

ABSTRACT

Transformational leadership style and employees' performance is an important aspect that can promote and achieve company goals as well as experienced by the Bank Jabar Banten (Branch Office) Tamansari, Bandung takes these aspects in order to continue to advance the company. Bank Jabar Banten (BJB) showed better performance development until 2009. Besides all this time achievement BJB, BJB not free from problems that occurred in the performance of employees in the company and may affect the performance of the employees of the Bank BJB. This study aims to determine the influence of transformational leadership style on the employee performance at Bank Jabar Banten (Branch Office) Tamansari Bandung. This study use primary data and data collection techniques by distributing questionnaires to 117 permanent employee in the Bank Jabar Banten (Branch Office) Tamansari Bandung. This study kind of census research meaning that there's no take a sample but all of population or sample in this study employee of Bank Jabar Banten (Branch Office) Tamansari Bandung already research. Analysis method used in this study is a descriptive and explanatory research, while data processing using the software program SPSS for windows version 18. The result of linear regression tester obtained a constant value (the employee performance/Y) of 41,053, meaning that without the influence of transformational leadership style the amount of employee performance is 41,053, and for the regression coefficient of transformational leadership style (X) of 0,372, meaning that the transformational leadership style have an influence on the employee performance of 0,372, meaning that if the transformational leadership style (X) increased 1 (one) the employee's performance (Y) increased 0.372. Transformational leadership styles affect the performance of the employee or the implementation tinnggi transformational leadership style, the performance of employees will increase.

Keyword: transformational leadership style and employee performance.

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan merupakan aspek penting yang dapat memajukan dan pencapaian tujuan perusahaan begitu pula yang dialami oleh Bank Jabar Banten (Kantor Cabang) Tamansari Bandung membutuhkan aspek tersebut guna terus memajukan perusahaan. Bank Jabar Banten (BJB) menunjukkan perkembangan kinerja yang semakin baik sampai dengan tahun 2009. Disamping segala pencapaian Bank BJB saat ini, Bank BJB tidak lepas dari masalah kinerja karyawan yang terjadi di dalam perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bank BJB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Bank Jabar Banten (KC) Tamansari Bandung. Penelitian ini menggunakan data primer dan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 117 karyawan Bank Jabar Banten (KC) Tamansari Bandung. Pada penelitian ini merupakan jenis Penelitian Sensus artinya tidak ada sampel yang diambil akan tetapi seluruh populasi atau seluruh sampel dalam hal ini Seluruh Karyawan Bank BJB (KC) Tamansari Bandung diteliti. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu secara deskriptif dan *explanatory research*, sedangkan pengolahan datanya dengan menggunakan program *software SPSS for windows* versi 18. Hasil pengujian regresi linear diperoleh nilai konstanta (kinerja karyawan/Y) sebesar 41,053, artinya bahwa tanpa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional maka besar kinerja karyawan sebesar 41,053, kemudian koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,372, artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,372, artinya jika gaya kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan 1 (satu) maka kinerja karyawan mengalami peningkatan 0,372. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin tinggi atau semakin diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

Kata-kata kunci: Gaya kepemimpinan transformasional dan Kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Kepemimpinan	9

2.1.1.1	Pengertian Pemimpin	11
2.1.1.2	Asal Usul Pemimpin	12
2.1.1.3	Tugas dan Peran Pemimpin.....	13
2.1.1.4	Perbedaan antara Pemimpin dan Manajemen	14
2.1.1.5	Prinsip-Prinsip Kepemimpinan	16
2.1.1.6	Teori Kepemimpinan	20
2.1.1.6.1	Teori Sifat (<i>Trait Theory</i>)	21
2.1.1.6.2	Teori Kelompok	22
2.1.1.6.3	Teori Situasional	23
2.1.1.6.4	Teori Jalan Kecil-Tujuan (<i>Path-Goal Theory</i>).....	24
2.1.1.7	Tipologi Kepemimpinan	26
2.1.1.8	Pengertian dan Unsur-Unsur Kepemimpinan	31
2.1.1.9	Teori Ciri Kepribadian dan Perilaku Kepemimpinan	33
2.1.2	Gaya Kepemimpinan	34
2.1.2.1	Kepemimpinan Transformasional	40
2.1.2.2	Kepemimpinan Transaksional	44
2.1.2.3	Budaya : Konteks yang Dibangun oleh Para Pemimpin	
	Transformasional	46
2.1.3	Kinerja Karyawan	48
2.1.3.1	Pengertian Kinerja	48
2.1.3.2	Definisi Manajemen Kinerja	50
2.1.3.3	Tujuan dan Elemen Manajemen Kinerja	52
2.1.3.4	Definisi Penilaian Kinerja	53

