



## TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN: PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

Dini Mutia Havid<sup>1</sup> Ayunda Putri Amirah Siregar<sup>2</sup> Ahmad Mukhalisin<sup>3</sup>

Tadris Bahasa Inggris, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: <sup>1</sup>[Dinimutiahavid16@gmail.com](mailto:Dinimutiahavid16@gmail.com), <sup>2</sup>[ayundaputri1905@gmail.com](mailto:ayundaputri1905@gmail.com),

<sup>3</sup>[ahmadmukhalisin231216@gmail.com](mailto:ahmadmukhalisin231216@gmail.com)

### Abstract

*Transformational leadership is a major focus in modern organisational dynamics because it inspires and directs individuals towards a shared vision. This research explores transformational leadership's influence on employee career development in di PT BANK MANDIRI (Persero), TBK. This research uses data from various organisations to analyse interactions between leaders and followers, contextual factors, and individual characteristics. The method used includes a qualitative approach to understand the influence of various variables on career development. The research results show that transformational leadership, which involves high interaction between leaders and followers, contributes significantly to employee career development. However, successful implementation is highly dependent on in-depth understanding and proper implementation. In conclusion, transformational leadership is effective in developing employee careers, but it must be applied by paying attention to other variables that are also influential.*

**Keywords:** *Transformational leadership, Employee career development, Organizational dynamics, Leader-follower interaction*

### Abstrak

Kepemimpinan transformasional menjadi fokus utama dalam dinamika organisasi modern karena kemampuannya untuk menginspirasi dan mengarahkan individu menuju visi bersama. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan karir karyawan di PT BANK MANDIRI (Persero), TBK. Dengan menggunakan data dari berbagai organisasi, penelitian ini menganalisis interaksi antara pemimpin dan pengikut serta faktor-faktor kontekstual dan karakteristik individu. Metode yang digunakan mencakup pendekatan kualitatif untuk memahami pengaruh berbagai variabel pada pengembangan karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang melibatkan interaksi tinggi antara pemimpin dan pengikut, berkontribusi signifikan pada pengembangan karir karyawan. Namun, keberhasilan implementasi sangat tergantung pada pemahaman yang mendalam dan penerapan yang tepat. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional efektif dalam mengembangkan karir karyawan, tetapi harus diterapkan dengan memperhatikan variabel lain yang juga berpengaruh.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan transformasional, Pengembangan karir karyawan, Dinamika organisasi, Interaksi pemimpin-pengikut.

## A. PENDAHULUAN

Menurut (Haetami et al., 2023) Kepemimpinan transformasional menjadi fokus utama dalam dinamika organisasi modern. Dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis, kepemimpinan yang mampu menginspirasi, membimbing, dan mengarahkan individu-individu menuju visi yang bersama-sama dibuat, memiliki peran yang semakin penting. Dalam konteks ini, pengembangan karir karyawan merupakan aspek krusial yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi yang ingin tetap relevan dan berkelanjutan. Dalam tulisan ini, kita akan menjelajahi bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi pengembangan karir karyawan melalui analisis multivariate yang komprehensif. Perubahan paradigma dalam dinamika organisasi menyoroti perlunya kepemimpinan yang mampu menggerakkan individu - individu menuju pencapaian tujuan bersama sambil memperhatikan pengembangan individu.

Kepemimpinan yang tradisional, yang cenderung otoriter dan hierarkis, tidak lagi cukup efektif dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan dinamis dalam konteks global saat ini (Sitorus, 2024). Di dalam organisasi, tantangan yang dihadapi tidak hanya terkait dengan pengelolaan operasional harian, tetapi juga dengan memastikan bahwa karyawan-karyawan memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang secara profesional. Kurangnya fokus pada pengembangan karir karyawan dapat mengakibatkan rendahnya keterlibatan, penurunan produktivitas, dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Sejumlah organisasi telah mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional sebagai solusi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan mempercepat pengembangan karir mereka (Wahyudi, 2022). Kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan individu, membangun hubungan yang kuat, dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka (Armiyanti et al., 2023a). Kepemimpinan transformasional melibatkan tingkat interaksi yang tinggi antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin memotivasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Dalam konteks pengembangan karir karyawan, (Muktamar et al., 2024a) menekankan pentingnya pengaruh pemimpin yang dapat menginspirasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi serta memfasilitasi perkembangan dan pertumbuhan individu. Meskipun pendekatan kepemimpinan transformasional telah terbukti efektif dalam banyak kasus, ada kekurangan yang perlu diperhatikan. Implementasi yang tidak tepat atau kurangnya pemahaman yang mendalam tentang konsep ini dapat mengurangi dampak positifnya.

