



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pegadaian Tente

Dewi Ainun Fajriani¹, Muhammad Yusuf², Mawar Hidayanti³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email Korespodensi: dewiainunfajriani.stiebima22@gmail.com

Diterima: 15-07-2026 | Disetujui: 20-07-2026 | Diterbitkan: 22-07-2026

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of transformational leadership and emotional intelligence on employee loyalty at PT. Pegadaian Tente. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 37 employees of PT. Pegadaian Tente, all of whom were selected as the research sample using the saturated sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires using a Likert scale, and literature review. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F-test with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that transformational leadership has a significant effect on employee loyalty, with a t-value of 2.396 and a significance value of 0.022 (< 0.05). Emotional intelligence also has a significant effect on employee loyalty, with a t-value of 5.481 and a significance value of 0.000 (< 0.05). Simultaneously, transformational leadership and emotional intelligence have a significant effect on employee loyalty, with an F-value of 144.181 and a significance value of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) is 0.895, indicating that 89.5% of the variation in employee loyalty can be explained by transformational leadership and emotional intelligence, while the remaining 10.5% is influenced by other factors not examined in this study. Based on the findings, it can be concluded that transformational leadership and emotional intelligence have a positive and significant influence, both partially and simultaneously, on employee loyalty at PT. Pegadaian Tente. Therefore, the company is expected to continuously improve transformational leadership practices and enhance employees' emotional intelligence to strengthen their loyalty toward the organization.

Keywords: transformational leadership, emotional intelligence, employee loyalty.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap loyalitas karyawan PT. Pegadaian Tente. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 karyawan PT. Pegadaian Tente, yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dengan skala Likert, dan studi pustaka. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2,396 dan nilai signifikansi 0,022 ($< 0,05$). Kecerdasan emosional juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 5,481 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 144,181

dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,895 menunjukkan bahwa 89,5% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya sebesar 10,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap loyalitas karyawan PT. Pegadaian Tente. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan terus meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional serta mengembangkan kecerdasan emosional karyawan guna meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, loyalitas karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Fajriani, D. A., Yusuf, M. ., & Hidayanti, M. . (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pegadaian Tente. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(3), 5655-5665. <https://doi.org/10.63822/45036p68>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peran yang penting dalam kelancaran operasional perusahaan. Perusahaan harus bisa untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang terbaik karena karyawan yang menjadi penggerak bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dalam lingkup bisnis yang kompetitif dan semakin berkembang dinamis, perusahaan harus mampu mempertahankan talenta yang berkualitas guna bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu faktor vital dalam mempertahankan karyawan adalah loyalitas mereka terhadap sebuah perusahaan atau organisasi (Samudra & Swasti, 2025).

Loyalitas seorang karyawan pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Wahab & Liskawati, 2020). Terdapat beberapa faktor pendorong peningkatan loyalitas karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional karyawan tersebut.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya yang dimiliki seorang pemimpin untuk mengubah karyawan menjadi lebih baik lagi dan mengubah pola pikir karyawan bahwa kepentingan organisasi harus diutamakan daripada kepentingan pribadi (Ridwan et al., 2024). Pemimpin kelompok yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional peka terhadap kesulitan dan peluang pengembangan yang dihadapi setiap anggota kelompok. Selain itu, pemimpin transformasional harus mampu memenuhi kebutuhan bawahannya melebihi apa yang sebenarnya mereka butuhkan dan menyelaraskan visi masa depan mereka dengan bawahannya (Yoyano & Muttaqin, 2023).

Selanjutnya, kecerdasan emosional juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu memahami dan mengelola emosi diri, menjalin hubungan interpersonal yang positif, serta beradaptasi dengan berbagai situasi kerja secara efektif (Pratiwi et al., 2025). Kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional merupakan aspek yang dapat memengaruhi tingkat komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Kepemimpinan transformasional berperan dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta arahan yang jelas kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan terhadap perusahaan (Samudra & Swasti, 2025).

