

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi pelayanan masyarakat, sebagai entitas yang berada di garis depan dalam menanggapi beragam tantangan sosial, semakin dituntut untuk menghadirkan solusi inovatif dan berkelanjutan. Kompleksitas isu seperti kemiskinan, bencana alam, dan perubahan iklim menuntut adanya pendekatan menyeluruh, sehingga keberadaan sumber daya manusia yang kompeten menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten di dalam organisasi pelayanan masyarakat tidak hanya melibatkan kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal dan manajerial yang efektif. Organisasi seringkali beroperasi di lingkungan yang dinamis, di mana kebutuhan masyarakat dapat berubah dengan cepat sehingga pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi anggota organisasi sangat penting untuk memastikan mereka dapat beradaptasi dan merespons tantangan yang ada dengan tepat.

Palang Merah Indonesia (PMI) merupakan organisasi kemanusiaan yang secara resmi didirikan oleh pemerintah untuk memberikan dukungan dalam berbagai kegiatan kemanusiaan, yang termuat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kepalangmerahan. Undang – undang tersebut bertujuan untuk memberikan kepastian hukum,

mengatur penyelenggaraan kepalangmerahan dan melindungi hak dan kewajiban semua pihak yang terlibat.

Keberhasilan PMI dalam menjalankan tugas kemanusiaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan karyawan untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. SDM merupakan pilar fundamental dalam pencapaian kinerja organisasi. Tenaga sukarelawan dan profesional yang tergabung dalam PMI memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan kemanusiaan, seperti pertolongan pertama, penanggulangan bencana, dan donor darah. Kualitas SDM yang kompeten, berdedikasi, dan memiliki nilai-nilai kemanusiaan yang tinggi sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan program - program PMI. Manajemen SDM yang efektif, meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja, menjadi kunci dalam mengoptimalkan potensi SDM dalam mendukung misi kemanusiaan PMI.

Kemampuan SDM tersebut membuat pegawai PMI dituntut untuk dapat memberikan respon yang cepat dan tepat terhadap berbagai kebutuhan masyarakat. Kemampuan dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat menjadi sangat penting, mengingat masyarakat merupakan pihak yang langsung merasakan dampak dari pelayanan PMI. Semakin baik kualitas pelayanan yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan PMI. Hal tersebut

sejalan dengan tujuan utama PMI yaitu memberikan pelayanan kemanusiaan yang optimal bagi masyarakat. Pelayanan yang optimal dapat terwujud dengan cara memiliki sumber daya manusia yang mumpuni untuk meningkatkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan kinerja agar menjadi sumber daya manusia yang unggul untuk mendukung efisiensi tujuan, visi dan misi dalam sebuah organisasi. PMI Kabupaten Kebumen yang beralamat Jl. Arumbinang No. 18 Kebumen merupakan sebuah organisasi yang bertujuan untuk membantu dalam layanan kepalangmerahan. PMI Kabupaten Kebumen menempatkan kualitas SDM pada posisi yang sangat strategis. Kesadaran akan pentingnya SDM yang kompeten dan kapabel mendorong PMI Kebumen untuk secara konsisten melakukan upaya peningkatan kualitas, kapasitas, dan kemampuan seluruh anggota. Hal tersebut dilandasi oleh pemahaman bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja setiap individu. Efisiensi dan efektivitas kerja menjadi tolok ukur utama dalam menilai sejauh mana upaya pengembangan SDM telah berhasil. PMI Kebumen berkomitmen untuk terus mengembangkan SDM-nya melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan organisasi.

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

organisasi (Budiasa, 2021). Kinerja pegawai adalah gambaran tentang performa atau hasil kerja yang ditunjukkan pegawai di suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kinerja pegawai yang optimal akan membuat organisasi lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas. Kinerja yang baik dapat diciptakan melalui penerapan kepemimpinan yang dapat menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama, penegakan disiplin yang tegas, komunikasi yang efektif, pembagian kerja yang jelas, serta program pelatihan yang berkelanjutan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan produktivitas organisasi. Kombinasi dari elemen-elemen tersebut akan menciptakan sinergi yang positif dan mendorong organisasi untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Teori dari Gary Dessler (2019) dalam bukunya "*Human Resource Management*" yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dimaksimalkan dengan memberikan kejelasan tugas, umpan balik yang konstruktif, serta pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan melihat kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan program, kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan pegawai dalam bekerja. Pegawai PMI dituntut untuk selalu bekerja secara produktif dengan semangat dan kedisiplinan yang tinggi sehingga dalam memberikan

pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lamban, malas dan hanya untuk menggugurkan kewajiban.

