

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa, karena melalui pendidikan dapat dihasilkan sumber daya manusia yang unggul, produktif, dan mampu bersaing di era global. Dalam konteks pendidikan, guru memiliki posisi strategis sebagai ujung tombak penyelenggaraan proses pembelajaran. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi ajar semata, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, pembimbing, serta agen perubahan bagi peserta didik. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada bagaimana guru dapat menciptakan proses belajar mengajar yang efektif, sesuai kurikulum, dan mampu mengembangkan potensi peserta didik. Maka dari itu, kinerja guru menjadi aspek yang sangat vital untuk diperhatikan, diukur, dan ditingkatkan secara berkelanjutan agar tujuan pendidikan nasional dan pengembangan SDM dapat tercapai.

Di era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi, kebutuhan kompetensi, dan persaingan kemampuan sumber daya manusia mendorong dunia pendidikan untuk terus beradaptasi. Banyak negara berlomba memperbaiki kualitas guru melalui pelatihan intensif, model kepemimpinan sekolah yang lebih progresif, serta sistem manajemen kinerja yang terukur. Indonesia pun tidak terlepas dari tuntutan tersebut. Pemerintah melalui Kemendikbud Ristek dan Kemendikdasmen telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, mulai dari program sertifikasi, pelatihan

guru berbasis kompetensi, peningkatan profesionalisme melalui PPG, hingga kebijakan Merdeka Belajar yang mendorong guru lebih kreatif dan inovatif. Namun, berbagai fenomena menunjukkan kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi tantangan.

Hasil *Programme for International Student Assessment (PISA) 2022* menunjukkan bahwa skor rata-rata siswa Indonesia berada di bawah rata-rata negara-negara OECD dalam tiga domain utama: literasi membaca, matematika, dan sains. Secara spesifik, skor literasi membaca Indonesia adalah 359, dibandingkan dengan rata-rata OECD sebesar 476; untuk matematika, skor Indonesia adalah 366, sementara rata-rata OECD mencapai 472; dan dalam sains, skor Indonesia tercatat 383, sedangkan rata-rata OECD adalah 485. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas guru merupakan pekerjaan yang terus berlanjut dan harus menjadi prioritas dalam pembangunan SDM.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki peran penting dalam pendidikan, khususnya dalam persiapan siswa untuk bekerja. SMK adalah tempat belajar yang dirancang untuk membentuk tenaga kerja terampil. SMK diciptakan untuk memberikan keterampilan praktis dan pengetahuan yang diperlukan di berbagai industri. SMK Negeri 1 Kebumen berlokasi di Jl. Cemara No. 37, Karang Sari, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen. SMK Negeri 1 Kebumen adalah sekolah kejuruan yang fokus pada pelatihan dan pengembangan siswa menjadi tenaga kerja terampil untuk kebutuhan industri. Sekolah ini menyediakan lima program studi keahlian, yaitu Akuntansi,

Administrasi Perkantoran, Tata Niaga, Rekayasa Perangkat Lunak, dan Multimedia. Kurikulum yang diterapkan juga disesuaikan dengan program studi yang ada dan kebutuhan industri saat ini. Hal ini bertujuan agar siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga keterampilan praktis yang relevan. Saat ini SMK Negeri 1 Kebumen telah menjadi Sekolah Pusat Keunggulan, dengan visi "SMK unggulan, sehat dan ramah, yang menghasilkan tamatan yang beriman dan bertakwa, kompeten, serta mampu bersaing di kancah global"

Untuk mencapai mutu pendidikan yang diharapkan kinerja guru sangat menentukan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Hasibuan (2012) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Manullang (2001) kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan guru dalam berinovasi, mengembangkan diri, dan berkontribusi pada kemajuan sekolah.

