

SKRIPSI

**“PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI
KECAMATAN KALIDERES KOTA JAKARTA BARAT
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI”**



Disusun oleh:

ROCHAYATI

NPM: 115200344

Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Tarumanagara

Tahun 2023

SKRIPSI

**“PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI
KECAMATAN KALIDERES KOTA JAKARTA BARAT
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI”**



Disusun oleh:

ROCHAYATI

NPM: 115200344

Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Tarumanagara

Tahun 2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Rochayati

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200344

Program Studi : Manajemen Bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 22 Desember 2023



Rochayati

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ROCHAYATI
NIM : 115200344
PROGRAM / JURUSAN : SI / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan
Transformasional Terhadap Komitmen
Organisasi Pada Guru Taman Kanak-Kanak di
Kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Jakarta, 21 Desember 2023

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Rochayati
NIM : 115200344
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh pelatihan dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada guru taman kanak-kanak di Kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 18 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Lydiawati Soelaiman S.T., M.M.
2. Anggota Penguji : Halim Putera Siswanto S.E., M.M.

Jakarta, 25 Januari 2024

Pembimbing,



(Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

- (A) ROCHAYATI (115200344)
- (B) *THE INFLUENCE OF TRAINING AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF KINDERGARTEN TEACHERS IN KALIDERES DISTRICT, WEST JAKARTA CITY WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE*
- (C) *XVI + Pages, 21 Tables, 3 Pictures, 11 Attachment*
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: The purpose of this research is to examine the influence of training, transformational leadership, job satisfaction on organizational commitment and to test job satisfaction as a mediator between training, transformational leadership and organizational commitment. The sample selection technique used was non-probability sampling and the sampling technique used purposive sampling technique. The number of samples in this study was 100 people who work as kindergarten teachers in Kalideres sub-district, West Jakarta city. Data was obtained by distributing questionnaires and processed using SmartPLS 4 for Microsoft Windows version 4.0.9.8. The results of this research are that training and transformational leadership can positively and significantly influence organizational commitment. Training and transformational leadership can positively and significantly influence job satisfaction. Job satisfaction can positively and significantly influence organizational commitment. Job satisfaction cannot mediate the relationship between training and organizational commitment. Job satisfaction can mediate the relationship between training and organizational commitment.*
- (F) *Keywords: Training, transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment.*
- (G) *Reference: 76 (2013-2023)*
- (H) Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

- (A) ROCHAYATI (115200344)
- (B) PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN KALIDERES KOTA JAKARTA BARAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
- (C) XVI + Halaman, 21 Tabel, 3 Gambar, 11 Lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta menguji kepuasan kerja sebagai mediasi antara pelatihan, kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 orang yang berprofesi sebagai guru TK di kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat. Data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan SmartPLS 4 for Microsoft Windows versi 4.0.9.8. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dan kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan mampu mempengaruhi komitmen organisasi. Pelatihan dan kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan mampu mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara pelatihan dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pelatihan dan komitmen organisasi.
- (F) Kata Kunci: Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.
- (G) Daftar Acuan: 76 (2013-2023)
- (H) Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap”

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“For all of you who are striving for your dreams. I just want to tell you that. You should believe in yourself and don't let anyone bring you down, you know negativity does not exist it's all about positivity, alright? So, keep than on mind. But anyways, have good friends around you have good peers, surround yourself with good people couse you are good person too”

(Mark Lee)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Saya sendiri,

Seluruh keluarga,

Seluruh rekan seperjuangan,

Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari beberapa kesulitan untuk menyelesaikannya. Dengan adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, serta pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Orang tua serta kakak kandung saya, yang tidak pernah lelah memberikan dukungan berupa doa, motivasi, dan kasih sayang yang berlimpah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Salsabila Ramdania yang selalu menghibur, menemani, dan memotivasi penulis dengan sangat baik.
7. Teman seperjuangan yang selalu mendukung, memberikan saran serta motivasi dan membantu penulis dalam penulisan skripsi, Rina Nurmilah.
8. Kepada teman bimbingan Feby, Rakha, Oliver, Naufal, Jonathan, Eric, Yuricho, dan Daniel yang turut membantu dalam penyusunan skripsi.
9. Seluruh responden yang telah mengisi kuesioner ini yang nama-namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan waktu maupun bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 25 Desember 2023

Penulis,

Rochayati

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	6
3. Batasan Masalah.....	6
4. Rumusan Masalah	7
B. TUJUAN DAN MANFAAT.....	7
1. Tujuan.....	7
2. Manfaat.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	9
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	10
1. Komitmen Organisasi.....	10
2. Kepuasan Kerja	11
3. Kepemimpinan Transformasional	12
4. Pelatihan	13
C. KAITAN ANTAR VARIABEL	15
1. Kaitan antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi.....	15