Tabel I--1
Data Penilaian Kinerja Pegawai PMI Kabupaten Kebumen

Nilai	Kategori	Tahun	
		2023	2024
91-100	Sangat Baik	46%	66%
81-90	Baik	54%	34%
71-80	Cukup Baik	0%	0%

Sumber: PMI Kabupaten Kebumen

Berdasarkan tabel di atas, terlihat adanya peningkatan kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen selama dua tahun terakhir. Peningkatan sebesar 20% ditunjukkan dengan kenaikan jumlah pegawai dalam kategori sangat baik dari 16 orang pada tahun 2023 menjadi 23 orang pada tahun 2024. Hal tersebut mencerminkan semakin banyak pegawai yang mampu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, yaitu kejujuran, tanggung jawab, kepemimpinan, kerja sama, dan keselarasan.

Kejujuran tercermin dalam transparansi dan integritas pegawai dalam menjalankan tugas, sementara tanggung jawab terlihat dari kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang optimal. Kepemimpinan berperan dalam mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dan mengarahkan tim menuju tujuan bersama. Kerja sama yang baik memungkinkan koordinasi yang lebih efektif dalam penyelesaian tugas, sedangkan keselarasan menunjukkan bagaimana pegawai mampu menyesuaikan diri dengan visi, misi, dan nilai organisasi.

Peningkatan kinerja tersebut tidak lepas dari upaya individu untuk memenuhi kriteria penilaian kerja dan dedikasi dalam mendukung organisasi PMI dalam memberikan pelayanan yang optimal. Kebijakan yang dilakukan oleh organisasi, termasuk peningkatan kompetensi pegawai dan perbaikan sistem kerja, juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang efektif. Namun demikian, peningkatan kinerja yang telah dicapai ini perlu terus dipertahankan dan dioptimalkan. Evaluasi berkala serta peningkatan kompetensi pegawai harus menjadi prioritas agar kinerja yang sudah baik dapat terus berkembang dan berkelanjutan di masa depan.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa pegawai PMI Kabupaten Kebumen, menjelaskan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan lebih tepat waktu dan efisien dibandingkan sebelumnya, berkat adanya pembagian tugas yang lebih jelas dan sistem pengawasan yang efektif. Hal tersebut juga didukung oleh perbaikan dalam pengelolaan waktu kerja, di mana pegawai merasa bahwa jadwal kerja yang diterapkan lebih sesuai dengan kebutuhan operasional. Pegawai merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan karena adanya pemahaman yang lebih baik tentang peran dan kontribusi terhadap organisasi. Tingkat kehadiran pegawai juga mengalami peningkatan signifikan. Beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka merasa lebih termotivasi untuk datang tepat waktu karena suasana kerja yang kondusif dan adanya apresiasi atas kinerja yang baik.

Sebagian pegawai menunjukkan peningkatan dalam responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat, yang tercermin dari kemampuan pegawai memberikan pelayanan dengan cepat dan sigap, baik dalam situasi darurat maupun dalam pelaksanaan program-program sosial. Program pelatihan rutin, baik internal maupun melalui kolaborasi dengan instansi eksternal, turut meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis, memperkuat kepercayaan diri pegawai dalam menangani tugas operasional, dan mendorong inovasi baru untuk meningkatkan efisiensi kerja. Fenomena ini menggambarkan bahwa peningkatan kinerja individu di PMI merupakan hasil dari sinergi antara sistem kerja yang efektif, lingkungan kerja yang mendukung, serta program pengembangan yang berkelanjutan.

Kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami pegawai di dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pekerja terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, pengakuan, rekan kerja, serta gaji. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap kinerjanya dan sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan menunjukan sikap negatif dalam kinerjanya. Hal tersebut dijelaskan pada teori dua faktor Herzberg dalam Wiliandari (2019) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor yang pertama motivasi yang berupa pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri,

tanggung jawab, dan pengembangan pribadi, sedangkan faktor kedua *hygiene* yang berupa kebijakan perusahaan, hubungan dengan atasan, kondisi kerja, dan gaji. Hal tersebut dapat menjadi penentu apakah seorang pegawai merasa bahwa mereka memiliki kepuasan atau tidak di tempat kerjanya.

