

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PT. BANK SULSELBAR KANTOR
CABANG MAJENE**

*The Influence Of Transformational Leadership And Career Development
On Employee Motivation Of PT. Bank Sulselbar Majene Branch Office*

A Aiyul Ikhrum

Email: aiyulikhrum@unsulbar.ac.id

Sri Utami Permata

Email: sriutamipermata@unsulbar.ac.id

Taufik Hidayat B Tahawa

Email: taufikhidayat@unsulbar.ac.id

Nur Qamariah S

Email: qamariahfathan2621@gmail.com

Fakultas Ekonomi Unsulbar
Jl.Prof. Baharuddin Lopa, SH. Talumung Majene Sulawesi Barat

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan penelitian dilaksanakan di Kantor PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dan Jenis penelitian ini bersifat survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene berjumlah 36 karyawan. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian menggunakan metode sensus yang dimana peneliti mengambil seluruh sampel yang berada dalam populasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa, Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir berpengaruh positif Terhadap Motivasi Kerja

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to explain influence of Transformational Leadership and Career Development on Work Motivation PT. Bank SULSELBAR Majene Branch Office. This research use a quantitative approach, the purpose of this research is explanative research

and this type of research is a survey. The population in this study were all employees of PT. Bank SULSELBAR Majene Branch Office totaling 36 employees. To get a sample that can represent the population, in determining the research sample using the census method where the researcher takes all the samples in the population. Data analysis was performed using multiple regression models. The results of the analysis show that, Transformational Leadership and Career Development have a positive impact on Work Motivation

Keywords: Transformational Leadership, Career Development and Work Motivation

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi Sumber Daya Manusia menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab dan profesional perusahaan pasti akan terbantu dalam menjalankan organisasinya, agar dapat menjadi salah satu faktor dalam keberhasilan bisnis perusahaan Sumber Daya Manusia yang profesional juga dapat membawa perusahaan meraih tujuan jangka pendek, menengah, maupun membawanya hingga jangka panjang sekalipun. Sumber Daya Manusia yang ditempatkan sebagai pengelola dalam sistem, guna untuk usaha menggapai tujuan dalam suatu perusahaan atau organisasi, juga agar sistem bisa berjalan, dan dalam pengelolaan ada beberapa aspek yang harus diperhatikan yang bisa dikatakan sangat penting seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, motivasi dan aspek lainnya untuk menunjang kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Kepemimpinan transformasional adalah merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang mengarahkan kepada perubahan positif pada mereka yang mengikut. Agar mencapai tujuan perusahaan Pemimpin dan Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi karyawan, juga berfungsi untuk menyusun visi sebagai jalan untuk membuka perubahan dan kemudian melaksanakan strategi yangtelah disusun agar perubahanyang diharapkan terjadi. Menurut (Maamari, dan Saheb 2018:633) Gaya kepemimpinan merupakan suatu seni untuk menyampaikan visi secara jelas dan memberdayakan karyawan menggapai tujuan organisasi. Menurut Agustina et al dalam (Praditya Maha Putra & Sudibya, 2019) kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menurut Rotwell, et al. (2016:95) Kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang membuat pengikut menekan keinginan pribadi mereka agar lebih fokus pada tujuan bersama dan menantang mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil peneliti yang dilakukan oleh (Sudibya, 2019) kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dimana saat kepemimpinan transformasional diterapkan secara baik maka motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan semakin tinggi.

Pengembangan karier merupakan sebuah rangkaian jabatan atau posisi yang ditempati seseorang dalam masa hidup tertentu. Pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang digunakan oleh kepegawaian untuk membantu karyawan dalam merencanakan karirnya dimasa depan dalam perusahaan, di antaranya adalah aspek perencanaan, pola dan tujuan pengembangan karir. Busro (2018: 276) mengatakan bahwa kreativitas dan efektivitas sumber daya manusia akan meningkat untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya apabila pengembangan karir mereka diperhatikan. (Habibulloh et al. 2019) Motivasi kerja dan Pengembangan karir adalah dua hal saling terkait dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene adalah salah satu Bank Pembangunan Daerah (BPD) yang turut ambil bagian dalam menggerakkan perekonomian daerah, hal ini karena dalam kegiatannya Bank Pembangunan Daerah menjadi pemegang kas daerah berfungsi melakukan pembiayaan bagi proyek daerah atau pelaksanaan hasil usaha. Fungsi BPD diatur dalam Undang - Undang No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan - Ketentuan Pokok bagi Bank Pembangunan Daerah. Dalam Undang Undang tersebut disebutkan bahwa Bank Pembangunan Daerah memberikan dana pinjaman untuk keperluan dalam ber-investasi, perluasan, dan dalam pembaharuan pembangunan proyek-proyek di daerah, baik yang dilakukan oleh pemerintah daerah ataupun oleh perusahaan-perusahaan campuran antara pemerintah daerah dan swasta, maka perlu bagi para pimpinan untuk senantiasa menjaga motivasi kerja mereka.

