

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain [3]. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori berikut ini [3]:

- a. Teori Genetis (keturunan). Inti dari teori ini menyatakan bahwa "*Leader are born and not made*" (pemimpin itu dilahirkan (bakat) bukan dibuat). Para penganut aliran teori ini mengetengahkan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan. Dalam keadaan bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofi pandangan ini tergolong pada pandangan fasilitas atau determinitis.
- b. Teori Sosial. Jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori inipun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa "*Leader are made not born*" (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini mengetengahkan pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.
- c. Teori Ekologis. Kedua teori ekstrim yang di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka setiap reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bkat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat

dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran. Namun demikian, penelitian yang jauh lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya sosok pemimpin yang baik.

Dalam praktiknya, dari gaya ketiga kepemimpinan tersebut berkembang beberapa tipe kepemimpinan; di antaranya adalah sebagai berikut [3]:

- a. Tipe Otokratis. Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi; Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata; Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya; Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.
- b. Tipe Militeritis. Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut: Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya; senang pada formalitas yang berlebih-lebihan; menurut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan; Sukar menerima kritik dari bawahannya; menggemari berbagai upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
- c. Tipe Paternalitis. Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalitis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut: menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa; bersikap terlalu melindungi (*overly protective*); jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan; jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif; jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya; dan sering bersikap maha tahu.
- d. Tipe Karismatik. Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa

pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang yang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supranatural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma. Gandhi bukanlah seorang yang kaya, Iskandar Zulkarnain bukanlah seorang yang fisik sehat, John F Kenedy adalah seorang pemimpin yang memiliki karisma meskipun umurnya masih muda pada waktu terpilih menjadi Presiden Amerika Serikat.

- e. Tipe Demokratis. Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut: dalam proses penggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bawahan.

Indikator dalam kepemimpinan meliputi [4]:

- a. Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar

- b. Pemberian Motivasi

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan lancar, tentu saja perlu mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan - dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya baik motivasi secara finansial maupun non finansial .

- c. Kemampuan Memimpin

Tidak semua orang atau pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda-beda. Hal ini dapat terlihat dalam gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif atau bebas kendali.

d. Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang di ambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja.

e. Kekuasaan yang positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda – beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan (bawahan) yang bekerja (*positive leadership*). Hal ini sesuai sekali dengan gaya kepemimpinan melalui pendekatan manusiawi dimana karyawan dituntut untuk bekerja dengan sepenuh hati untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik, tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

Dengan demikian, variabel di atas dapat menjadi indikator penilaian gaya kepemimpinan pada perusahaan PT. ITC Multi Finance.

2.1.2. Kecerdasan Emosional

2.1.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Pengertian emosi sebagai peristiwa, pengalaman fisiologis, perilaku, dan psikologis terhadap suatu objek, orang atau kejadian yang menciptakan keadaan kesiapan. Pengertian emosi sebagai reaksi yang kompleks, terpola, organismik pada bagaimana kita berpikir dan melakukan usaha dalam jangka panjang untuk bertahan dan tumbuh subur serta mencapai apa yang kita harapkan untuk diri kita [5].

Kecerdasan emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami dan alasan dengan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain. kecerdasan emosional adalah kemampuan mengelola dirinya sendiri dan berinteraksi dengan orang lain dengan cara dewasa dan konstruktif [6].

Jadi dapat di simpulkan bahwa kecerdasan emosioanal merupakan sifat yang berasal dari dalam diri pemimpin yang dapat mempengaruhi bagaimana cara seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya.

Batasan atas dimensi kecerdasan emosional terdiri dari lima dimensi, yaitu [7]:

1. Kesadaran diri – sadar atas apa yang dirasakan diri sendiri.
2. Manajemen diri – kemampuan mengelola emosi dan dorongan-dorongan diri sendiri.
3. Motivasi – kemampuan bertahan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan.
4. Empati – kemampuan untuk dapat memahami diri sendiri maupun memahami orang lain.

Keterampilan sosial – kemampuan menangani emosi-emosi orang lain.

2.1.2.2. Komponen Kecerdasan Emosional

Komponen kecerdasan emosional atau kerangka kerja kecakapan emosi terdapat lima dimensi, yaitu:

1. Kesadaran diri atau pengenalan diri pada dasarnya dimensi untuk mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan institusi, seperti : kesadaran emosi, penilaian diri secara teliti dan percaya diri.
2. Pengaturan diri atau pengendalian diri memberi tekanan untuk mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri, seperti : kendali diri, sifat dapat dipercaya, kewaspadaan, adaptibilitas, dan inovasi.
3. Motivasi, yaitu kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peralihan sasaran, seperti : dorongan prestasi, komitmen, inisiatif dan optimisme.
4. Empati merupakan kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, seperti : memahami orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, mengatasi keragaman dan kesadaran politis
5. Keterampilan sosial, yaitu kepandaian dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain, seperti : pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator

perubahan, manajemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi dan kooperasi, serta kemampuan tim [7].