Peran kepuasan kerja dapat menjadi tolak ukur dari hasil kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan tercipta apabila terjadi kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Sinambela, 2016). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan, kepercayaan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai PMI Kabupaten Kebumen, terdapat beberapa fenomena yang secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja individu yang berdampak positif pada kinerja mereka terutama dalam situasi darurat, salah satu faktor utama adalah kebijakan pemimpin terkait pengelolaan beban kerja yang terstruktur dan realistis. Pegawai mengungkapkan bahwa penugasan yang sesuai dengan kapasitas, memungkinkan penyelesaian tugas secara efisien dan tanpa tekanan berlebihan, yang meningkatkan fokus dan produktivitas. Adanya dukungan emosional dari pimpinan, terutama dalam menghadapi tantangan di lapangan,

turut memperkuat rasa aman untuk memberikan yang terbaik. Fasilitas kerja yang memadai juga menjadi faktor penting, dimana akses terhadap alat komunikasi yang modern dan kendaraan operasional yang terawat meningkatkan kelancaran operasional, mengurangi hambatan teknis, dan mempercepat respons di lapangan. Tak kalah penting, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun suasana kerja yang harmonis, turut meningkatkan konsentrasi dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas - tugas yang membutuhkan ketelitian dan kecepatan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikaitkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia Kabupaten Kebumen adalah *Transformational Leadership* (Kepemimpinan Transformasional). Menurut Wibowo (2016) Kepemimpinan Transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. Adanya kepemimpinan transformasional, para pegawai merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan termotivasi untuk melakukan lebih dari pada awal yang mereka harapkan.

Kinerja pegawai di suatu organisasi, seperti PMI sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja. Pemimpin transformasional berperan sebagai panutan bagi para

pegawai, memberikan arahan yang jelas tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan, serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Kepemimpinan transformasional juga memberikan keyakinan kepada pegawai bahwa tujuan organisasi dapat tercapai, serta selalu terbuka untuk mendengarkan masukan dan keluhan dari para pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan menurut Bass dan Avolio dalam Nur et al., (2021) yang menyatakan bahwa pemimpin dapat menginspirasi, memotivasi, dan mengubah pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan memberi dampak positif bagi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai PMI Kabupaten Kebumen, menjelaskan bahwa pimpinan mampu memberikan visi yang jelas dan menyampaikan tujuan organisasi dengan cara memotivasi yang membuat pegawai merasa lebih bersemangat dan terarah dalam menjalankan tugas, terutama dalam menghadapi situasi darurat. Pimpinan juga mendengarkan masukan pegawai dan memberikan umpan balik yang konstruktif sehingga meningkatkan rasa dihargai dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan. Pegawai merasa lebih percaya diri untuk bekerja lebih baik ketika pimpinan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan emosional, terutama dalam kondisi tekanan tinggi. Di samping itu, keterlibatan pimpinan dalam pengambilan keputusan, seperti mengajak pegawai berdiskusi mengenai solusi dalam penanganan situasi darurat, menciptakan rasa memiliki dan komitmen yang lebih besar terhadap hasil kerja. Semua faktor tersebut secara kolektif menunjukkan bagaimana kepemimpinan transformasional

meningkatkan kinerja individu pegawai, dengan cara memotivasi, memberdayakan, dan melibatkan pegawai dalam setiap proses kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan pada PMI Kabupaten Kebumen adalah pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu elemen penting dalam pengembangan SDM sebuah organisasi. Menurut Gary Dessler (2019) pelatihan merupakan usaha terencana untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi yang relevan dengan tugas pekerjaan, seperti keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk mendukung kinerja perusahaan secara maksimal. Pelatihan tersebut bertujuan pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan soft skills, pengembangan kepemimpinan, serta kemampuan adaptasi pegawai terhadap perkembangan baru. Dengan pelatihan yang baik, PMI dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan misi kemanusiaan yang muncul di lapangan, seperti penanganan bencana, pelayanan kesehatan, dan kegiatan donor darah. Hal tersebut sejalan dengan Gary Dessler (2019) dalam bukunya *Human Resource Management* menyebutkan bahwa pelatihan adalah usaha yang terencana untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan oleh pegawai untuk mendukung kinerja organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara, PMI Kabupaten Kebumen berkomitmen untuk mengembangkan keterampilan pegawai melalui program pelatihan yang terstruktur. Program pelatihan yang diadakan dilakukan secara berkala dan melibatkan para ahli di bidangnya. Program kerja yang dilaksanakan

terbagi menjadi dua, yaitu pelatihan primer dan pelatihan sesuai bidang serta kebutuhan. Pelatihan primer ditujukan bagi seluruh pegawai untuk melatih keterampilan dalam menyusun laporan, manajemen kerja, serta perencanaan program. Bagi pegawai baru, pelatihan ini berfokus pada pemahaman dasar mengenai proses penyusunan laporan, aspek manajerial, serta keterampilan teknis. Sementara untuk pegawai lama mendapatkan pelatihan yang lebih mendalam terkait pengembangan sistem kerja dan strategi perencanaan program agar lebih efektif dan efisien. Pelatihan berbasis bidang dan kebutuhan juga diberikan untuk meningkatkan kompetensi pegawai sesuai peran yang dijalankan. Pegawai baru akan mendapatkan pelatihan dasar kepalangmerahan dan langkah tanggap darurat, sedangkan pegawai lama diberikan pelatihan yang lebih spesifik, seperti penanganan darurat pasca bencana.

