

ABSTRAK

Seiring dengan jumlah berjangka perusahaan di Indonesia yang memiliki lebih dari 67 perusahaan dan tidak termasuk cabang-cabang membuat persaingan di sektor berjangka menjadi ketat. Diperlukan untuk meningkatkan aset sumber daya manusia untuk mempraktikkan gaya kepemimpinan yang paling tepat dalam lingkungan kerja. Cabang PT Topgrowth Futures di Bandung didirikan secara legal pada Februari 2014 dan 60% dari karyawan tidak memenuhi target perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan kinerja karyawan di divisi pemasaran PT Topgrowth Futures Bandung dan juga pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Metode pengumpulan data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada semua karyawan di divisi pemasaran PT Topgrowth Futures Bandung dengan total 35 responden. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang menggunakan semua populasi sebagai sampel. Semua instrumen kuesioner tersebut valid dan data diolah dengan menggunakan SPSS versi 17 for Windows bersama dengan Microsoft Excel 2013 untuk perhitungan kembali.

Berdasarkan hasil analisis data, penilaian responden untuk transaksional transformasional dan, kinerja karyawan dikategorikan sebagai nilai yang tinggi. Ini berarti bahwa responden menunjukkan persepsi yang baik dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan juga kinerja karyawan. Data menunjukkan bahwa posisi transformational sedikit lebih tinggi dari transaksional (hanya berbeda 2%)

Dengan melihat pada evaluasi data, pengaruh transformasional dan transaksional yang diteliti secara parsial dan simultan, terlihat bahwa semua variabel independen gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Divisi marketing PT Topgrowth Futures Bandung disarankan untuk berbagi pandangan masa depan pemimpin untuk bawahan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan, juga menjaga sistem penghargaan bagi karyawan yang berhasil mencapai target manajer dengan tetap aktif pada pemantauan kinerja dan pekerjaan dari bawahan. *Marketing Manager* PT Topgrowth Futures juga perlu untuk menghindari pengaruh yang tidak perlu yang dapat menjadikan kebiasaan buruk seperti tidak adanya di tempat pada jam kerja dan mengabaikan bawahan. Lalu, manajer diperlukan untuk memberikan tindakan perbaikan nyata untuk kesalahan bawahan dan perusahaan perlu memberikan pelatihan atau *event* yang dapat merangsang cara berpikir bawahan dengan tujuan untuk mendapatkan ide asli bawahan dalam pekerjaan mereka.

Kata kunci: *transformasional, transaksional, kinerja karyawan, kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia*