

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari aktivitas manajemen manusia yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Organisasi harus diatur dengan sedemikian rupa supaya dapat terkoordinasi dengan baik agar mendukung rencana untuk mencapai tujuan bersama. Di sebuah organisasi, banyak terjadi permasalahan yang sangat kompleks dan berpengaruh terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai. Manajemen sumber daya manusia menjadi pengukur keberhasilan dalam berjalannya strategi yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Organisasi yang baik dapat meningkatkan perkembangan organisasi dalam menjalankan fungsi yang optimal, untuk menghadapi dinamika yang terjadi, supaya organisasi dapat mempertahankan kualitasnya. Maka dari itu, pegawai harus selalu diperhatikan, dijaga, dan didukung kreativitasnya supaya tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang merupakan badan negara memiliki peran penting dalam keamanan dan ketertiban masyarakat. Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah bagian dari birokrasi pemerintah yang memiliki tugas sebagai penegak hukum (*law enforcement*) dan memelihara ketertiban (*order maintenance*). Kelembagaan Polri sudah

resmi terpisah dengan TNI mulai tahun 2000. Sejak itu, Polri memegang kendali secara penuh tugas sebagai penegak hukum (*law enforcement*) dan memelihara ketertiban (*ordemaintenance*). Kelembagaan Polri sudah resmi terpisah dengan TNI mulai tahun 2000. Sejak itu, Polri memegang kendali secara penuh keamanan dalam negeri. Sebagai penegak hukum, memberikan perlindungan kepada masyarakat, mengayomi, dan melayani masyarakat untuk memberikan rasa aman dalam negeri. Di tengah-tengah itu, polisi juga mempunyai peranan dalam mewujudkan peraturan hukum menjadi kenyataan. Pada era reformasi ini telah melahirkan paradigma baru dalam tatanan masyarakat dan bernegara yang pada dasarnya memberikan koreksi terhadap peraturan lama ke tatanan yang baru. Polisi harus siap dan sedia untuk membantu dan mengayomi masyarakat dalam menangani masalah. Polisi sebagai garda terdepan harus siap dan bersedia untuk melindungi kegiatan masyarakat jika terjadi tindakan anarkis.

Kepolisian Resor (Polres) merupakan sebuah instansi kepolisian pada tingkat kabupaten/kota, tapi nilai-nilai yang ada pada Polres masih kental dengan kepolisian di atasnya. Polres tidak dapat berjalan secara independen, hal tersebut dapat dilihat ketika setiap ada pelaksanaan tugas, Polres Kebumen masih mengikuti dan dipengaruhi oleh struktural organisasi, akan tetapi pada kenyataannya Polres menjadi garda untuk melayani, mengayomi, sebagai pelindung, masyarakat sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2002. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja anggota Polres yang sangat berpengaruh terhadap tujuan yang telah ditetapkan dan disesuaikan dengan

visi dan misi Kepolisian. Sebagai penegak hukum, memberikan perlindungan kepada masyarakat, mengayomi dan melayani masyarakat untuk memberikan rasa aman dalam negeri, Polri dituntut kinerjanya untuk menjadi anggota yang profesional dan berkomitmen tinggi.

Kinerja pegawai merupakan sumber utama dalam perusahaan untuk menentukan peningkatan kinerja dalam organisasi tersebut. Kinerja suatu individu harus diolah sedemikian rupa supaya tetap terjaga keoptimalannya. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh *skill*, pengalaman, dan kemampuan sehingga menunjang kemajuan perusahaan. Tingkat tinggi rendahnya kinerja yang sudah dicapai dalam organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja individu maupun kelompok. Menurut (Nugrohoseno et al., 2020), kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dalam sebuah organisasi. Kinerja bisa dilihat dalam bentuk *output* kuantitatif dan kualitatif, sehingga menekankan individu dan kelompok pada kurun waktu yang pendek maupun panjang. Satuan Reserse Kriminal Satreskrim bertugas untuk mengumpulkan informasi awal (penyidikan), mengungkap tindak pidana, mengelola barang bukti, pemeriksaan saksi maupun tersangka, hingga menyusun berkas perkara yang nantinya akan diserahkan kepada jaksa untuk proses hukum lebih lanjut. Dalam menjalankan tugasnya, Satreskrim Kebumen membutuhkan pemimpin yang memotivasi dan pelatihan untuk menunjang komitmen organisasi.

