

ABSTRAK

Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan bank konvensional yang memiliki citra baik di mata nasabahnya, hal ini terbukti dengan bertambahnya jumlah nasabah dari tahun ke tahun. Bank yang banyak dikenal orang dengan kredit usaha kecil menengah ini tercatat sebagai bank dengan jumlah aset terbesar kedua per Desember tahun 2013. Pertumbuhan aset tersebut tidak lepas dari dukungan pemimpin dan kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Bank Rakyat Indonesia khususnya cabang Ngawi Jawa Timur belakang ini menunjukkan peningkatan pergerakan kinerja, hal ini dikarenakan pemimpin yang dapat menangani seluruh urusan karyawan baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja dan gaya kepemimpinan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Ngawi Jawa Timur serta bagaimana hubungan antara keduanya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah dimensi kepemimpinan transformasional sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 orang sedangkan teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dimana jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 71 sampel. Data diperoleh melalui dokumen tertulis dan penyebaran kuisioner. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis path analisis dengan bantuan *SPSS 22.0 For Windows*.

Berdasarkan analisis path yang telah dilakukan, kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,2%. Dari keempat sub variabel yang terkait terdapat dua variabel yang tidak signifikan yaitu *idealized influence* dan *intellectual stimulation*, sehingga dalam peraturan path analisis dilakukanlah *trimming method*. Dari *trimming method* yang dilakukan hasil yang didapat adalah *inspirational motivation* secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja sebesar 31,5%, sedangkan *individualized consideration* secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan sebesar 19,5%.

Dari hasil analisis di atas kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kecuali *idealized influence*. Dari hasil penelitian ini diharapkan pemimpin lebih bisa memngkomunikasikan nilai-nilai penting perusahaan kepada karyawan serta berada pada saat masa-masa karyawan membutuhkan sosok seorang pemimpin. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan konteks *idealized influence* agar konsep kepemimpinan transformasional dapat diterapkan di perusahaan lebih baik lagi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.