Sesuai dengan arahan Kementrian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi, penilaian kinerja guru dilakukan menggunakan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) atau E-Kinerja. Dalam hal ini kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar

mengajar, evaluasi hasil belajar, serta peran dalam pengembangan peserta didik dan sekolah. Guru dengan kinerja yang baik mampu merancang pembelajaran yang efektif, memanfaatkan metode dan media pembelajaran yang tepat, serta melakukan evaluasi yang akurat. Hasil kerja Guru pada SMK Negeri 1 Kebumen dapat dilihat dari program-program SKP kerja Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Berikut ini adalah data hasil observasi selama 5 tahun terakhir terkait dengan program-program SKP Guru di SMK N 1 Kebumen.

Tabel I - 1
Data SKP Program Kerja Guru
SMK Negeri 1 Kebumen Tahun 2020-2025

No	Tahun	Target Pencapaian	Nilai Pencapaian SKP Program		Keterangan
				Kerja	
1	2020	100%		88%	Baik
2	2021	100%		89%	Baik
3	2022	100%		93%	Baik
4	2023	100%		96%	Sangat baik
5	2024	100%		97%	Sangat baik

Sumber: SMK Negeri 1 Kebumen

Berdasarkan standarisasi penilaian, hasil kerja guru dikatakan sangat baik apabila hasil kerja mencapai diatas 95%. Hasil kerja guru dikatakan baik apabila hasil kerja mencapai 75-95% hasil kerja guru dikatakan cukup apabila hasil kerja mencapai 60-75%. Berdasarkan hasil dari SKP dalam melaksanakan program-program kerja yang tercapai menunjukkan nilai pencapaian yang cukup baik. Hal ini sesuai dengan tingginya tingkat kinerja guru di SMK Negeri 1 Kebumen.

Meskipun capaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Kebumen tergolong baik dan menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun, capaian kinerja yang tinggi tidak berarti bahwa peningkatan kinerja tidak lagi diperlukan. Selain itu, capaian SKP guru yang belum mencapai target maksimal sebesar 100% menunjukkan masih terdapat ruang perbaikan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mampu mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja guru menjadi penting dilakukan. Penelitian ini tidak berangkat dari asumsi bahwa kinerja guru rendah, melainkan dari kebutuhan untuk mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keberlangsungan kinerja tinggi (sustaining high performance), sehingga sekolah mampu menjaga bahkan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, melalui wawancara diketahui bahwa kinerja guru di SMK Negeri 1 Kebumen sudah baik dan mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan pembagian kerja yang sesuai, penyelesaian tugas yang tepat waktu, kemudian ketepatan setiap guru menyiapkan langkah langkah kegiatan belajar mengajar untuk memaksimalkan proses mengajar, merancang alokasi waktu agar penyampaian materi sesuai dengan jangka waktu yang diberikan, selain itu dibuktikan juga dengan peningkatan prestasi akademik dan non akademik siswa. Meskipun demikian, kinerja guru perlu terus ditingkatkan untuk mendukung tujuan SMK sebagai penyedia tenaga kerja terampil.

Faktor diduga mempengaruhi kinerja guru, yaitu kepemimpinan transformasional dan pelatihan. Menurut Robins (2017) dalam Efendi et al. (2023) kepemimpinan transformasional merujuk pada cara kepemimpinan yang mampu memberi inspirasi para pengikut untuk mendorong dan mengelola kepentingan individu demi kepentingan bersama melalui rangsangan intelektual, motivasi inspiratif, pengaruh ideal, sehingga pengikut berusaha keras untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan di SMK Negeri 1 Kebumen adalah gaya kepemimpinan transformasional. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di SMK Negeri 1 Kebumen diketahui bahwa kepala sekolah memiliki prestasi yang baik dan telah memberikan contoh perilaku yang baik seperti menerapkan budaya 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun) serta komunikatif. Kepala sekolah mampu menciptakan perubahan dan mampu mengajak para guru serta staf disekolah untuk maju. Kepala sekolah di dalam masa kepemimpinannya telah mampu mendampingi bawahan dalam pengambilan keputusan serta bersikap tegas terhadap guru dengan kinerja rendah untuk peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah juga selalu turut andil dalam setiap penyelesaian masalah yang terjadi di organisasi, ketika di dalam organisasi terdapat suatu permasalahan maka kepala sekolah mengambil langkah tegas dan berperan aktif mencari alternatif penyelesaian serta mendengarkan semua pendapat atau solusi yang dikemukakan oleh semua bawahan yang terlibat untuk membantu mencari jalan penyelesaian dari masalah agar terciptanya *Win-Win Solution*. Kepala sekolah juga mampu