2.1.2.3. Manfaat Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yang tinggi akan sangat bermanfaat dan berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup yang lebih baik sehingga kehidupan ini dapat memberi nilai yang tak terduga. Berikut ini manfaat dari kecerdasan emosional [7]:

1. Mengatasi Stres

Stres merupakan tekanan yang timbul akibat beban hidup dan dapat dialami oleh siapa saja. Toleransi terhadap stres merupakan kemampuan untuk bertahan terhadap peristiwa buruk dan situasi penuh tekanan. Orang yang cerdas secara emosional mampu menghadapi kesulitan hidup dengan kepala tegak, tegar, dan tidak hanyut oleh emosi yang kuat.

2. Mengendalikan Dorongan Hati (Menahan Diri)

Karakteristik emosi untuk menunda kesenangan sesaat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Mengendalikan dorongan hati merupakan salah satu seni bersabar dan menukar rasa sakit atau kesulitan saat ini dengan kesenangan yang jauh lebih besar di masa yang akan datang.

3. Mengelola Suasana Hati

Kemampuan emosional yang meliputi kecakapan untuk tetap tenang dalam suasana apapun, menghilangkan gelisah yang timbul, mengatasi kesedihan atau berdamai dengan sesuatu yang menjengkelkan. Aristoteles mengatakan bahwa marah itu mudah akan tetapi untuk marah kepada orang yang tepat, tingkat yang tepat, waktu, tujuan dengan cara yang tepat hanya bisa dilakukan oleh orang-orang yang cerdas secara emosi.

4. Dapat Memotivasi Diri

Orang yang mampu memotivasi diri sendiri akan cenderung sangat produktif dan efektif dalam hal apapun yang dihadapi. Ada begitu banyak cara dalam memotivasi

diri sendiri antara lain dengan banyak membaca buku atau artikel-artikel positif, tetap fokus pada impian, mengevaluasi diri, dan terus melakukan introspeksi diri.

5. Memiliki Kemampuan Sosial

Orang yang cerdas secara emosi mampu menjalin hubungan sosial dengan siapa saja. Seseorang yang memiliki kemampuan sosial dapat bergaul, menyenangkan, dan tenggang rasa terhadap orang lain.

6. Mampu Memahami Orang Lain

Menyadari dan menghargai orang lain adalah hal terpenting dalam kecerdasan emosi. Hal ini disebut dengan empati. Keuntungan yang didapatkan dari memahami orang lain adalah kita lebih banyak pilihan tentang cara bersikap dan memiliki peluang lebih baik untuk berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan orang lain.

2.1.3. Loyalitas Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri [8]. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi [9]. Loyalitas kerja tidak akan terbentuk begitu saja dalam organisasi, tapi terdapat aspek-aspek yang di dalamnya menciptakan loyalitas karyawan itu sendiri.

Loyalitas adalah saling mengenal antar anggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar perusahaan terdapatnya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan

sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

2.1.3.2. Komponen Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baikintern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Berdasarkan indikator di atas dapat di simpulkan kesetiaan karyawan, kontribusi, kerja, kualitas kerja, ketepatan kerja, dan komitmen kerja karyawan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja [10].

Ada 5 faktor yang menjadi tolak ukur atau indikator sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu [9]:

- a. Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu;
- b. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- c. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya;
- d. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing;
- e. Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan pada BMT Tamzis Wonosobo. Hasil tersebut membuktikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan pada BMT Tamzis Wonosobo. variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. Dengan kata lain produktivitas kerja karyawan BMT Tamzis Wonosobo dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Dengan menggunakan uji parsial, dapat disimpulkan bahwa tidak

ada pengaruh yang signifikan pada variabel kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, empati, dan keterampilan sosial, variabel kecerdasan emosional yang menunjukkan pengaruh yang signifikan adalah pengaturan diri, dan motivasi. Hal ini dikarenakan karyawan mempunyai pengaturan emosi yang baik, sehingga karyawan mempunyai konsentrasi yang baik dalam bekerja. Dan adanya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga mengakibatkan karyawan tersebut akan bekerja dengan baik, sebagian karyawan BMT merupakan anggota BMT Tamzis sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk memajukan produktivitas BMT tersebut.[11].

Dalam penelitian pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan, komunikasi dan informatika kab Pematang. Hasil tersebut membuktikan secara simultan komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan hipotesis kedua bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil 19 perhitungan uji t, terlihat uji t hitung untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 2,457 dengan probabilitas sebesar 0,016. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, artinya H₂ diterima dan H₀ ditolak. Berarti variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [12].

