

Abstrak

Seiring dengan perkembangan globalisasi begitu cepat, peningkatan kinerja menjadi sangat penting untuk diamati. Pengelolaan perusahaan pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Oleh karena itu, perlu dikelola dengan baik pula agar menghasilkan kinerja yang tinggi khususnya pada karyawan di perusahaan tersebut. Hal tersebut melibatkan iklim kepemimpinan transformasional pada *Human Resource Development* (SDM). Penelitian ini dilakukan pada divisi SDM PT.PJB Surabaya yang bertujuan untuk Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh dari *Transformational Leadership Climate* terhadap kinerja karyawan serta untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh dari *Transformational Leadership Climate* terhadap kinerja dengan *Positive Affective Climate* sebagai variable intervening. Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa seluruh karyawan pada divisi SDM PT.PJB Surabaya telah merasakan para pemimpin mereka di dalam organisasi telah terlibat dalam perilaku kepemimpinan transformasional dengan baik. Selain itu, *positive affective climate* berfungsi sebagai *partial mediation*. Dengan kata lain, *positive affective climate* terbukti sangat membantu dalam penerapan iklim kepemimpinan transformasional tersebut. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat di dukung oleh iklim kepemimpinan transformasional dan iklim afektif positif yang dirasakan dari para karyawan.

Kata Kunci : *Transformational Leadership Climate, Positive Affective Climate, Kinerja Karyawan.*

Abstract

Along with the rapid development of globalization, increased performance becomes very important to observe. The management company is basically the process of human management. Therefore, need to be managed well too in order to produce high performance, especially on the employee in the company. It involves transformational leadership climate in the Human Resource Development (HRD). This research was conducted in HR division PT.PJB Surabaya that aims to Examine and analyze the significance of Transformational Leadership Climate influence on employee performance as well as to test and analyze the significance of Transformational Leadership Climate influence on the performance of the Positive Affective Climate as an intervening variable. Based on the analysis it appears that all employees in the HR division PT.PJB Surabaya have felt their leaders in the organization has engaged in transformational leadership behaviors well. In addition, positive affective climate serves as a partial mediation. In other words, positive affective climate proved to be very helpful in the implementation of the transformational leadership climate. This proves that improving employee performance is very supported by transformational leadership climate and perceived positive affective climate of the employees.

Keywords : Transformational Leadership Climate, Positive Affective Climate, Employee Performance.