Berdasarkan hal tersebut, maka pengukuran kepemimpinan transformasional loyalitas karyawan merupakan faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi baik itu organisasi swasta maupun instansi pemerintahan, maupun tujuan individu karyawan itu sendiri, tidak terkecuali bagi PT. Pegadaian Tente. PT. Pegadaian Tente merupakan sebuah perusahaan jasa keuangan nonbank yang menyediakan layanan pembiayaan berbasis gadai dan produk keuangan lainnya untuk mendukung kebutuhan ekonomi masyarakat serta pemberdayaan usaha mikro dan kecil di Indonesia. PT. Pegadaian Tente adalah cabang pembantu (CP) wilayah Tente Kabupaten Bima. Kantor cabang ini menyediakan berbagai layanan keuangan kepada masyarakat, seperti gadai, pembiayaan usaha mikro, tabungan emas, cicilan emas, serta layanan pembayaran berbagai tagihan. Sebagai bagian dari PT. Pegadaian Tente berperan dalam mendukung inklusi keuangan dan memberikan akses pembiayaan yang cepat, mudah, dan aman bagi masyarakat di wilayah Kabupaten Bima dan sekitarnya.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada PT. Pegadaian Tente ditemukan permasalahan terkait kepemimpinan transformasional yang belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari beberapa aspek yang masih belum diterapkan secara maksimal, seperti pemimpin belum sepenuhnya mampu menjadi teladan yang kuat dalam hal pengambilan keputusan dan keteladanan sikap kerja, beberapa karyawan mengatakan bahwa pemimpin dinilai belum konsisten dalam menyampaikan visi yang menarik serta memberikan dorongan motivasi yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, atasan belum sepenuhnya mendorong munculnya ide-ide kreatif dan inovatif dari karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, perhatian terhadap pengembangan kemampuan individu karyawan juga masih belum optimal, sehingga pembinaan dan pendampingan terhadap karyawan belum berjalan secara menyeluruh.

Selanjutnya terdapat pula permasalahan terkait kecerdasan emosional karyawan PT. Pegadaian Tente. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kurang mampu mengenali dan memahami kondisi emosinya sendiri, sehingga berpotensi memengaruhi stabilitas sikap dalam bekerja, sebagian karyawan belum sepenuhnya mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan kerja, sehingga sesekali muncul sikap kurang sabar atau mudah terpengaruh kondisi emosional sesaat. Kemudian masih ditemukan karyawan yang kurang menunjukkan dorongan internal yang kuat dalam mencapai target kerja secara konsisten, kerja sama tim dan kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis masih minim sehingga kurang tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif.

Ditemukan pula permasalahan terkait loyalitas karyawan di PT. Pegadaian Tente. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian karyawan belum menunjukkan tingkat komitmen yang optimal terhadap organisasi, seperti kurangnya konsistensi dalam ketaatan terhadap peraturan organisasi serta belum sepenuhnya menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, pada aspek tanggung jawab, masih ditemukan karyawan yang belum sepenuhnya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau belum maksimal dalam mengantisipasi risiko dari setiap keputusan kerja.

Fenomena masalah diatas mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap loyalitas karyawan PT. Pegadaian Tente.”

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi dalam penelitian ini, peneliti ingin mencari pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan kecerdasan emosional (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Pegadaian Tente.

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dan setiap butir pernyataan dalam kuesioner diberi bobot 1-5. Skala yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian Tente sebanyak 37 orang karyawan, yang terdiri dari 19 karyawan tetap dan 18 karyawan kontrak.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Tente sebanyak 37 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden untuk memperoleh data yang lebih representatif dan menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Tente yang berlokasi di Jl. Perdagangan No. 185, Tente, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2019). Dari observasi atau pengamatan awal peneliti pada karyawan pada PT. Pegadaian Tente ditemukan permasalahan terkait kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan loyalitas karyawan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2019). Kuesioner dalam penelitian ini berupa pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung. Data berupa daftar pernyataan yang terperinci dan lengkap dalam satuan daftar pernyataan agar responden mengisi atau menjawab pernyataan itu. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pernyataan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, setiap butir pernyataan dalam kuesioner diberi bobot 1-5.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, jurnal, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Sugiyono, 2019). Studi pustaka yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah mencari jurnal-jurnal terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, sehingga menjadi landasan mendukung penyusunan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, (Sugiyono, 2019). Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	: Loyalitas karyawan
α	: Konstanta
$\beta_{1,2}$	: Koefisien regresi
X_1	: Kepemimpinan transformasional
X_2	: Kecerdasan Emosional
e	: Error

HASIL PENELITIAN

Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	,476	2,163		,220	,827
Kepemimpinan Transformasional	,318	,133	,295	2,396	,022
Kecerdasan Emosional	,659	,120	,674	5,481	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2026

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,476 + 0,318 X_1 + 0,659 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,476 dapat diartikan apabila variabel kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dianggap nol, maka loyalitas karyawan akan sebesar 0,476.

- b. Nilai koefisien beta pada kepemimpinan transformasional sebesar 0,318 artinya setiap perubahan variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,318 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- c. Nilai koefisien beta pada variabel kecerdasan emosional sebesar 0,659 artinya setiap perubahan variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,659 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

a). Koefisien Korelasi

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 ^a	,895	,888	1,631

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2026

Berdasarkan tabel 3 diatas, nilai *R* adalah sebesar 0,946. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap loyalitas karyawan. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 4. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2019

Jadi korelasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,946 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

b). Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 8 diatas, menunjukan terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap loyalitas karyawan yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,895 atau 89,5%, sedangkan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan variabel-variabel lainnya.

