadership pada responden penelitian ini.

Di sisi lain, masa jabatan yang baru (kurang dari 1 tahun) menjelaskan mengapa aspek persuasive mapping memiliki proporsi rendah yang cukup besar (45,5%). Mengacu pada Barbuto dan Wheeler (2006), kemampuan persuasi dan pemetaan strategis membutuhkan pemahaman mendalam dalam pengambilan keputusan yang biasanya matang seiring bertambahnya pengalaman dalam jabatan.

Selain itu, rendahnya kemampuan persuasive mapping juga dapat dikaitkan dengan aspek keterampilan sosial (social skill) dalam kecerdasan emosional. Meskipun mayoritas responden memiliki keterampilan sosial pada kategori tinggi, masih terdapat 7,9% responden yang berada pada kategori rendah. Menurut Goleman (2009), keterampilan sosial mencakup kemampuan berkomunikasi, membangun hubungan interpersonal, menyelesaikan konflik, serta memengaruhi orang lain secara efektif. Kemampuan tersebut merupakan fondasi penting dalam persuasive mapping, karena pemimpin perlu membangun kesepahaman dan meyakinkan anggota melalui dialog yang persuasif, bukan melalui penggunaan otoritas semata. Oleh karena itu, kurang optimalnya kemampuan komunikasi interpersonal dan pengelolaan konflik pada sebagian responden diduga turut memengaruhi rendahnya aspek persuasive mapping.

Aspek kesadaran diri menunjukkan hasil yang tinggi, yaitu sebesar 70,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pengurus organisasi perempuan mampu mengenali dan memahami kondisi emosinya sendiri serta menyadari pengaruh emosi terhadap perilaku dan pengambilan keputusan. Kemampuan ini penting dalam kepemimpinan karena membantu pemimpin bersikap lebih reflektif dan bijaksana dalam menghadapi berbagai situasi organisasi.

Selanjutnya, aspek pengaturan diri juga berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar 67,3%. Temuan ini menunjukkan bahwa responden mampu mengendalikan emosi negatif, menjaga kestabilan emosi, serta tetap tenang ketika menghadapi tekanan dan tantangan organisasi. Kemampuan tersebut menjadi penting mengingat perempuan pemimpin sering dihadapkan pada berbagai tuntutan organisasi sekaligus ekspektasi sosial yang melekat pada perannya.

Tingginya aspek kesadaran diri dan pengaturan diri pada penelitian ini dapat dikaitkan dengan karakteristik responden yang sebagian besar telah aktif berorganisasi selama 1–3 tahun. Pengalaman berorganisasi memberikan kesempatan bagi individu untuk berinteraksi dengan berbagai karakter anggota, menghadapi perbedaan pendapat, serta menyelesaikan berbagai dinamika organisasi. Pengalaman tersebut memungkinkan individu semakin

memahami respons emosinya dan mengembangkan kemampuan mengelola emosi secara lebih efektif. Sejalan dengan pendapat Goleman (2009), lingkungan non-keluarga dan interaksi sosial berperan dalam pengembangan kecerdasan emosional individu.

Oleh karena itu, keterlibatan aktif dalam organisasi diduga turut berkontribusi terhadap tingginya aspek kesadaran diri dan pengaturan diri pada responden penelitian ini.

Pada aspek empati, sebagian besar responden berada pada kategori tinggi dan sedang. Tingginya empati menunjukkan bahwa pengurus organisasi perempuan memiliki kemampuan memahami perasaan dan kebutuhan anggota organisasi. Empati menjadi salah satu komponen utama dalam servant leadership karena pemimpin yang empatik cenderung lebih mudah memberikan dukungan emosional, mendengarkan keluhan anggota, dan membangun hubungan interpersonal yang harmonis. Kondisi tersebut tampak pada tingginya aspek emotional healing dalam penelitian ini.

Sementara itu, aspek keterampilan sosial menunjukkan hasil yang cukup baik meskipun masih terdapat sebagian kecil responden pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus organisasi perempuan mampu menjalin hubungan sosial dan bekerja sama dengan anggota organisasi. Namun demikian, masih terdapat beberapa individu yang mengalami kesulitan dalam komunikasi interpersonal dan pengelolaan konflik secara efektif.

Pada variabel servant leadership, mayoritas responden berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 85,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengurus organisasi perempuan di Kota Medan cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang humanis, suportif, dan berorientasi pada pelayanan anggota organisasi. Aspek emotional healing menjadi dimensi servant leadership yang paling dominan dengan persentase kategori tinggi sebesar 67,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin perempuan memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan dukungan emosional kepada anggota organisasi, membantu anggota menghadapi tekanan, serta menciptakan suasana organisasi yang nyaman secara psikologis. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pengurus organisasi perempuan tidak hanya menjalankan fungsi kepemimpinan secara struktural, tetapi juga menjalankan peran emosional sebagai pendukung dan pengayom bagi anggota organisasi.