menumbuhkan jalinan kerja yang baik antara kepala sekolah dan guru serta staf untuk bersama sama menciptakan kemajuan sekolah menuju sekolah yang lebih baik.

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru. Menurut Marnita Silaban & Siregar (2023). Pelatihan adalah suatu kegiatan dengan tujuan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan skill dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) pelatihan adalah proses pengajaran pengetahuan, keterampilan dan sikap agar karyawan terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik sesuai standar. Guru yang mendapatkan pelatihan yang tepat dan relevan akan lebih mampu mengembangkan proses pembelajaran yang interaktif, kreatif, dan sesuai perkembangan zaman.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, pelatihan dan pengembangan guru di SMK Negeri 1 Kebumen telah dilaksanakan. Guru-guru aktif dalam mengikuti berbagai pelatihan, seminar, dan workshop di dalam maupun di luar kota. Pelatihan diselenggarakan oleh pihak sekolah maupun yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan, Balai Besar Guru Penggerak (BBGP), atau instansi pemerintah lainnya. Guru juga selalu mengikuti program upskilling dan reskilling Kemendikbud Ristek yaitu pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru SMK terutama guru kejuruan dan vokasi agar sesuai dengan

kebutuhan industri. Selain itu SMK Negeri 1 Kebumen juga membentuk Komunitas Belajar untuk para guru yang dilaksanakan setiap 1 bulan sekali di hari Jumat pekan keempat. Program Komunitas Belajar Diseminasi Berbagi Praktik Baik ini mendorong para guru untuk saling berbagi pengetahuan dengan rekan sejawat serta bertujuan untuk skill, kompetensi, dan pengetahuan praktis para pendidik. Meskipun pelatihan telah dilaksanakan, namun berbagai program pelatihan guru harus tetap dirancang secara terencana dan berkelanjutan sehingga mampu menjawab kebutuhan kompetensi guru, baik dari aspek pedagogik, profesional, maupun pemanfaatan teknologi pembelajaran.

Pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru tidak selalu langsung, melainkan dapat dimediasi oleh komitmen organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan transformasional dan pelatihan, tetapi juga diperkuat melalui peningkatan komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan individu dengan organisasi dan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan merasa memiliki sekolahnya, berpartisipasi aktif dalam pengembangan sekolah, dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, hubungan antara organisasi dan individu dibangun melalui prinsip timbal balik (*reciprocity*). Ketika guru merasakan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberikan inspirasi,

dukungan, penghargaan, dan kesempatan berkembang melalui berbagai program pelatihan, maka guru akan memberikan balasan positif berupa meningkatnya komitmen terhadap organisasi. Komitmen tersebut selanjutnya mendorong guru untuk bekerja lebih optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya berperan sebagai sikap psikologis, tetapi juga menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan transformasional dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, komitmen organisasi layak ditempatkan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini.

Tabel I - 2
Data Ketersediaan Guru
SMK Negeri 1 Kebumen Tahun 2021-2025

Tahun Pelajaran	Jumlah Guru
2021/2022	87
2022/2023	87
2023/2024	87
2024/2025	93
2025/2026	92

Sumber: SMK Negeri 1 Kebumen

Dari tabel I-2 menunjukkan jumlah guru SMK Negeri 1 Kebumen cenderung stabil dari tahun 2021/2022 sampai pada tahun pelajaran 2023/2024 yaitu 87 orang, lalu pada tahun pelajaran 2024/2025 jumlah guru mengalami kenaikan menjadi 93 orang, tahun pelajaran 2025/2026 jumlah guru menjadi 92 orang. Artinya ketersediaan guru tersebut masih mencukupi untuk kegiatan belajar mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap SMK

Negeri 1 Kebumen masih dikatakan baik karena penurunannya masih terbilang kecil dan tidak terdapat kekurangan guru pada mata pelajaran.