1. Hasil Uji t

**Tabel 5 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,476	2,163		,220	,827
Kepemimpinan Transformasional	,318	,133	,295	2,396	,022
Kecerdasan Emosional	,659	,120	,674	5,481	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2026

H1: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pegadaian Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,396 dengan nilai t-tabel sebesar 2,032 ($2,396 > 2,032$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Pegadaian Bima” diterima (**H1 Diterima**). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk merasa dihargai dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Ketika karyawan memperoleh dukungan, bimbingan, serta kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung memiliki tingkat loyalitas kerja yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja serta berkontribusi bagi perusahaan. Selain itu, pemimpin yang mampu menjadi teladan dan memberikan motivasi secara berkelanjutan akan memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rizaini et al. (2026) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ridwan et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Transco Energi Utama Kabupaten Pesisir Selatan.

H2 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pegadaian Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Kecerdasan emosional diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,481 dengan nilai t-tabel sebesar 2,032 ($5,481 > 2,032$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Pegadaian Bima” diterima (**H2 Diterima**). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan lebih mampu memahami tuntutan pekerjaan, berinteraksi secara harmonis dengan rekan kerja maupun nasabah, serta menghadapi berbagai tantangan pekerjaan tanpa mengurangi semangat dan produktivitas kerja.

Kemampuan tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya tercermin dalam tingginya loyalitas karyawan. Selain itu, kecerdasan emosional membantu karyawan dalam membangun rasa tanggung jawab, menjaga sikap profesional, dan menumbuhkan komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Ketika karyawan mampu mengelola emosinya dengan baik dan merasakan hubungan kerja yang positif, mereka cenderung memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal bagi perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Samudra & Swasti (2025) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Suryacitra Adikusuma Surabaya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Husnah et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Hasil Uji F

**Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766,877	2	383,438	144,181	,000 ^b
	Residual	90,420	34	2,659		
	Total	857,297	36			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2026

H3 : Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pegadaian Bima

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 114,181 dengan nilai F-tabel sebesar 3,28 ($114,181 > 3,28$) dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Pegadaian Bima” diterima (**H3 Diterima**). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahab & Liskawati (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Pegadaian Bima.
- Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Pegadaian Bima.

- c). Kepemimpinan transformasional dan Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Pegadaian Bima.

SARAN

Saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini adalah:

- a). PT. Pegadaian Bima diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi, arahan yang jelas, keteladanan, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan sehingga loyalitas kerja dapat terus meningkat. Selain itu PT. Pegadaian Bima perlu memberikan pelatihan atau program pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kecerdasan emosional, seperti kemampuan mengelola emosi, komunikasi interpersonal, kerja sama tim, dan penyelesaian konflik. Langkah ini dapat membantu karyawan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.
- b). Penulis juga menyarankan penelitian lanjutan mempertimbangkan variabel lain ataupun objek penelitian lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ang, Y., & Edalmen. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 1168–1179. <http://www.albayan.ae>
- Angraini, N., & Izzati, U. A. (2025). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas pada Karyawan PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1), 417–427. <https://doi.org/1026740.cjpp.v12n1.p417-427>
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Husnah, R. A., Riadi, S. S., (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 25820–25829. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/9731>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, N. K. M. A., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nusantara Surya Sakti Denpasar. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169.
- Putri, R., Kurniawan, D., Mala, D., Aira, F. (2026). Loyalitas karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di perum bulog kanwil jambi. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, 4(5), 1–12.
- Ridwan, M., Games, D., & Lukito, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Toyalitas Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada PT.

- Transco Energi Utama Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal Ranah Research*, 6(6), 2793–2802. <http://scholar.unand.ac.id/479794/>
- Rizaini, M. Z., Arifin, A. H., Faliza, N., & Lis, E. Y. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Lhokseumawe). *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 25(3), 1–12.
- Sakti, T. T., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Daya Intiguna Yasa. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(8), 503–514. <https://doi.org/10.56338/jks.v5i8.2699>
- Samudra, Y. F., & Swasti, I. K. (2025). Pengaruh Flexible Working Arrangement, Employee Engagement, Dan Emotional Intelligence Terhadap Employee Loyalty Pt Suryacitra Adikusuma Surabaya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1793–1805. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1536>
- Sari, T. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aditya Sata Parajaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(2), 94–101.
- Sari, V., Suryani, R. E., Farida, F., Mahanani, E., & Ruwaida, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaya Real Property Tbk. *Ikraith-Ekonomika*, 8(2), 104–114. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i2.4309>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Wahab, A., & Liskawati, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(1), 1–13.
- Yoyano, I. V., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Kecerdasan Emosional , Dan Lingkungan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2842–2851.