Aspek organizational stewardship juga menunjukkan hasil yang tinggi, yaitu sebesar 64,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus organisasi perempuan memiliki rasa tanggung jawab moral yang besar terhadap keberlangsungan organisasi dan kesejahteraan anggota. Mereka tidak hanya berorientasi pada pencapaian pribadi, tetapi juga memiliki komitmen untuk menjaga keberlanjutan organisasi demi kepentingan bersama. Pada aspek wisdom, mayoritas responden berada pada kategori tinggi dan tidak terdapat responden pada kategori rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengurus organisasi perempuan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam memahami situasi organisasi dan mengambil keputusan secara bijaksana dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap organisasi dan anggota.

Aspek altruistic calling juga menunjukkan hasil yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pengurus organisasi perempuan memiliki kecenderungan untuk mendahulukan kepentingan anggota dibandingkan kepentingan pribadi. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa perilaku melayani benar-benar menjadi bagian penting dalam karakter kepemimpinan perempuan pada organisasi yang diteliti.

Namun demikian, aspek persuasive mapping masih menunjukkan proporsi kategori rendah yang cukup besar, yaitu sebesar 45,5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian pengurus organisasi perempuan masih mengalami kesulitan dalam memengaruhi anggota melalui argumentasi yang logis, menganalisis permasalahan secara mendalam, serta menyampaikan gagasan secara persuasif. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan

karakteristik mayoritas responden yang berada pada rentang usia 17–25 tahun dan sebagian besar berasal dari organisasi kemahasiswaan, sehingga pengalaman kepemimpinan yang dimiliki masih berada pada tahap perkembangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden (79,2%) memiliki masa jabatan kurang dari satu tahun pada posisi kepengurusan yang saat ini mereka emban. Menariknya, meskipun relatif baru dalam posisi kepemimpinan tersebut, sebanyak 87,5% responden menunjukkan servant leadership dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku melayani tidak semata-mata ditentukan oleh lamanya seseorang menduduki suatu jabatan struktural.

Penulis berpendapat bahwa kondisi ini didukung oleh pengalaman organisasi sebelumnya, di mana mayoritas responden (51,5%) telah bergabung dalam organisasi selama 1–3 tahun. Pengalaman ini memberikan landasan bagi responden untuk memahami dinamika internal dan kebutuhan anggota sebelum mereka naik ke posisi strategis. Selain itu, tingginya servant leadership pada pengurus baru ini sejalan dengan temuan pada aspek motivasi yang mencapai 99% kategori tinggi, yang menunjukkan adanya dorongan internal dan komitmen yang sangat kuat pada fase awal kepemimpinan mereka.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat kajian mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dan servant leadership, khususnya pada konteks kepemimpinan perempuan dalam organisasi sosial dan kemasyarakatan. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan kecerdasan emosional bagi perempuan pengurus organisasi agar mampu membangun servant leadership yang lebih efektif. Organisasi dapat mempertimbangkan pelatihan terkait pengelolaan emosi, komunikasi interpersonal, dan kemampuan persuasi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan perempuan.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan servant leadership pada pengurus organisasi perempuan di Kota Medan. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula perilaku servant leadership yang ditunjukkan dalam organisasi.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian menggunakan metode self-report sehingga memungkinkan munculnya bias sosial dalam pengisian skala oleh responden. Selain itu, mayoritas responden berasal dari kelompok usia 17–25 tahun dan organisasi kemahasiswaan sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya mewakili seluruh pengurus organisasi perempuan dengan latar organisasi yang lebih luas. Penelitian ini juga hanya menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga belum menggambarkan pengalaman subjektif responden secara mendalam terkait dinamika emosional dan kepemimpinan yang mereka alami.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan servant leadership pada pengurus organisasi perempuan di Kota Medan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan servant leadership pada pengurus organisasi perempuan di Kota Medan. Hasil uji korelasi Spearman's Rho menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,809 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki, maka semakin tinggi pula servant leadership yang ditunjukkan.
2. Tingkat kecerdasan emosional pada pengurus organisasi perempuan di Kota Medan didominasi oleh kategori tinggi dan sedang. Aspek motivasi menjadi dimensi yang paling

dominan, yang menunjukkan bahwa pengurus organisasi perempuan memiliki dorongan internal, semangat, dan komitmen yang kuat dalam menjalankan tanggung jawab organisasi.