Tabel I - 3

Jumlah Guru SMK Negeri 1 Kebumen Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Presentase
PNS/ASN	34	37%
PPPK	58	63%
Jumlah	92	100%

Sumber: SMK Negeri 1 Kebumen

Guru di SMK Negeri 1 Kebumen terdiri atas guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kedua kelompok tersebut memiliki tugas pokok, fungsi, serta tanggung jawab yang sama dalam melaksanakan proses pembelajaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun demikian, terdapat beberapa karakteristik yang membedakan keduanya, terutama dari aspek status kepegawaian, pola karier, sistem pengembangan kompetensi, dan mekanisme penilaian kinerja.

Guru PNS merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) berstatus tetap yang memiliki jenjang karier, promosi jabatan, dan hak pensiun sesuai ketentuan pemerintah. Sementara itu, guru PPPK merupakan ASN yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dengan hak dan kewajiban yang pada prinsipnya setara dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik, namun memiliki mekanisme pengembangan karier yang berbeda dibandingkan PNS. Perbedaan karakteristik tersebut berpotensi memengaruhi

persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, kesempatan mengikuti pelatihan, serta tingkat komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi menurut menurut Grennberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2014:187) diartikan sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Dari hasil wawancara dengan beberapa guru, komitmen organisasi di sana baik, terutama guru. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru-guru yang telah lama mengabdikan di sekolah serta aktif terlibat dalam setiap kegiatan sekolah seperti mengikuti rapat. Guru-guru menjadikan rapat sebagai wadah untuk berdiskusi dan memberikan ide yang konstruktif terkait berbagai agenda kegiatan yang hendak dilaksanakan. Dengan kesempatan yang diberikan tersebut menjadikan guru mempunyai rasa kepercayaan diri untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di organisasi. Guru-guru percaya bahwa ketika terdapat masalah pada organisasi, maka organisasi akan membantu dengan mendiskusikan masalah yang ada. Meskipun secara umum guru memiliki komitmen organisasi yang baik. Namun, tingkat keterlibatan dan partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan sekolah masih menunjukkan variasi. Tidak seluruh guru memiliki tingkat antusiasme yang sama dalam mengikuti kegiatan di luar tugas mengajar, memberikan masukan dalam rapat, maupun berpartisipasi dalam program pengembangan sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru masih perlu diperkuat agar setiap guru memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pencapaian visi dan misi sekolah. Dengan

komitmen organisasi yang kuat, diharapkan kinerja guru dapat semakin meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan transformasional oleh Djoko Soelistya (2024) dan Nugraheni *et al.* (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu oleh Maharani *et al.* (2025) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Adi Neka Fatyandri (2022) menyatakan variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sementara hasil penelitian oleh Purnawati *et al.* (2017) dan Pramono *et al.* (2022) menyatakan pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Beberapa penelitian menemukan bahwa hubungan tersebut tidak selalu signifikan tanpa adanya mediasi faktor lain seperti atau komitmen organisasi. Hasil penelitian Akhibulha Rezky Muhammad, Edy Rahardja (2021) menyatakan komitmen organisasi mampu menjadi variabel intervening antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Pramono dan Prahiawan (2022), Mufidah *et al.* (2022) dan Nawangsari *et al.* (2023) komitmen organisasi mampu mediasi antara pelatihan dan kinerja. Selain itu, penelitian tentang peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja guru masih relatif terbatas, terutama pada konteks SMK. Beberapa penelitian juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda, sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk menjelaskan hubungan antar variabel tersebut secara lebih mendalam.