2.1.3.5 Alasan Diperlukannya Penilaian Kinerja	55
2.1.3.6 Syarat Penilaian Kinerja	56
2.1.3.7 Metode Penilaian Kinerja	57
2.1.3.8 Hambatan Penilaian Kinerja	62
2.1.3.9 Manfaat Penilaian Kinerja	64
2.1.3.10 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja	66
2.2 Riset Terdahulu	69
2.3 Rerangka Pemikiran	75
2.4 Model Penelitian	76
2.5 Hipotesis	76
2.6 Rerangka Teoritis	77
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Riset	78
3.2 Populasi dan Sampel	79
3.3 Definisi Operasional Variabel	80
3.4 Metode Pengumpulan Data	82
3.4.1 Wawancara	82
3.4.2 Observasi	82
3.4.3 Kuesioner	82
3.4.4 Studi Perpustakaan	83
3.5 Uji Pendahuluan	83
3.5.1 Uji Validitas	83
3.5.2 Uji Reliabilitas	84
3.6 Metode Analisis Data	85

3.6.1 Regresi Linear	85
3.7 Uji Hipotesis	85
3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian	86
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Karakteristik Responden	87
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia	88
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	89
4.2 Gambaran Distribusi Instrumen	90
4.2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	90
4.2.1.1 Tanggapan Responden Mengenai <i>Idealized Influence</i>	91
4.2.1.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman terhadap Visi dan Misi Organisasi	91
4.2.1.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Pendirian Kukuh, Komitmen, dan Konsisten Terhadap Keputusan yang telah Diambil	93
4.2.1.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Menghargai Bawahan	94
4.2.1.1.4 Tanggapan Responden Mengenai Menjadi <i>Role Model</i> yang Dikagumi, Dihargai, dan Diikuti Karyawan	95
4.2.1.1.5 Pembahasan Mengenai <i>Idealized Influence</i>	97
4.2.1.2 Tanggapan Responden Mengenai <i>Inspirational Motivation</i>	97
4.2.1.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Menerapkan Standar Tinggi dalam Pekerjaan	98

4.2.1.2.2	Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mendorong dan Memotivasi untuk Mencapai Standar Pekerjaan	99
4.2.1.2.3	Tanggapan Responden Mengenai Mampu Membangkitkan Optimisme dan Antusiasme	100
4.2.1.2.4	Tanggapan Responden Mengenai Senantiasa Memberikan Inspirasi dan Memotivasi Karyawan	102
4.2.1.2.5	Pembahasan <i>Inspirational Motivation</i>	103
4.2.1.3	Tanggapan Responden Mengenai <i>Intellectual Stimulation</i>	104
4.2.1.3.1	Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mendorong Karyawan Menyelesaikan Permasalahan secara Cermat dan Rasional	104
4.2.1.3.2	Tanggapan Responden Mengenai Mendorong Karyawan Menemukan Cara Baru yang Lebih Efektif dalam Menyelesaikan Masalah	106
4.2.1.3.3	Tanggapan Responden Mengenai Menstimulasi Karyawan untuk Selalu Kreatif dan Inovatif	107
4.2.1.3.4	Pembahasan <i>Intellectual Stimulation</i>	108
4.2.1.4	Tanggapan Responden Mengenai <i>Individualized Consideration</i>	109
4.2.1.4.1	Tanggapan Responden Mengenai Mau dan Mampu Mendengar Aspirasi, Mendidik dan Melatih Karyawan	109
4.2.1.4.2	Tanggapan Responden Mengenai Mampu Melihat Potensi Prestasi dan Kebutuhan Berkembang Para karyawan serta Memfasilitasinya	111

4.2.1.4.3	Tanggapan Responden Mengenai Memahami, Menghargai, Memperhatikan Keinginan Berprestasi dan Berkembang Karyawan Berdasarkan Kebutuhan	112
4.2.1.4.4	Pembahasan <i>Individualized Consideration</i>	114
4.2.1.5	Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	114
4.2.2	Kinerja Karyawan.....	115
4.2.2.1	Tanggapan Responden Mengenai <i>Quality</i>	116
4.2.2.1.1	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan	116
4.2.2.1.2	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Karyawan	118
4.2.2.1.3	Tanggapan Responden Mengenai Penampilan Karyawan	119
4.2.2.1.4	Pembahasan <i>Quality</i>	121
4.2.2.2	Tanggapan Responden Mengenai <i>Quantity</i>	121
4.2.2.2.1	Tanggapan Responden Mengenai Kegiatan yang Dilakukan	122
4.2.2.2.2	Tanggapan Responden Mengenai Kontribusi Karyawan	123
4.2.2.2.3	Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Karyawan	124
4.2.2.2.4	Pembahasan <i>Quantity</i>	126
4.2.2.3	Tanggapan Responden Mengenai <i>Timeliness</i>	126