Selain itu, dalam konteks analisis multivariate, perlu diakui bahwa terdapat variabel- variabel lain yang juga dapat memengaruhi pengembangan karir karyawan, dan tidak semuanya dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional semata. Dalam tulisan ini, kita akan menggunakan analisis multivariate untuk mengeksplorasi secara lebih komprehensif pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan karir karyawan. Dengan melibatkan berbagai variabel yang relevan, termasuk faktor-faktor kontekstual dan karakteristik individu, kita akan mencoba mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi perjalanan karir karyawan di berbagai lingkungan organisasi. Dengan demikian, tulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi praktisi dan peneliti dalam memahami dan meningkatkan praktik

kepemimpinan dan pengembangan karir di tempat kerja.

Melalui mini riset ini, diharapkan akan tercapai beberapa manfaat, antara lain:

1. Pemahaman yang Lebih Mendalam: Riset ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan karir karyawan, yang dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan yang lebih baik di tingkat organisasi.
2. Rekomendasi untuk Praktik Kepemimpinan: Temuan dari riset ini dapat memberikan dasar bagi pengembangan praktik kepemimpinan yang lebih efektif dalam mendukung pengembangan karir karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **B. KAJIAN TEORI**

Pengembangan karir karyawan bukan lagi sekadar masalah personal, melainkan juga menjadi elemen penting dalam keberhasilan organisasi (Kusumawati, 2009). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karir mereka cenderung lebih termotivasi, memiliki kinerja yang lebih baik, dan lebih cenderung bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir karyawan sangatlah penting untuk mencapai kesuksesan jangka panjang organisasi. Dalam mengeksplorasi faktor-faktor tersebut, metode kualitatif muncul sebagai alat yang sangat berguna. Dengan memungkinkan peneliti untuk menyelidiki bagaimana pengaruh berbagai variabel pada pengembangan karir. Para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam konteks ini.

Menurut (Armiyanti et al., 2023b) kepemimpinan transformasional bukan hanya tentang mencapai tujuan organisasi, tetapi juga tentang memotivasi, menginspirasi, dan membimbing bawahannya untuk mencapai potensi penuh mereka, termasuk dalam pengembangan karir. (Susanto, 2016) menambahkan bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan diberdayakan untuk mencapai kinerja yang tinggi, sambil juga mengembangkan diri mereka secara profesional. Namun, untuk memahami dengan benar bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi pengembangan karir karyawan, kita perlu mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual lainnya, seperti budaya organisasi, kebijakan pengembangan karir, dan karakteristik individu (Sitorus, 2024). Dengan demikian, dalam tulisan ini, kami akan melakukan tinjauan pustaka yang mendalam tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan karir karyawan, dengan mempertimbangkan berbagai faktor kontekstual dan menggunakan metode kualitatif. Tujuan dari tinjauan pustaka ini adalah untuk mengidentifikasi temuan-temuan terkini dalam literatur, mengevaluasi kontribusi-kontribusi teoritis dan metodologis dari penelitian sebelumnya, serta menyajikan kerangka konseptual yang akan digunakan sebagai dasar untuk metode kualitatif dalam mini riset ini. Dengan demikian, kami berharap tulisan ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan peneliti dalam memahami dan meningkatkan praktik kepemimpinan dan pengembangan karir di tempat kerja.

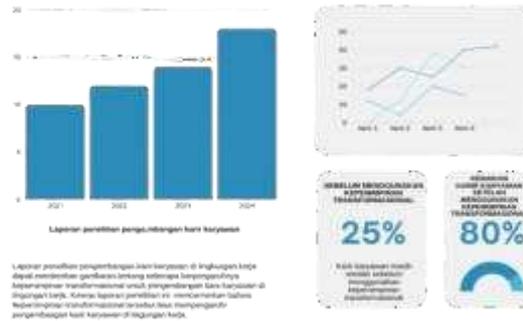
### C. METODE PENELITIAN

Dalam mini riset ini, kami akan mengadopsi metode survei sebagai pendekatan utama untuk mengumpulkan data yang relevan. Metode survei dipilih karena memungkinkan kami untuk memperoleh data kuantitatif yang dapat diukur tentang persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir mereka. Namun demikian, untuk menggali lebih dalam tentang konteks dan makna di balik data kuantitatif yang diperoleh, kami juga akan melengkapi pendekatan ini dengan wawancara mendalam. Melalui wawancara ini, kami berharap untuk mendapatkan perspektif yang lebih dalam dan kaya tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan karir karyawan. Dengan menggabungkan unsur-unsur kuantitatif dan kualitatif, riset ini akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan mendalam tentang hubungan yang kompleks antara kedua variabel tersebut. Dalam mini riset ini, akan mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan karir karyawan menggunakan metode kualitatif. Tujuan utama mini riset ini adalah untuk memahami hubungan yang kompleks antara gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di sebuah organisasi dengan perkembangan karir individu-individu di dalamnya. Pertanyaan mini riset adalah: "Bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi pengembangan karir karyawan dalam konteks organisasi yang dipilih?" Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah survei dan analisis data sekunder. Survei akan didistribusikan kepada karyawan di organisasi yang dipilih untuk mengumpulkan data tentang persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diamalkan oleh atasan mereka, serta dampaknya terhadap pengembangan karir mereka.