Menurut (Nugrohoseno et al., 2020), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivatioan*), pengalaman, usaha, *support* dari organisasi, dan *skill* dari individu maupun kelompok. *Skill* pengetahuan dan keterampilan dapat berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja merupakan hasil proses yang kompleks, yang berasal dari individu maupun kelompok, kinerja Satuan Reserse Kriminal dapat dilihat pada tabel di tiga periode terakhir:

Tabel I - 1
Statistik Kriminal-Polda Jawa Tengah, Satreskrim Polres Kebumen
Januari 2023 s.d Desember 2024

Tahun	Jumlah Perkara	
	Crime Total	Persentase
2022	154	77%
2023	140	78%
2024	120	90%

Sumber: *Satreskrim Polres Kebumen, 2025*

Berdasarkan data dari Satreskrim Polres Kebumen pada tahun 2022-2024 menunjukkan perkembangan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari persentase dan jumlah perkara kasus yang menjadi indikator utama dalam unit penyidik. Pada tahun 2022, Satreskrim menangani sebanyak 154 kasus dengan persentase penyelesaian sebesar 77%, pada tahun 2023 menangani sebanyak 140 kasus dan mengalami peningkatan dengan penyelesaian sebesar 78%, dan pada tahun 2024 menangani sebanyak 120 kasus dengan penyelesaian sebesar 90%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja Satreskrim Polres Kebumen mengalami peningkatan secara signifikan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi yaitu kinerja karyawan, maka dari itu seorang karyawan sangat penting untuk kemajuan instansi/organisasi. Jika kinerja karyawan baik, maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dalam instansi tersebut dapat tercapai. Menurut (Iqbal, 2022), kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja seseorang baik perseorangan atau kelompok terhadap tugas dan tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan organisasi pada jangka waktu tertentu dengan legal. Menurut (Jayanti & Syamsir, 2018), kinerja merupakan sebuah kegiatan dalam memenuhi tanggung jawab sesuai dengan hasil yang diharapkan. Berikut rata-rata penilaian hasil kinerja individu dalam Satreskrim Polres Kebumen pada tiga tahun periode terakhir:

Tabel I - 2
Hasil Penilaian Kinerja Individu
Anggota Satreskrim Polres Kebumen

Unsur-unsur Penilaian	2022	2023	2024
Faktor Spesifik	94,87	95,49	97,95
Faktor Generik	78,86	78,91	79,19
Nilai akhir	88,53	88,92	90,44

Sumber: *Satreskrim Polres Kebumen*, 2025

Berdasarkan data kinerja tersebut dapat diketahui bahwa faktor spesifik mencakup, realisasi kontrak kerja per tiga bulan dalam satu tahun ada penilaian selama empat kali per tiga bulan dan faktor generik mencakup, kepemimpinan, pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen, inisiatif, disiplin, dan kerja sama. Berdasarkan data kinerja individu Satreskrim Polres Kebumen, kinerja individu mengalami peningkatan selama periode 2022 hingga 2024. Hal

ini dapat dilihat dari nilai rata-rata akhir penilaian kinerja individu yang mengalami kenaikan dari 88,53 di tahun 2022 menjadi 88,92 di tahun 2023, dan mencapai 90,44 di tahun 2024. Peningkatan kualitas anggota Satreskrim memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat menyelesaikan kasus secara efektif dan efisien. Hal ini dapat dibuktikan dengan penyelesaian kasus yang lebih cepat dalam penyelesaiannya, walaupun jumlah kasus Satreskrim dengan jumlah 154 kasus di tahun 2022 menjadi 120 di tahun 2024, namun penyelesaian kasus ditangani dengan peningkatan yang signifikan. Jadi, kinerja anggota Satreskrim secara komprehensif mengalami peningkatan karena mereka dapat menyelesaikan kasus dengan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan KBO Satreskrim, menyampaikan bahwa selama satu tahun terakhir Satreskrim Polres Kebumen dalam proses penanganan kasus perkara berjalan dengan efektif dan efisien yang menghasilkan kenaikan secara signifikan dalam menyelesaikan perkara. Hasil tersebut tidak bisa terlepas dari pelaksanaan tugas pokok tiap unit bidang yang optimal. Tugas pokok pada masing-masing bidang yaitu Unit Tindak Pidana Umum (Tipidum), Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA), Unit Tindak Pidana Tertentu (Tipiter), dan Tindak Pidana Korupsi (Tipikor). Satreskrim Polres Kebumen dapat menyelesaikan kasus dengan cepat, setiap unit bekerja sesuai dengan kemampuan dan kewenangannya masing-masing dalam penanganan kasus, sehingga penyelesaian perkara lebih terstruktur, efektif, dan akurat.

