

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI
PT. MANDALIKA ADI PRATAMA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun oleh :

TIARA FATRIN

NIM 1601110206

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

PALEMBANG

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : TIARA FATRIN
Nomor Pokok : 1601110206
Jurusan / Prog. Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mandalika Adi Pratama

Pembimbing skripsi:

Tanggal 20 Oktober 2020 pembimbing I :


Rudy Chairuddin, SE,MP
NIDN : 0202026201

Tanggal 20 Oktober 2020 pembimbing II :


Maswah, SE,MM
NIDN : 0225105601

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN: 020526401



MOTTO :

**“ SEMUA ORANG TIDAK PERLU MENJADI MALU KARENA
BERBUAT KESALAHAN, SELAMA IA MENJADI LEBIH
BIJAKSANA DARI PADA SEBELUMNYA ”**

(KHALIL GIBRAN)

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- Ayah dan Ibu tersayang yang
selalu memotivasi dan mendoakanku**
- Keluarga dan saudara saudarku
yang selalu menyemangati**
- Teman seperjuanganku**
- Orang yang ku cintai**
- Para pendidikku yang kuhormati**
- Almamaterku yankubanggakan**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Tiara Fatrin
Nomor Pokok : 1601110206
Jurusan / Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (Satu)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **“ Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan
Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan di PT.
Mandlika Adi Pratama ”**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan panjiplakan/plagiat karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Oktober 2020

Penulis



(Tiara Fatrin)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah atas kehadiran Allah swt yang telah memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Tak lupa sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Baginda Rasulullah ‘Alaihi Wa Sallam beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Penyusun skripsi ini dilakukan guna memenuhi tugas dan syarat-syarat dalam mencapai gelar Sarjana Strata 1 (S1) dalam Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Di Universitas Tridinanti Palembang. Adapun judul skripsi ini adalah : **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. MANDALIKA ADI PRATAMA”**. Dalam penyusunan skripsi ini juga penulis mendapatkan banyak bimbingan, dorongan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karna itu, perkenankan Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si.Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama masa studi.

3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Rudy Chairuddin, SE.MP Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Maswah, SE.MM Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/ibu Dosen dan Staf Universitas Tridinanti Palembang yang telah banyak memberikan masukan ilmu serta informasi-informasi penting yang berguna bagi penulis dan menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan angkatan 2016 yang tak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan dukungan dan informasinya.
8. Semua pihak terkait yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Demikian yang dapat penulis sampaikan, semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya. Lebih dan kurangnya mohon maaf, kepada Allah SWT mohon ampun. Sekian dan terima kasih *wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*.

Palembang, Oktober 2020

Tiara Fatrin

(1601110206)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

DAFTAR ISI..... iii

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR..... ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan	7
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan	7
2.1.1.2 Tanggung Jawab dan Wewenang Pemimpin	9
2.1.1.3 Ciri-ciri Pemimpin	10
2.1.1.4 Jenis Kepemimpinan	11
2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan	11
2.1.2 Kecerdasan Emosional	12
2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	12
2.1.2.2 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional	13
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	15
2.1.2.4 Ciri-ciri Kecerdasan Emosional	16

2.1.2.5 Indikator Kecerdasan Emosional	16
2.1.3 Loyalitas Karyawan	17
2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan	17
2.1.3.2 Ciri-ciri Loyalitas Karyawan.....	18
2.1.3.3 Aspek-aspek Loyalitas Karyawan.....	20
2.1.3.4 Indikator Loyalitas Karyawan.....	22
2.2 Penelitian Lain yang Relevan.....	23
2.3 Kerangka Berfikir	25
2.4 Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.1.1 Tempat Penelitian.....	28
3.1.2 Waktu Penelitian	28
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.2.1 Sumber Data	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	29
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik sampling	30
3.3.1 Populasi.....	30
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	30
3.4 Rancangan Penelitian	31
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	32
3.5.1 Variabel Penelitian	32
3.5.2 Definisi Operasional.....	32
3.6 Instrumen Penelitian.....	35
3.6.1 Uji validitas	36