3. Tingkat servant leadership pada pengurus organisasi perempuan di Kota Medan juga didominasi oleh kategori tinggi. Aspek emotional healing dan organizational stewardship menjadi dimensi yang paling menonjol, yang menunjukkan bahwa pengurus organisasi perempuan memiliki kemampuan memberikan dukungan emosional kepada anggota serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap keberlangsungan organisasi.
4. Aspek kesadaran diri, pengaturan diri, dan empati dalam kecerdasan emosional berperan penting dalam mendukung perilaku servant leadership, khususnya dalam membangun hubungan interpersonal yang harmonis, memberikan pelayanan kepada anggota, serta menjaga stabilitas emosi dalam organisasi.
5. Meskipun servant leadership berada pada kategori tinggi, aspek persuasive mapping masih menunjukkan adanya responden pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan memengaruhi anggota melalui pendekatan persuasif dan komunikasi strategis masih perlu dikembangkan pada sebagian pengurus organisasi perempuan.
6. Penelitian ini mempertegas bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor psikologis penting dalam membentuk servant leadership pada pengurus organisasi perempuan di Kota Medan, terutama dalam menghadapi dinamika organisasi, tuntutan sosial, serta kompleksitas peran kepemimpinan perempuan.

Saran

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan peneliti terkait setelah melihat hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan yang ada diatas :

1. Bagi Pengurus Organisasi Perempuan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa aspek persuasive mapping memiliki persentase kategori rendah yang relatif lebih besar dibandingkan aspek lainnya, pengurus organisasi perempuan disarankan untuk secara aktif melatih kemampuan komunikasi persuasif melalui keterlibatan dalam forum diskusi, presentasi, rapat organisasi, dan kegiatan negosiasi. Selain itu, pengurus juga dapat mengikuti pelatihan public speaking, kepemimpinan, atau manajemen konflik untuk meningkatkan kemampuan memengaruhi anggota secara positif. Kemampuan empati, kesadaran diri, dan pengelolaan emosi yang telah berada pada kategori tinggi perlu terus dipertahankan melalui refleksi diri dan evaluasi rutin terhadap peran kepemimpinan yang dijalankan.

2. Bagi Organisasi

Organisasi disarankan untuk menyelenggarakan program pengembangan kepemimpinan secara berkala, seperti pelatihan kecerdasan emosional, komunikasi interpersonal, manajemen konflik, dan pengambilan keputusan. Selain itu, organisasi dapat menerapkan program mentoring atau pendampingan antara pengurus senior dan pengurus yang baru menjabat guna membantu pengembangan kemampuan kepemimpinan, khususnya dalam aspek komunikasi persuasif dan pemecahan masalah. Langkah ini penting mengingat sebagian besar responden memiliki masa jabatan kurang dari satu tahun sehingga masih memerlukan penguatan keterampilan kepemimpinan dalam praktik organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, S., & Sumbogo, I. A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Servant Leadership , dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT . ABC. 8(2), 1439–1447.
- Azwar, S. (2017). Reliabilitas dan validitas (Edisi ke-4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baiduri, I., Hasanah, N., & Maulana, F. (2023). Gender dan Kepemimpinan : Sebuah Kajian Literatur. 3(2).

- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group and Organization Management*, 31(3), 300–326. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- Campuzano, M. V. (2019). Force and Inertia: A Systematic Review of Women's Leadership in Male-Dominated Organizational Cultures in the United States. In *Human Resource Development Review* (Vol. 18, Issue 4, pp. 437–469). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.1177/1534484319861169>
- Castellanos, M. (2016). Sustaining Latina Student Organizations : An Exploratory Instrumental Case Study. <https://doi.org/10.1177/1538192715592926>
- Dennis, R., Winston, B. E., Dennis, R., & Winston, B. E. (2006). A factor analysis of Page and Wong 's servant leadership instrument. <https://doi.org/10.1108/01437730310505885>
- Du Plessis, M., Wakelin, Z., & Nel, P. (2015). The influence of emotional intelligence and trust on servant leadership. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1133>
- Duff, A. J. (2013). Performance management coaching: servant leadership and gender implications. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(3), 204–221. <https://doi.org/10.1108/01437731311326657>
- Eke, G., Rumengan, D., & Idawati, L. (2024). Pengaruh Servant Leadership , Emotional Intelligence , dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Job Satisfaction Guru SD. 12(1), 103–113.
- Fitri, N. (2023). Pengembangan Alat Ukur Kecerdasan Emosional Nisatul Fitri Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi Dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ilmiah Wacana Pendidikan*, 9(24), 458–468.
- Fitriana, D. D., Humairah, I., & Safitri, R. (2024). Studi Gender : Analisis Kepemimpinan Wanita dalam Organisasi Kemahasiswaan. 6(1), 45–59.
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIs*, 11(2), 1–24. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/TAPIs/article/view/845>
- Gatuwari Lesminadi. (2021). Servant Leadership: Sebuah Gaya Kepemimpinan Yang Mengayomi dan Melayani, Ditinjau Dari Penyesuaian Sosial. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 6(2), 126–133.
- Greenleaf, R. K. (1977). Greenleaf-Servant Leadership. In *Servant Leadership: A Journey Into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (pp. 20–61).
- Hur, Y. H., van den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. M. (2011). Transformational leadership as a mediator between emotional intelligence and team outcomes. *Leadership Quarterly*, 22(4), 591–603. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.05.002>
- Ilmu Komunikasi, 1(1), 109–128. <https://doi.org/10.47902/mauidhoh.v1i1.36>
- Mandell, B., & Pherwani, S. (2003). Bosch to sell starters, generators unit to China's ZMJ - Automotive Business Review. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 387–404. <http://www.automotive-business-review.com/news/with-its-partner-crci-zmj-plans-to-acquire-robert-bosch-starter-motors-generators-holding-gmbh-5803043>
- Marhamah, F. S., Dewi, I. M., Nurhaliza, T. A., & Putri, M. M. (2025). Peran Kepemimpinan Wanita pada Organisasi Perangkat Daerah dalam Mendukung Kesetaraan Gender. 11(1), 11–24.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2003). Measuring Emotional Intelligence with the MSCEIT V2.0. *Emotion*, 3(1), 97–105. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.3.1.97>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). Are the emotionally intelligent good citizens or counterproductive? A meta-analysis of emotional intelligence and its relationships with organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Personality and Individual Differences*, 116, 144–156. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.015>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2021). Emotional intelligence and servant leadership : A meta- - analytic review. *April 2020*, 231–243. <https://doi.org/10.1111/beer.12332>
- Noach, Y. M. C. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Servant Leadership Pendeta. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3328–3332. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2013>
- Pratama, A. R., Rawati, M., Fajri, F., & Oktaviany, K. (2024). Dinamika Organisasi Mahasiswa : Pengembangan , Komitmen , dan Transformasi di Zaman Modern. 4, 28–38.
- Putri, A. F. (2019). Pentingnya orang dewasa awal menyelesaikan tugas perkembangannya.

- SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling, 3(2), 35–40.
<https://doi.org/10.23916/08430011>
- Rahmayanty, D., Rabbani, M. N., & Asrofi, F. (2023). Jurnal Pendidikan dan Konseling. 5, 1–5.
- Risdiana, F. Y., Romadhon, S., & Oktafiana, S. (2025). Peran Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Perempuan dalam Mendorong Kinerja Pegawai untuk Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan.
- Russell, R. F., Stone, A. G., Russell, R. F., College, H., & Stone, A. G. (2006). A review of servant leadership attributes : developing a practical model.
<https://doi.org/10.1108/01437730210424084>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167–177. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4)
- Shabani, S., Çitaku, F. T., Ramadani, H., Mano, M. S., Barach, P., & Waldrop, M. (2021). The Impact of Emotional Intelligence on Enhancing Women ' s Leadership Competencies. 16(11), 105–113. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n11p105>
- Spears, L. C. (2010). Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25–30.
- Sucahyowati, H., & Sutedjo, B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement pada PT . Pertamina Trans Kontinental. 8(2), 54–61.
- Suparwi, H. (2024). Assessing Servant Leadership as Leadership Alternative in Higher Education at Organizational Change Era. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 14(2), 130–140. <https://www.neliti.com/id/publications/4289/pengukuran-servant-leadership-sebagai-alternatif-kepemimpinan-di-institusi-pendi>
- Winarno, J. (2016). Emotional Intelegence Sebagai Salah Satu Faktor Penunjang Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(1), 12–19. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/195%0Ahttps://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/download/195/195>
- Wuriyan, S. (2019). Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi pada KOPRI (Korps PMII Putri) Wilayah Lampung. *Mau'idhoh Hasanah : Jurnal Dakwah Dan*
- Yovita, K., Dwi, A., Kristina, A., & Pardede, G. (2022). Stigma Masyarakat Terhadap Perempuan Sebagai Strata Kedua Dalam Negeri. 401–411.