4.2.2.3.1	Tanggapan Responden Mengenai Pemanfaatan Waktu	127
4.2.2.3.2	Tanggapan Responden Mengenai Keuletan Karyawan	128
4.2.2.3.3	Tanggapan Responden Mengenai Target Karyawan	129
4.2.2.3.4	Pembahasan <i>Timeliness</i>	131
4.2.2.4	Tanggapan Responden Mengenai <i>Need for Supervision</i>	131
4.2.2.4.1	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Pribadi Karyawan	132
4.2.2.4.2	Tanggapan Responden Mengenai Kemandirian Karyawan	133
4.2.2.4.3	Pembahasan <i>Need for Supervision</i>	135
4.2.2.5	Tanggapan Responden Mengenai <i>Interpersonal Impact</i>	135
4.2.2.5.1	Tanggapan Responden Mengenai Kemauan Bekerja Sama	136
4.2.2.5.2	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Percaya Diri	137
4.2.2.5.3	Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Karyawan	138
4.2.2.5.4	Pembahasan <i>Interpersonal Impact</i>	140
4.2.2.6	Pembahasan Kinerja Karyawan	140
4.3	Uji Instrumen	141
4.3.1	Uji validitas	141

4.3.2 Uji Reliabilitas.....	143
4.4 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	145
4.5 Pembahasan.....	149
BAB V KESIMPULAN dan SARAN	
5.1 Kesimpulan	151
5.2 Saran.....	152
DAFTAR PUSTAKA	154
LAMPIRAN	163

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Penelitian.....	76
Gambar 2 Rerangka Teoritis	77
Gambar 3 Model Regresi Antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	147

DAFTAR TABEL

Tabel I	Karakteristik-karakteristik Pemimpin Transaksional dan Transformasional	45
Tabel 2.2	Riset Terdahulu	69
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	80
Tabel II	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
Tabel III	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia	88
Tabel IV	Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	89
Tabel V	Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman Terhadap Visi dan Misi Organisasi	92
Tabel VI	Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Pendirian Kukuh Komitmen dan Konsisten terhadap Keputusan	93
Tabel VII	Tanggapan Responden Mengenai Menghargai Bawahan	94
Tabel VIII	Tanggapan Responden Mengenai Menjadi <i>Role Model</i> yang Dikagumi, Dihargai, dan Diikuti oleh Karyawan	96
Tabel IX	Tanggapan Responden Mengenai Menerapkan Standar Tinggi dalam Pekerjaan	98
Tabel X	Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mendorong dan Memotivasi untuk Mencapai Standar Pekerjaan.....	99
Tabel XI	Tanggapan Responden Mengenai Mampu Membangkitkan Optimisme dan Antusiasme	101

Tabel XII	Tanggapan Responden Mengenai Senantiasa Memberikan Inspirasi dan Memotivasi Karyawan102
Tabel XIII	Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mendorong karyawan untuk Menyelesaikan Permasalahan secara Cermat dan Rasional105
Tabel XIV	Tanggapan Responden Mengenai Mendorong Karyawan Menemukan Cara Baru yang Lebih Efektif dalam Menyelesaikan Masalah106
Tabel XV	Tanggapan Responden Mengenai Menstimulasi karyawan untuk Selalu kreatif dan Inovatif107
Tabel XVI	Tanggapan Responden Mengenai Mau dan Mampu Mendengar Aspirasi, Mendidik dan Melatih Karyawan110
Tabel XVII	Tanggapan Responden Mengenai Mampu Melihat Potensi Prestasi dan Kebutuhan Berkembang Para Karyawan serta Memfasilitasinya111
Tabel XVIII	Tanggapan Responden Mengenai Memahami, Menghargai, Memperhatikan Keinginan Berprestasi dan Berkembang Karyawan Berdasarkan Kebutuhan113
Tabel XIX	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Karyawan..... 117
Tabel XX	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Karyawan..... 118
Tabel XXI	Tanggapan Responden Mengenai Penampilan Karyawan 120
Tabel XXII	Tanggapan Responden Mengenai Kegiatan yang Dilakukan..... 122
Tabel XXIII	Tanggapan Responden Mengenai Kontribusi 123
Tabel XXIV	Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Karyawan 125

Tabel XXV	Tanggapan Responden Mengenai Pemanfaatan Waktu	127
Tabel XXVI	Tanggapan Responden Mengenai Keuletan Karyawan	128
Tabel XXVII	Tanggapan Responden Mengenai Target Karyawan	130
Tabel XXVIII	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Pribadi Karyawan	132
Tabel XXIX	Tanggapan Responden Mengenai Kemandirian Karyawan	134
Tabel XXX	Tanggapan Responden Mengenai Kemauan Bekerja Sama	136
Tabel XXXI	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Percaya Diri	137
Tabel XXXII	Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Karyawan	139
Tabel XXXIII	Hasil Akhir Uji Validitas	141
Tabel XXXIV	Hasil Akhir Uji Reliabilitas	144
Tabel XXXV	Pengujian Hipotesis	146
Tabel XXXVI	<i>Anova</i>	146
Tabel XXXVII	<i>Coefficients</i>	148

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN OUTPUT SPSS

LAMPIRAN KUESIONER

SURAT-SURAT PENELITIAN