Koordinasi yang jelas antar unit, Satreskrim Polres Kebumen dapat meningkatkan kualitas pelayanan, mempercepat proses penyidikan, dan memperkuat transparansi dalam penegakan hukum.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu anggota Satreskrim Kebumen dalam penyelesaian kasus ada *Crime Total* (CT) dan *Crime Clearance* (CC), ada hambatan yang dilakukan dalam penanganan kasus karena adanya bukti yang kurang lengkap dari segi saksi dan pelapor, sehingga penyelesaian kasus menjadi terhambat. Kinerja Satreskrim Polres Kebumen, sudah bekerja sesuai Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang mengayomi masyarakat untuk menyelesaikan kasus penyidikan. Berdasarkan kesimpulan dari wawancara tersebut, kinerja individu dan organisasi saling terkait, menguatkan, dan saling mendukung satu sama lain, sehingga menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja Satreskrim Kebumen untuk penyelesaian kasus.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam organisasi yaitu ketika memiliki pemimpin yang dapat memberikan inspirasi dan motivasi di setiap sikap dan tindakannya terhadap bawahannya. Menurut (Hilton et al., 2023), kepemimpinan transformasional merupakan sebuah cara pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi anggotanya untuk mencapai hasil yang optimal. Pemimpin transformasional juga berfungsi sebagai penggerak anggotanya untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen sesuai dengan visi dan tujuan organisasi dalam kurun waktu yang lama, melalui tindakan

yang inovasi dan memotivasi, serta mengubah dan memberikan inspirasi anggotanya untuk mencapai tujuan yang berpotensi tinggi. Pemimpin transformasional harus memiliki fokus pada perkembangan individu dan mampu menciptakan visi bersama untuk memotivasi supaya anggota dapat berkontribusi secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu anggota Satreskrim Polres Kebumen, fenomena yang ada dalam kepemimpinan Satreskrim yaitu pimpinan selalu membaur dengan anggota, memberikan motivasi, bijaksana, selalu memberikan perhatian kepada anggota. Pimpinan juga memberikan piagam penghargaan dan promosi jabatan bagi anggota yang sudah mencukupi dari segi jabatan terhadap anggota yang berhasil mengungkap banyak kasus dan mengungkap kasus besar. Pimpinan selalu memberikan kesempatan yang luas bagi anggota untuk berkembang di bidang umum (non polisi) ataupun internal (anggota polisi). Pimpinan menjadi teladan bagi anggota dengan kedisiplinannya, menjadi orang tua bagi anggota, dan memotivasi anggotanya untuk memberikan rasa aman dan nyaman terhadap anggotanya, sehingga diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Satreskrim Polres Kebumen. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti mengambil variabel kepemimpinan transformasional, karena kepemimpinan transformasional diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil penelitian (Qalati et al., 2022) yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pelatihan (*training*) yang dapat meningkatkan kualitas kinerja. Pelatihan dapat berkontribusi positif terhadap kemampuan dalam menangani tugas yang sudah ditetapkan dalam perusahaan. Pelatihan juga merupakan sebuah tahapan yang sudah direncanakan guna memberikan fasilitas untuk belajar, meningkatkan *skill*, pengetahuan, keahlian, dan perilaku pegawai supaya dapat memahami *jobdesk* pekerjaan. Pelatihan menjadi faktor penentu dalam efisiensi hasil kinerja. Karena dengan adanya pelatihan, seorang pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan lebih efektif sehingga dapat terciptanya tujuan bersama. Menurut (Sun et al., 2024), pelatihan merupakan tahap untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan karyawan supaya dapat menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Pelatihan dapat diartikan sebagai aktivitas yang dapat mendukung perkembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Banit Satreskrim Polres Kebumen, pelatihan sudah cukup mendukung anggota Satreskrim Kebumen, pelatihan membantu anggota untuk penyelesaian kasus yang ada. Jenis pelatihan terdiri dari pemeliharaan, kemampuan pemanggilan, kemampuan tentang penahanan, keamanan data *cyber*, kemampuan menginterogasi. Semakin banyak pelatihan yang diadakan oleh Polda, semakin tinggi semangat anggota untuk berkontribusi dalam menangani kasus, karena dari pelatihan tersebut, anggota Satreskrim dapat lebih

mudah untuk menangani laporan perkara dari masyarakat. Pelatihan ini bisa dipastikan berdampak kepada anggota yang baru dan anggota yang sudah lama dalam menunjang dan mendukung proses penyidikan. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti mengambil variabel pelatihan, karena pelatihan diduga dapat mempengaruhi kinerja anggota, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil penelitian (Hosen et al., 2024) yang menghasilkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di perhotelan.

Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Satreskrim Polres Kebumen. Menurut (Kılıç & Uludağ, 2021), komitmen organisasi adalah ketika seseorang merasa terikat dan memiliki keinginan untuk berada di organisasi tersebut. Menurut (Kılıç and Uludağ 2021), komitmen organisasi memberikan keterikatan emosional dan psikologis kepada individu terhadap organisasi. Selain itu, menurut (Hadi & Tentama 2020), mengemukakan bahwa komitmen organisasi mencakup aspek afektif, normatif, dan *continuance* yang dapat mempengaruhi sikap dan kinerja karyawan. Menurut (Herawati et al., 2022), komitmen organisasi adalah sebuah keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi dalam mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi merupakan keinginan karyawan yang tinggi untuk bekerja dan berusaha dalam menyelesaikan tugas di organisasi.

Upaya untuk memperkuat komitmen organisasi di lingkungan Satreskrim Polres Kebumen perlu adanya pendekatan instruksi formal, mengingat bahwa tekanan tugas yang ada di Satreskrim memiliki risiko hukum yang tinggi dalam setiap proses penyidikan. Penguatan komitmen organisasi dapat menggunakan nilai-nilai organisasi hukum bagi anggota, sehingga terbentuk loyalitas yang tidak hanya bersifat prosedural dari penugasan, tetapi tercipta dari keterikatan emosional yang tinggi. Terciptanya rasa memiliki yang kuat akan menumbuhkan rasa bangga dan terikat terhadap organisasi, sehingga membuat anggota tetap berdedikasi tinggi meski dihadapkan dengan keterbatasan sarana dan tekanan kerja yang tinggi dalam beban penyidikan yang ada di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara Banit Satreskrim Polres Kebumen, keterikatan emosional antar anggota sangat baik, karena tingkat pekerjaan yang ada di reserse menuntut ketelitian yang tinggi, untuk menghadapi berbagai situasi yang tidak terduga, dan kerja sama, sehingga menciptakan hubungan emosional yang sangat terikat. Semua anggota selalu merasa memiliki dan loyal pada pekerjaannya dalam organisasi. Faktor yang mempengaruhi anggota menyukai dan bertanggung jawab atas pekerjaannya adalah kebijakan dan pembawaan dari pimpinan dalam menjaga kekeluargaan dalam organisasi. Pada sistem penilaian kinerja Satreskrim Polres Kebumen sudah objektif berdasarkan pemantauan secara langsung oleh pimpinan dan saran dari anggota. Pelatihan juga berpengaruh terhadap semangat dan komitmen terhadap organisasi bagi

anggota, karena semakin sering diadakan pelatihan maka semakin mengetahui bagaimana cara dan menguasai dalam penyidikan yang membuat kasus dapat terselesaikan dengan cepat. Kepemimpinan, pelatihan, dan komitmen organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja, karena saling terkait untuk mendukung kinerja Satreskrim Kebumen. Satreskrim memiliki tugas yang kompleks, seperti pengungkapan kasus, penegakan hukum, dan pelayanan terhadap masyarakat sehingga hal tersebut menjadi faktor utama dan menjadi dasar untuk memperkuat efektivitas dan efisiensi kinerja.

Pada penelitian ini, variabel Komitmen Organisasi menjadi variabel intervening antara Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Kinerja anggota. Variabel intervening tersebut memiliki tujuan untuk membantu menyelesaikan hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti mengambil variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening karena diduga memediasi antara kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja anggota. Komitmen organisasi juga diduga memediasi antara Kepemimpinan terhadap kinerja, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil penelitian (Fauzan, 2023). Komitmen organisasi juga memediasi antara pelatihan terhadap kinerja, hal ditunjukkan dari hasil penelitian (Mira & Marnis, 2025).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan**

Transformasional dan Pelatihan terhadap Kinerja Anggota Kebumen dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening ”.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja yang ada di Satreskrim Polres Kebumen sudah baik, hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan persentase tiap tahun yang meningkat, karena tipe kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi. Kemauan anggota untuk mengikuti pelatihan tiap bidang dan keterikatan kekeluargaan dalam komitmen organisasi yang tinggi sehingga menciptakan perubahan-perubahan yang lebih baik.