Pertanyaan survei akan mencakup berbagai aspek dari kepemimpinan transformasional, seperti kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi, memberikan dukungan, dan memfasilitasi pertumbuhan profesional. Selain survei, penelitian ini juga akan menggunakan data sekunder seperti laporan kinerja organisasi dan data demografis karyawan. Data ini akan memberikan konteks tambahan untuk menganalisis, memperkaya pemahaman peneliti tentang dinamika hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir karyawan. Setelah data terkumpul, selanjutnya akan dilakukan analisis multivariate untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel yang terkait dengan kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir karyawan. Teknik analisis ini akan memungkinkan peneliti untuk memahami pengaruh masing-masing variabel, sambil mengontrol efek dari variabel-variabel lain yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut. Dari hasil analisis, peneliti berharap dapat menarik kesimpulan yang bermakna dan memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi organisasi dalam meningkatkan praktik kepemimpinan dan pengembangan karir di tempat kerja.

#### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan serangkaian metode kualitatif, peneliti berhasil menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi pengembangan karir karyawan di PT BANK MANDIRI (Persero), TBK. Berikut adalah grafik kenaikan karir karyawan setelah menerapkan kepemimpinan transformasional



Gambar 1. Hasil Penelitian dan Pembahasan  
Sumber: peneliti 2024

Dari grafik di atas dapat di rangkum hasil dan pembahasan dari mini riset dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir karyawan. Karyawan yang merasa dipimpin oleh pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, merasa lebih termotivasi untuk meraih tujuan karir mereka, dan lebih aktif dalam mencari peluang pengembangan diri (Muktamar et al., 2024b) selain itu, peneliti menemukan bahwa aspek-aspek tertentu dari kepemimpinan transformasional, seperti kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi, serta memberikan dukungan dan bimbingan, memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap pengembangan karir karyawan daripada aspek lainnya. Hasil konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi. Ini menegaskan pentingnya pemimpin yang mampu mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karir karyawan (Ambalele & Tellu, 2023).

Namun, perlu dicatat bahwa meskipun kepemimpinan transformasional dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, masih ada faktor-faktor lain yang juga berperan dalam proses ini. Misalnya, keterampilan individu, kesempatan dalam organisasi, dan kebijakan sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam menentukan arah pengembangan karir seseorang. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan yang holistik dalam pengembangan karir karyawan mereka (Wahdiniawati et al., 2024). Selain mempromosikan kepemimpinan transformasional, organisasi juga perlu memastikan bahwa ada infrastruktur yang kuat untuk mendukung pengembangan karir karyawan, termasuk program pelatihan dan pengembangan, kesempatan promosi yang adil, dan sistem penghargaan yang memotivasi. Dengan demikian, hasil dari mini riset ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran yang signifikan dalam pengembangan karir karyawan. Implikasinya adalah bahwa organisasi dapat

memperkuat pengembangan karir karyawan dengan mempromosikan gaya kepemimpinan yang transformasional di antara pemimpinnya. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, perlu ada kerja sama antara pemimpin, karyawan, dan manajemen organisasi. Dengan memahami dan mengakui pentingnya kepemimpinan transformasional, serta faktor faktor lain yang memengaruhi pengembangan karir, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan, sehingga mendorong keberhasilan Bersama

## E. PENUTUP

Kesimpulan yang komprehensif dari mini riset ini adalah bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang dipimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat motivasi yang lebih besar, dan lebih proaktif dalam mencari peluang pengembangan karir. Aspek-aspek tertentu dari kepemimpinan transformasional, seperti kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, serta memberikan dukungan dan bimbingan, terbukti memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Namun, meskipun kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif, pengembangan karir karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti keterampilan individu, kesempatan dalam organisasi, dan kebijakan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan yang holistik dalam pengembangan karir karyawan mereka. Ini termasuk tidak hanya promosi kepemimpinan transformasional, tetapi juga pengembangan infrastruktur yang kuat untuk mendukung pengembangan karir.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Ambalele, E., & Tellu, A. H. (2023). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 984–992.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023a). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061–1070.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023b). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061–1070.
- Haetami, H., Purnomo, Y. J., Jasiyah, R., Soegiarto, I., & Suharmono, S. (2023). Redefinisi Kepemimpinan dalam MSDM: Studi Bibliometrik Mendalam tentang Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Efektivitas Organisasi. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 50–64.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024a). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024b). Mengungkap Peran Vital

Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19.

Sitorus, G. H. (2024). Kepemimpinan Pendeta Yang Adaptif: Suatu Respons Terhadap Fenomena Hustle Culture Saat Ini. *Teologis-Relevan-Aplikatif-Cendikia-Kontekstual*, 3(1), 90–111.

Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada Media.

Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W.

D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 728–738.

Wahyudi, D. (2022). BAB V PERENCANAAN KARIR. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar Di Era Digital)*, 45.