Berangkat dari kesenjangan tersebut, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di SMK Negeri 1 Kebumen menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas pelatihan yang diterima guru dapat meningkatkan komitmen dan pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, serta memberikan manfaat praktis bagi sekolah dalam merancang strategi pengembangan guru, memperbaiki pola kepemimpinan, dan meningkatkan kualitas pelatihan. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru di SMK Negeri 1 Kebumen)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fenomena dan telaah teori yang telah dipaparkan pada latar belakang, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMK Negeri 1 Kebumen dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun, peran kepemimpinan transformasional dan pelatihan guru masih perlu dikaji lebih mendalam, terutama melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penulis menemukan masalah yang akan dibahas antara lain:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Guru di SMK Negeri 1 Kebumen?
7. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Guru di SMK Negeri 1 Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah Kinerja Guru yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Guru dan Komitmen Organisasi. Tujuan dari batasan masalah ini adalah untuk lebih memfokuskan masalah menghindari pembahasan yang terlalu luas dalam penelitian. Batasan-batasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis membatasi penelitian ini pada permasalahan Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Komitmen Organisasi, dan Kinerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.

2. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Negeri 1 Kebumen yang berjumlah 92 orang.
3. Penelitian ini dibatasi pada variabel Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Komitmen Organisasi serta Kinerja dengan studi pada Guru di SMK Negeri 1 Kebumen. Penulis membatasi variabel bebas pada penelitian ini yaitu:

- 1) Kepemimpinan Transformasional

Menurut Menurut Robbins dan Judge (2017:285) kepemimpinan transformasional merupakan pimpinan yang memberikan inspirasi kepada pengikutnya agar melakukan hal-hal yang melampaui kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi sehingga dapat memberi pengaruh yang lebih dan luar biasa kepada para karyawannya. Dalam teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh (Bass, 1985) mengemukakan bahwasanya ada empat indikator kepemimpinan transformasional antara lain:

- a. *Idealized Influence-charisma*
- b. *Inspirational Motivation*
- c. *Intellectual stimulation*
- d. *Individualized Consideration*

- 2) Pelatihan

Pelatihan didefinisikan oleh Mangkunegara (2017) sebagai proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan menjadi lebih terampil dan mampu memenuhi tanggung

jawab mereka dengan lebih baik. Indikator pelatihan menurut Mangkunegara meliputi

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Metode
- e. Tujuan
- f. Sasaran

4. Penulis membatasi variabel terikat pada penelitian ini yaitu:

1) Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan karyawan terhadap organisasi yang terdiri dari tiga komponen: *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*. Adapun indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990) yaitu:

- a. *Affective commitment*
- b. *Continuance commitment*
- c. *Normative commitment*

2) Kinerja Guru

Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa kinerja ialah sebuah hasil kerja yang diperoleh individu dalam melakukan rangkaian tugas yang diberikan untuknya berdasarkan atas kemampuan, pengalaman,

keseriusan, dan waktu. Adapun indikator kinerja Guru menurut UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen yaitu:

- a. Merencanakan pembelajaran
- b. Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu
- c. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pada guru SMK Negeri 1 Kebumen.
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
5. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
6. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.

7. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi tambahan terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, pelatihan, komitmen organisasi dan kinerja guru.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) kaitannya dengan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada Guru di SMK Negeri 1 Kebumen

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perguruan Tinggi, Memberikan informasi mengenai pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Guru di SMK Negeri 1 Kebumen.
- b. Bagi SMK Negeri 1 Kebumen adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat khususnya sebagai bahan pemikiran dan

perencanaan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Guru di SMK Negeri 1 Kebumen. Penelitian ini dapat membantu pengelola sekolah memahami betapa pentingnya menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional dan pelatihan. Oleh karena itu, sekolah dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja guru yang lebih baik. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk kebijakan pengelolaan SDM di sekolah dalam hal pelatihan dan pengembangan profesional, terutama dalam hal mendorong komitmen organisasi yang tinggi dan kinerja yang mendukung tujuan sekolah.