3.6.2 Uji Reliabilitas	37
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.7.1 Uji Normalitas	37
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.7.3 Uji Multikolinieritas.....	38
3.8 Teknik Analisis Data	39
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	39
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial	40
3.8.2.1 Regresi Linear Berganda.....	40
3.8.2.2 Koefisien Korelasi (r).....	41
3.8.2.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3. 9 Uji Hipotesis Penelitian.....	42
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	42
3.9.2 Uji Parsial (Uji T).....	43
3.10 Sistematis Penulisan.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	46
4.1.2 Visi dan Misi.....	47
4.1.3 Susunan Organisasi.....	47
4.1.4 Perkembangan Aktivitas Perusahaan Secara Umum.....	48
4.1.5 Tenaga Kerja dan Jam Kerja.....	49
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	51
4.2.1 Karakteristik Responden.....	51
4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	53
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.2.4 Teknik Analisis Data.....	64

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
4.2.6 Analisis Korelasi (r).....	69
4.2.7 Koefisien Determinasi.....	72
4.3. Uji Hipotesis Statistik	73
4.3.1 Uji F.....	73
4.3.2 Uji T.....	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan	23
Tabel 3.2 Variabel dan Defenisi Operasional	33
Tabel 3.3 Skala Likert	36
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	51
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Nonparametrik Kolmogorov Smirnov (K S).....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kepemimpinan	63
Tabel 4.11 Persentase Skor Variabel Kepemimpinan.....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional	64
Tabel 4.13 Persentase Skor Variabel Kecerdasan Emosional.....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Deskriptif Loyalitas Karyawan.....	65
Tabel 4.15 Persentase Skor Variabel Loyalitas Karyawan	66
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	69
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien dan Koefisien Determinasi.....	70

Tabel 4.19 Hasil Uji F	71
Tabel 4.20 Hasil Uji T.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Berfikir	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Mandalika Adi Pratama.....	49
Gambar 4.2 <i>Normal P P of Regression Standardized Residual</i>	60
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	62

ABSTRAK

TIARA FATRIN. Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mandalika Adi Pratama. (Dibawah bimbingan Bapak Rudy Chairuddin, SE,MP dan Ibu Maswah, SE,MM)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dasar besar Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mandalika Adi Pratam.

Penelitian ini menggunakan metode Analisis Deskriptif Kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner/ angket. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mandalika Adi Pratama yaitu sebanyak 55 orang karyawan. Dalam penelitian ini terdapat 55 populasi maka sampel yang di ambil keseluruhan dari jumlah populasi. Analisi statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan).

Hasil penelitian ini menunjukan terhadap pengaruh signifikasi variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan . Hal ini diperoleh dari nilai 1478.205 atau nilai signifikasi F sebesar 0,000 (sig F < α). Ditunjukan dengan nilai R^2 sebesar 0,983. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai t_{hitung} -15.057 atau nilai

signifikansi t sebesar $0,000 < a$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional (X_2) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai t_{hitung} 48.443 atau nilai signifikansi t sebesar $0,000 < a$. Dengan demikian keseluruhan hasil analisis ini mendukung hipotesis yang diajukan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional
Loyalitas Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Tiara Fatrin, dilahirkan di Pedamaran pada tanggal 13 Juni 1994 dari ayah Agusman dan ibu Musmi, ia anak pertama dari empat bersaudara

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2006 di SD Negeri 01 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan pada tahun 2009 di SMP Negeri 13 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2012 di SMA Negeri 01 Pedamaran. Dan pada tahun 2016 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Oktober 2020

(Tiara Fatrin)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengolahan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan, karena pada dasarnya manusia memiliki kecakapan, kecerdasan, kemauan, harapan, pengetahuan, kepercayaan, kesetiaan dan sebagainya. Semua ini merupakan karakteristik yang dimiliki oleh manusia. Jika karakteristik manusia tersebut diterapkan dalam sebuah organisasi, maka akan terwujudlah bentuk tingkah laku individu dalam sebuah organisasi.