Setelah mengikuti pelatihan yang spesifik dan relevan dengan tugas pegawai, fenomena yang muncul adalah pegawai PMI mampu merespons situasi darurat dengan lebih cepat dan efisien sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat, seperti waktu tanggap dalam pendistribusian bantuan pasca bencana. Selain itu, pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, meminimalisir risiko kesalahan, serta meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan pelatihan yang relevan dan berkesinambungan, PMI terus membuktikan komitmennya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Dari latar belakang yang dijelaskan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi, sehingga untuk menghadapi hal tersebut organisasi perlu mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai dan memperhatikan tentang faktor *transformational leadership* dan pelatihan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk membahas fenomena tersebut dengan judul **“PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Pegawai PMI Kabupaten Kebumen)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada PMI Kabupaten Kebumen sudah baik, namun masih perlu untuk ditingkatkan. Hal tersebut diduga karena terdapat hubungan kinerja pegawai dengan kepuasan kerja *transformational leadership* dan pelatihan dengan kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung, maka ditentukan rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen?

3. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen?
6. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen melalui kepuasan kerja?
7. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen melalui kepuasan kerja?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan agar peneliti bisa membahas hal yang lebih spesifik, sehingga penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh *transformational leadership*, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen melalui kepuasan kerja.

1. Kinerja Pegawai

Menurut Budiasa (2021) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan organisasi.

Mangkunegara (2017:75) mengemukakan indikator kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

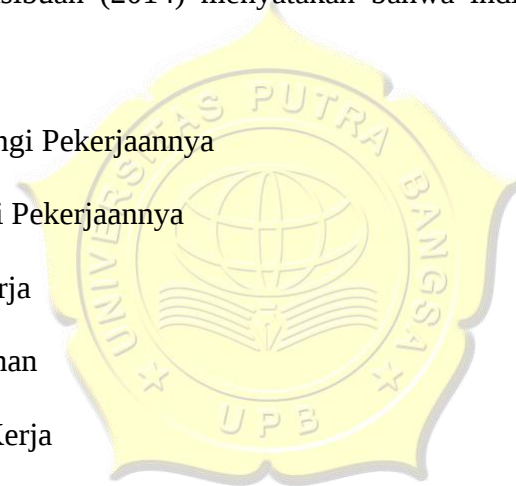
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

2. Kepuasan Kerja

Menurut Firjatullah, et al (2023) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Menyenangi Pekerjaannya
2. Mencintai Pekerjaannya
3. Moral Kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi Kerja



3. *Transformational Leadership*

Menurut Wibowo (2016) Kepemimpinan Transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut.

Adapun indikator kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio dalam Nur et al., (2021) sebagai berikut:

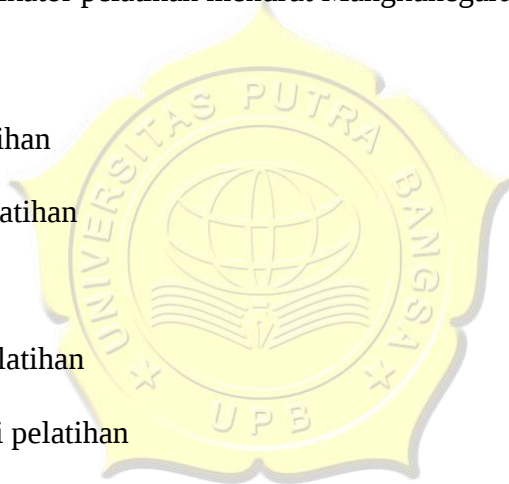
1. Pengaruh ideal (*Idealized influence*)
2. Pemberian motivasi (*Inspirational motivation*)
3. Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*)
4. Pertimbangan individu (*Individual consideration*)

4. Pelatihan

Menurut Blanchard (2023) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam Yunion (2020) diantaranya:

1. Jenis pelatihan
2. Tujuan pelatihan
3. Materi
4. Metode pelatihan
5. Kualifikasi pelatihan
6. Kualifikasi peserta



1.4. Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap kepuasan kerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen.

3. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen
6. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen melalui kepuasan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi akademisi, penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada tentang hubungan antara kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan membantu pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penulis dapat

mengembangkan wawasan mengenai penerapan teori-teori tersebut dalam meningkatkan kinerja individu dan efektivitas organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan guna meningkatkan sistem kerja pada organisasi, sehingga kinerja pegawai dapat terus membawa peningkatan di setiap tahunnya bagi organisasi pelayanan masyarakat terutama pada PMI Kabupaten Kebumen.