Berdasarkan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan pada CV Cemerlang Baru hasil penelitian tersebut menyatakan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Tidak ada nya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di CV Cemerlang Baru artinya tinggi rendahnya gaya kepemimpinan atasan tidak dapat memprediksikan loyalitas karyawan, hal ini di sebabkan karena hubungan yang terjadi antara variabel loyalitas karyawan dengan gaya kepemimpinan rendah sehingga hubungan itu tidak berarti [1].

Berdasarkan penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Loyalitas Karyawan pada Koperasi SAE Hasil penelitian menyatakan

adanya pengaruh dan signifikan secara simultan maupun parsial antara kecerdasan emosional terhadap loyalitas karyawan [2].

Dalam penelitian sebelumnya, pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Depok hasil penelitian menyatakan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup nyata terhadap loyalitas pegawai, dimana menurut persepsi pegawai BKD Kota Depok gaya kepemimpinan demokratis yang muncul sebagai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BKD Depok ini, sehingga apabila ingin meningkatkan loyalitas pegawai kepada atasan maka indikator - indikator gaya kepemimpinan demokratislah yang harus ditingkatkan dalam prakteknya seperti senang menerima saran dan berdiskusi ditambah dengan sedikit keterbukaan untuk menyemangati dan mengenali kemampuan pekerjaan bawahannya [13].

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

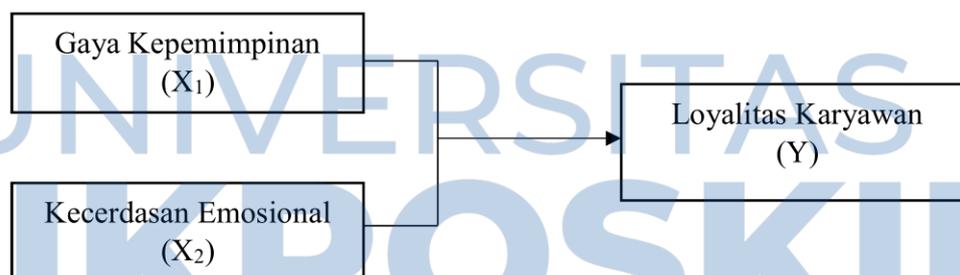
Nama Penelitian	Tahun	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil yang diperoleh
Muta'asifah	2013	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan pada BMT Tamzis Wonosobo	Variabel Independen: Kecerdasan Emosional (X) Variabel Dependen: Produktivitas Karyawan (Y)	Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Dyah Ayu Sekarningtyas	2012	Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kab. Pematang.	Variabel independen: Komunikasi (X ₁) Kecerdasan Emosional (X ₂) Variabel dependen Kinerja karyawan (Y)	Secara Simultan dan parsial komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada Dinas perhubungan , komunikasi dan informatika kab Pematang. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Elisabeth Yuli Pundawari	2013	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Cemerlang Baru	Variabel independen: Kompensasi (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Gaya Kepemimpinan (X ₃) Variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y)	Secara simultan dan parsial Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas Karyawan

(Tabel 2.1 sambungan)

Nama Penelitian	Tahun	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil yang diperoleh
Tri Afani	2013	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Depok	Variabel independen: Gaya Kepemimpinan (X) Variabel dependen: Loyalitas Kerja Karyawan (Y)	Secara Parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan
Agus Prayanto	2012	Pengaruh kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Loyalitas Karyawan pada Koperasi SAE	Variabel independen: Kepemimpinan (X_1) Kecerdasan Emosional (X_2) Variabel dependen: Loyalitas Karyawan (Y)	Secara Simultan dan Parsial Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas Karyawan

2.3. Kerangka / Model Konseptual

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Loyalitas karyawan PT. ITC Multi Finance. Skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Dalam Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Depok, Penelitian ini membuktikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup nyata terhadap loyalitas pegawai,

dimana menurut persepsi pegawai BKD Kota Depok gaya kepemimpinan demokratis yang muncul sebagai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BKD Depok. Berdasarkan peneliti terdahulu, Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan [10].

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Loyalitas Karyawan

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan Koperasi SAE. Penelitian ini terbukti dalam kata lain bahwa kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh terhadap loyalitas hal ini menunjukkan seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat meningkatkan loyalitas anak buahnya. pimpinan dapat menciptakan suasana kenyamanan lewat sikap kekeluargaan, tidak kaku kepada anak buahnya dan dapat memosisikan diri sebagai mitra diskusi dan tidak bersikap otoriter. Terutama apabila sebagian besar karyawan adalah kelompok usia muda dan produktif. Berdasarkan peneliti terdahulu, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan [11].

H₂: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang berjudul Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Depok [10] dan Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan emosional Terhadap Loyalitas Karyawan Koperasi SAE [11]. Maka dapat di simpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan, dengan di terapkan Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan emosional yang baik dalam pemimpin maka akan menciptakan Loyalitas karyawan yang tinggi.

H₃: Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.