Dalam sebuah perusahaan tidak lepas dengan adanya pemimpin dan karyawan yang mengemban tanggung jawab dan dituntut memiliki sikap kesetiaan, kesungguhan, kecakapan, kecermatan, gairah kerja, serta kekompakan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain memiliki loyalitas yang tinggi tidak mudah menyerah bila mendapat kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Seorang pemimpin memiliki kekuasaan dan wewenang dalam memerintah bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka sudah sewajarnya seorang pemimpin dituntut memiliki kecakapan dan kecerdasan yang lebih dari bawahannya. Menurut Henry Pratt Fairchild dalam Kartono (2010: 23) pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial

dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui kekuasaan dan posisi.

Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) tinggi adalah orang yang mampu mengatasi konflik dan bisa mengkondisikan orang-orang yang dipimpinnya. Keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual (*intelligence Quotient*) yang tinggi saja tetapi harus diimbangi dengan kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*), sebagaimana dikatakan oleh seorang ahli. Menurut Goleman dalam Nurita (2012:14) “Kecerdasan Emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelolah kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berfikir, mampu berempati serta berharap.”

Peran kecerdasan emosional dalam kepemimpinan dalam sebuah organisasi dinilai cukup penting karena menyangkut hubungan interpersonal antara pemimpin dan karyawan. Kecerdasan emosional memiliki peran yang cukup berpengaruh dalam proses komunikasi antara pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Bila seorang pemimpin selalu memancarkan energi dan antusiasme dalam bekerja, maka kinerja organisasi atau perusahaan pun akan meningkat. Untuk mengetahui seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan tinggi, tidak hanya diukur dengan gelar atau kepangkatannya, tetapi tanyakan pada mereka yang selalau berhubungan dengannya. Misalnya dalam sebuah perusahaan adalah karyawan, satpam, sopir, staf, dan lain-lain. Dari merekalah akan dapat

diketahui citra kepribadian seorang pemimpin, terutama di saat-saat seseorang terkondisikan untuk marah. Kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) seseorang mudah terlihat pada saat keadaan kritis, yaitu ketika seseorang dalam keadaan yang tidak menguntungkan atau dalam posisi terancam.

Loyalitas karyawan masih merupakan permasalahan bagi kebanyakan organisasi dalam sebuah perusahaan. Loyalitas dapat diartikan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam pelaksanaan tugas. Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melenggangkan hubungannya dengan organisasi. Gejala-gejala yang ada di lapangan masih sering terdengar dan dirasakan, misalnya ketidaknyamanan kerja atau adanya tawaran menarik dari perusahaan lain, tanpa ragu karyawan tersebut berpaling pada perusahaan lain. Loyalitas karyawan yang tinggi biasanya ditandai dengan adanya kesetiaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, loyalitas karyawan tidak hanya timbul dari sendirinya, melainkan dapat timbul karena adanya kondisi tertentu, maka sudah selayaknya suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Dari beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah peranan pemimpin dalam sebuah organisasi. Loyalitas sebagai perilaku setia, yang pada umumnya datang dari karyawan sendiri. Konsep tentang Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*) di atas,

tentunya juga akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan loyalitas karyawan dalam sebuah organisasi.