Faktor-faktor yang mendukung kinerja seperti kepemimpinan transformasional yang memberikan motivasi, inspirasi, dan perhatian terhadap anggota. Kepemimpinan transformasional akan memberikan dorongan kepada anggota untuk selalu loyal dan bertanggung jawab melaksanakan tugasnya. Pelatihan juga sangat penting untuk diikuti secara rutin untuk meningkatkan kemampuan anggota supaya anggota merasa lebih mudah dalam melakukan penyidikan. Oleh karena itu, hal tersebut akan menciptakan keterikatan, kekeluargaan, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya yang membuat anggota merasa lebih berkomitmen dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat didefinisikan bahwa kinerja anggota Satreskrim Polres Kebumen semakin meningkat. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan,

dan Komitmen Organisasi. Oleh karena itu, peneliti ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada anggota Satreskrim Polres Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi pada anggota Satreskrim Polres Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Satreskrim Polres Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satreskrim Polres Kebumen?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja anggota Satreskrim Polres Kebumen?
6. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja anggota Satreskrim Polres Kebumen?
7. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap hubungan antara pelatihan dan kinerja anggota Satreskrim Polres Kebumen?

1.3 Batasan Masalah

Menurut (Al Ikhlas, Martin Kustati, 2023), batasan masalah merupakan ruang yang membatasi ruang lingkup masalah yang meluas ataupun melebar yang menjadikan penelitian bisa fokus untuk dilakukan. Hal ini bertujuan untuk memfokuskan tujuan penelitian yang akan diteliti supaya tidak meluas terhadap dimensi yang jauh dari relevansi, sehingga

penelitian dapat lebih fokus untuk dilaksanakan. Dari banyaknya permasalahan tersebut dapat dipilih satu atau dua bahkan lebih permasalahan yang akan diteliti (yang dapat disebut dengan batasan masalah). Maka, dapat disimpulkan bahwa, batasan masalah merupakan pemilihan satu atau dua, bahkan lebih permasalahan yang akan diteliti.

Tujuan dibuatnya batasan masalah untuk menyederhanakan permasalahan yang akan dipelajari dalam penelitian. Adapun batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja

Menurut (Agustina, 2019), kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan untuk melengkapi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan peraturan yang telah ditentukan. Menurut (Sapengga, 2016), kinerja adalah hasil yang sudah dicapai individu maupun kelompok dalam perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan. Menurut (Wibowo, 2010) dalam (Aktarina, 2015) indikator kinerja mencakup: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motiv, dan peluang.

2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Harijanto D et al., 2023), kepemimpinan transformasional adalah cara pemimpin untuk memberikan inspirasi kepada anggotanya untuk memberikan dorongan dan mengelola kepentingan individu demi kepentingan bersama untuk membangun

lingkungan intelektual, motivasi yang inspiratif, pengaruh yang ideal, sehingga menciptakan peningkatan kinerja dalam organisasi. Menurut (Qoyyimun Nafal et al., 2024), indikator Kepemimpinan Transformasional mencakup: pembaharu, pemberi teladan, mendorong kinerja bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuan terus menerus, dan mampu menghadapi situasi yang rumit.

3. Pelatihan

Menurut (Paryanti et al., 2024), pelatihan adalah suatu tahapan memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diberikan untuk melaksanakan tugas yang lebih baik. Menurut (Cheach et al, 2019) dalam (Ramadhan, 2024), indikator pelatihan mencakup: kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan, peningkatan kompetensi, kualitas materi dan penyampaian, dampak pada keterlibatan karyawan, dan penerapan dalam pekerjaan.

4. Komitmen organisasi

Menurut (Imbayani, 2022), komitmen organisasi adalah suatu ketentuan yang sudah disetujui bersama dari seluruh anggota dalam organisasi terhadap pedoman, pelaksanaan, dan tujuan yang ingin dicapai dimasa mendatang. Menurut (Meutia & Husada, 2019), komitmen organisasi mencakup: komitmen afektif (*affective*

commitment), komitmen normatif (*normative commitment*). dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan dan pokok utama permasalahan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada anggota Satreskrim Polres Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan (*training*) terhadap komitmen organisasi pada anggota Satreskrim Polres Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Satreskrim Polres Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Satreskrim Polres Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan (*training*) terhadap kinerja anggota Satreskrim Polres Kebumen.
6. Untuk menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja anggota Satreskrim Polres Kebumen.
7. Untuk menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan (*training*) dan kinerja anggota Satreskrim Polres Kebumen.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Bangsa dapat memperluas penelitian dan relasi di bidang Ekonomi dan bisnis untuk umum pada Program Studi Manajemen.
- b. Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja.
- c. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu sumber daya manusia, khususnya pada kepemimpinan transformasional, pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman pada bidang sumber daya manusia terutama pada kepemimpinan transformasional, pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja dalam suatu organisasi baik secara teoritis maupun implementasinya.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan referensi bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja anggota Satreskrim Polres Kebumen.