Tantangan ke depan adalah bagaimana BPD meningkatkan kualitas SDM agar kinerjanya semakin meningkat khususnya pada PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene. Sebagaimana organisasi bisnis, perusahaan ini tentunya memiliki budaya kerja yang dijadikan sebagai pedoman bersama bagi seluruh insan Bank SULSELBAR dalam berkarya. Adapun fenomena yang dihadapi adalah para pemimpin harus mampu menumbuhkan perasaan dihargai, terinspirasi serta mendapat pendampingan yang berkualitas bagi karyawannya yang dapat membuat karyawan menjadi terikat secara psikologis pada pekerjaannya, hal lain adalah masih terlihat adanya nepotisme yang terjadi dalam proses jenjang karir karyawan dan penentuan jabatan hal ini terlihat saat adanya

kebijakan promosi masih menggunakan asas kedekatan hubungan antara pimpinan dan karyawan begitupula dalam perencanaan jenjang karir karyawan sehingga bersifat subyektif dan pengembangan karir tidak merata.

Dari uraian yang telah dijabarkan diatas juga berdasar pada pengamatan dan pengalaman, maka penulis merasa tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. BANK SULSELBAR Kantor Cabang Majene

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian secara kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. Bank SULSELBAR Cabang Majene. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang responden yaitu seluruh pegawai yang ada di pegawai PT. Bank SULSELBAR Cabang Majene, teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan sampling jenuh akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan. Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh atau sensus dilakukan dalam pengambilan sampel apabila jumlah populasinya relatif kecil.

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan melalui pengujian statistik yang akan diawali dari pengujian validitas, reliabilitas data, pengujian normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Selanjutnya melakukan pendekatan Analisis regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis penelitian yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya Kepemimpinan Transformasioanal (X1) dan motivasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) pada pegawai PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene. Rumus persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut disajikan tabel hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS v.25

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.626	1.237		1.315	.198		
	K_Transformasional	.894	.075	.817	11.842	.000	.300	3.334
	P_Karir	.134	.050	.183	2.658	.012	.300	3.334

a. Dependent Variable: M_Kerja

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene.

Hasil uji t Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene adalah sebesar 11,842 dengan nilai signifikan sebesar 0,00, dengan arah koefisien positif dengan signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari pada 0,05, menunjukkan bahwa Hipotesis 1 diterima. Dengan begitu Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene. Sejalan dengan pendapat Yukl (2015) tentang peran pemimpin yang sangat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Kepemimpinan merupakan proses dimana orang lain memahami juga menyetujui sesuatu tentang apa yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan bagaimana untuk melaksanakan tugas tersebut, juga proses yang berguna untuk memfasilitasi upaya seorang individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan modern yang mampu untuk mengubah dari visi dan misi menjadi sebuah aksi yang dilaksanakan dengan penggunaan visi yang jelas, memotivasi staff untuk berubah menjadi lebih kreatif, inovatif, membangun hubungan komunikasi, serta budaya belajar. Pemimpin dengan model kepemimpinan seperti ini umumnya akan dikenal sebagai sosok yang kharismatik dan merupakan pemeran utama dalam membawa organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan yang telah ditentukan, dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional maka bawahan tentu merasa dipercaya, dihargai, menjadi loyal dan tanggap kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan ini akan menjadi termotivasi untuk berbuat lebih dari yang diharapkan.

Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan beberapa hasil penelitian, bahwa kepemimpinan transformasional adalah salah satu variable yang dapat berpengaruh dalam memotivasi bawahannya diantaranya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Almer

Rasyid (2013), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene.

Hasil uji t Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene adalah sebesar 2,658 dengan arah koefisien positif dan hasil tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 diterima. Dengan demikian, maka Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene yang dimana saat perusahaan meningkatkan pengembangan karier pegawai maka akan menaikkan harapan dan semangat pegawai sehingga mereka akan melaksanakan tugas dengan baik, dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir bagi karyawan maka akan berdampak meningkatnya motivasi kerja dari pegawai.