Peneliti mengambil objek penelitian di PT. Mandalika Adi Pratama yang merupakan suatu organisasi yang berwenang memberikan pelayanan terbaik dgn konsumen dan publik kepada seluruh lapisan masyarakat, dengan permasalahan yang ada dalam pelayanan PT. Mandalika Adi Pratama, masih belum pernah diadakan penelitian terhadap permasalahan tersebut. Perusahaan Mandalika Adi Pratama merupakan perusahaan yang cukup lama berdiri yaitu dari tahun 2003 hingga sekarang, dengan masa kepemimpinan lebih dari sembilan tahun seorang manager cabang khusus nya di kota Palembang, dengan management kepemimpinan yang baik dan kecerdasan emosional dalam memimpin perusahaan yaitu dengan menjalin hubungan baik antara karyawan bawahan dan atasan. Pimpinan atau Manager cabang Palembang berhasil dalam mempertahankan Loyalitas karyawan yang berjumlah kurang lebih 55 karyawan terbukti dengan masa kerja yang relatif cukup lama yaitu antara 3 sampai 7 tahun masa kerja. Berkaitan dengan masalah tersebut dalam hal nya menjalankan sebuah organisasi di perlukan kemampuan pimpinan dalam memimpin perusahaan . Pimpinan perusahaan harus bisa mempunyai kecerdasan emosional dan selalu menjaga hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sehingga dengan adanya kenyamanan dan hubungan baik antara atasan dan bawahan di dalam bekerja, perusahaan secara tidak langsung telah menjalankan strategi jangka panjang yaitu sebagai investasi karyawan.

Melihat dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “*Pengaruh kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mandalika Adi Pratama*”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas beberapa masalah pokok dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan di PT.Mandalika Adi Pratama ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT.Mandalika Adi Pratama ?
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan di PT.Mandalika Adi Pratama ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti dalam pembuatan skripsi ini adalah ;

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mandalika Adi Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Mandalika Adi Pratama .
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap loyalitas karyawan di PT. Mandalika Adi Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Memberikan masukan bagi dunia akademis khususnya dalam bidang ekonomi manajemen dalam menerapkan dan mendiskusikan mengenai pentingnya kecerdasan emosional bagi seorang pimpinan perusahaan, sebagai calon penerus dalam sebuah organisasi dalam rangka menciptakan ekonomi yang lebih maju di masa yang akan datang, serta dalam menyikapi semakin beratnya tugas seorang pimpinan dalam sebuah organisasi dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Memberikan masukan bagi PT.Mandalika Adi Pratama agar dapat lebih meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik dengan meningkatkan kemampuan dan memahami hubungan seorang pimpinan perusahaan dengan menjalankan prinsip kecerdasan emosional dengan karyawan bawahan sehingga timbul nya sikap loyalitas terhadap perusahaan.
3. Memberi informasi bagi kelompok responden mengenai pentingnya kecerdasann emosional, seingga mereka dapat mengembangkan dan melatih kecerdasan emosional secara mandiri sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja.
4. Skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan bagi riset-riset selanjutnya terkait dengan penelitian kecerdasan emosional yang lebih sempurna dan komperehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, 2012. Kecerdasan Emosional Pemimpin Transformation . Surabaya. Pustaka Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2013 Aplikasi Analisis Multivariant dengan dengan Program IBM SPSS 21, Ed. 7. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Indrakusuma, 2013. Pupuk Organik Cair Supra Alam Lestari. PT sutra Pratama Alam. Yogyakarta.
- Mahsun, 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BFFE Yogyakarta.
- Marpaung, Rio. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Fakultas Ekonomi. Univesitas Riau.
- Nawawi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2012.
- Okmayasie, 2014, berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan, Emosional Pemimpin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palangka Raya*”.
- Siagian. 2010. Fungsi fungsi Manajemen Edisi Revisi. Bumi aksara. Jakarta.
- Siswanto , 2010. Loyalitas Karyawan dalam Globalisasi, Alfabet, Bandung.
- Thoha, Miftha. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Tampubolon, Daulat P. 2001. *Perguruan Tinggi Bermutu Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke 21*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum
- Ranupandojo, H., Suad Husnan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rivai V, Mulyadi D. *Kepemimpinan dan Prilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers; 2011
- Rivai, Veithzel . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untutk Perusahaan: dari Teori ke praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, 2013. “ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta: Bandung

Sulbahri, dkk, 2014, *Pedoman Penulisan Skirpsi dan Laporan Akhir*, Fakultas
Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.