Kesempatan melakukan pengembangan karir tersebut tercermin dengan adanya pengakuan dari perusahaan pada prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, kesetiaan pegawai terhadap organisasi, pembimbingan juga sponsor, serta adanya peluang untuk tumbuh, dan adapun hal yang sangat mendukung pengembangan karir yaitu tercermin dari tingkat kesetiaan para pegawai terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (2003) bahwa pengembangan karier merupakan sebuah proses dimana melalui proses itu seseorang akan semakin memperhatikan segala sesuatu yang berkaitan tentang kariernya juga tahapan yang dapat memberi kontribusi untuk mencapai kariernya ketingkat paling atas. Kebutuhan dalam perencanaan dan pengembangan karier akan terlihat baik itu dari pihak pegawai ataupun perusahaan, dengan adanya program pengembangan karir maka perusahaan dapat dikatakan telah mempunyai persiapan untuk sumber daya manusia profesional guna mencukupi kebutuhan untuk perusahaan dimasa yang akan datang. Hal lain adalah apabila ada jabatan yang kosong maka perusahaan tidak perlu tergantung pada proses rekrutment untuk menutup jabatan yang kosong tersebut. Apabila perhatian yang lebih tidak ada dari perusahaan pada pengembangan karir pegawai maka akan melahirkan berbagai masalah yang pastinya dapat menurunkan motivasi kerja dari pegawai dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pada teori motivasi, seorang manusia akan selalu berupaya untuk dapat senantiasa memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Apabila seorang

pegawai telah merasa terpuaskan dengan pendapatannya dan telah memenuhi kebutuhan dasarnya, maka mereka akan merasakan motivasi untuk dapat memenuhi kebutuhan lainnya seperti aktualisasi diri. Para pegawai akan berupaya meningkatkan kariernya dan terus berupaya mencapai posisi yang tertinggi dalam perusahaan. Seorang pegawai yang merasa termotivasi untuk dapat terus meningkatkan kariernya, akan senantiasa memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja. Hal lain adalah senantiasa menyadari kekurangan yang ada pada dirinya dan berusaha untuk dapat menutupi atau meminimalisir kekurangan tersebut, kemudian terus berusaha untuk meningkatkan bakat dan keahlian yang dimilikinya, walaupun pengembangan karier secara teoritis dapat memotivasi karyawan, Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan et al. (2018) dan Dialoke & Nkechi (2017), yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. Bank SULSELBAR Cabang Majene?

Dari hasil uji regresi pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai pada pegawai PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari Kepemimpinan Transformasional adalah 0,000 dengan koefisien sebesar 11,842. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada Pengembangan Karir yang hanya menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,012 dan koefisien sebesar 2,658.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene.
2. Berdasarkan hasil uji t Pengembangan Karir menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene.
3. Berdasarkan hasil regresi nilai koefisien X1 sebesar 11,842 sedangkan X2 sebesar 2,658 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pengaruh yang lebih besar

terhadap motivasi kerja pada pegawai PT. Bank SULSELBAR Kantor Cabang Majene.

Saran

PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene perlu memperhatikan bahwa seorang pemimpin harus senantiasa meningkatkan perannya dalam melakukan komunikasi dengan para bawahannya, memberikan arahan dan bimbingan, membentuk situasi kerja nyaman bagi pegawai, pemberian penghargaan dan hukuman, senantiasa mempelajari dan mencari tahu kendala-kendala yang timbul saat memberikan motivasi bawahan. Seorang pemimpin sebaiknya lebih meningkatkan hubungan personal dengan para karyawan melalui berbagai macam pendekatan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu, hal ini akan membentuk sebuah hubungan yang berkesinambungan antara semua pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. Cetakan ke-1.
- Dessler, Gary., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Edisi 10.
- Dialoke, I, & Nkechi, P. A. J. 2017. Effects Of Career Growth On Employees Performance : A Study Of Non-Academic Staff Of Michael Okpara University Of Agriculture Umudike Abia State , Nigeria. Singaporean Journal Of Business Economics And Management Studies (Sjbem), 5(7), 1–12.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Fred Luthans. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Habibulloh, Y., Susi Widjajani, S.E., M. S., & Budiyanto, S.E., M. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bppkad Kabupaten Purworejo).
- Kurniawan, A., Yunus, M., & Majid, M. S. A. 2018. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. Jurnal Manajemen Inovasi, 8(2).
- Pamela, A. O., & Oloko. 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5 (2)
- Praditya Maha Putra, K. A., & Sudibya, I. G. A. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(6), 3618.
- Rasyid, Almer. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.axis Telekom Indonesia Cabang Mega Kuningan, Jakarta)." Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, vol. 5, no. 2, Oct.

Rothwell, J William., Stavros, M Jacqueline., Sullivan, L Roland. 2016. Practicing Organization Development (leading transformation and change). Fourth Edition. Hoboken, New Jersey. Canada.

Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Yukl, Gary. 2015. Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7). Jakarta : Indeks