2.	Kaitan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi.....	16
3.	Kaitan antara Pelatihan dan Kepuasan Kerja	17
4.	Kaitan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja	17
5.	Kaitan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.....	18
6.	Kaitan antara Pelatihan dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.....	19
7.	Kaitan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi melalui Kepuasan Kerja.....	20
D.	PENELITIAN TERDAHULU	21
E.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	46
BAB III METODE PENELITIAN		48
A.	DESAIN PENELITIAN.....	48
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	49
1.	Populasi	49
2.	Teknik Pemilihan Sampel	49
3.	Ukuran Sampel.....	50
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	50
1.	Komitmen Organisasi.....	51
2.	Kepuasan Kerja	54
3.	Kepemimpinan Transformasional	54
4.	Pelatihan	55
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	56
1.	Validitas	57
2.	Reliabilitas.....	60
E.	ANALISIS DATA	61
1.	Koefisien Determinansi (R^2)	62
2.	Effect Size (F^2).....	62
3.	Goodness of Fit (GoF).....	62
4.	Analisis Hipotesis.....	62
5.	Analisis Mediasi	63
F.	ASUMSI ANALISIS DATA	63
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		64
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	64
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	66
1. Pelatihan	66
2. Kepemimpinan Transformasional	67
3. Kepuasan Kerja	69
4. Komitmen Organisasi.....	70
C. HASIL UJI ASUMSI ANALISIS DATA.....	73
D. HASIL ANALISIS DATA	74
1. Hasil Uji Loading Factor.....	74
2. Hasil Uji Koefisien Determinansi (R^2).....	75
3. Hasil Uji Effect Size (F^2).....	75
4. Hasil Uji Goodness of Fit (GoF).....	76
5. Hasil Uji Path Coefficients.....	77
6. Hasil Uji Hipotesis dan Mediasi.....	77
E. PEMBAHASAN	81
BAB V PENUTUP	86
A. KESIMPULAN.....	86
B. KETERBATASAN DAN SARAN.....	86
1. Keterbatasan	86
2. Saran.....	87
DAFTAR BACAAN.....	88
LAMPIRAN.....	96
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	114
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	115

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1 Hasil Uji Kompetensi Guru TK Tahun 2019.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi	51
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional	55
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Pelatihan	56
Tabel 3.5 Pengujian Average Variances Extracted (AVE).....	57
Tabel 3.6 Hasil Pengujian Outer Loading.....	58
Tabel 3.7 Hasil Pengujian Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT)	60
Tabel 3.8 Hasil Pengujian Cronbach Alpha.....	61
Tabel 3.9 Hasil Pengujian Composite Reliability	61
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pelatihan	66
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepemimpinan Transformasional	67
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Komitmen Organisasi.....	70
Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinansi (R^2)	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Effect Size (F^2)	75
Tabel 4.10 Hasil Bootstrapping	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 4.1 Grafik Loading Factor.....	74
Gambar 4.2 Grafik Bootstrapping.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	96
Lampiran 2 Tanggapan Responden	102
Lampiran 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	109
Lampiran 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	109
Lampiran 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	109
Lampiran 6 Hasil Analisis Outer Loading	110
Lampiran 7 Hasil Analisis Cronbach Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted	110
Lampiran 8 Hasil Analisis Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	111
Lampiran 9 Hasil Analisis Loading Factor	111
Lampiran 10 Hasil Analisis Koefisien Determinansi (R^2).....	111
Lampiran 11 Hasil Analisis Effect Size (F^2).....	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran yang sangat signifikan dalam kemajuan suatu negara dan masyarakatnya. Dalam proses pembangunan negara, pendidikan menjadi salah satu penopang utama. Negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Inggris, Jerman, Kanada, dan Perancis telah membuktikan bahwa pendidikan memiliki dampak besar dalam meningkatkan kualitas negara mereka. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan mendorong kemajuan suatu negara. Tingkat kualitas pendidikan yang tinggi dalam suatu negara akan berdampak positif pada kemajuan negara tersebut. Sebaliknya, jika sistem pendidikan suatu negara memiliki kualitas rendah, maka kemajuan negara tersebut akan terhambat (djkn.kemenkeu.go.id).

Sejalan dengan hal tersebut, pendidikan di Indonesia saat ini telah memasuki tahap persaingan global yang berperan penting dalam menggerakkan pembangunan ekonomi menuju kemajuan dan kesejahteraan. Di tengah persaingan global yang semakin kompetitif, Indonesia dituntut untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar dapat bersaing di tingkat internasional. Salah satu upaya yang sangat relevan dalam mencapai tujuan ini adalah dengan menyelenggarakan pendidikan yang bermutu tinggi untuk generasi penerus bangsa.

Tetapi, rendahnya mutu pendidikan di Indonesia telah menjadi perhatian serius. Berdasarkan survei *Program for International Student Assessment (PISA)* pada tahun 2018, Indonesia berada di urutan ke-74 atau peringkat ke-6 dari bawah. Kemampuan membaca siswa Indonesia berada di posisi 74 dengan skor 371, kemampuan Matematika berada di posisi 73 dengan skor 379, dan kemampuan sains berada di posisi 71 dengan skor 396. Skor PISA ini merupakan indikator yang sangat memprihatinkan (kompasiana.com).

Menurut laporan dari *World Population Review* pada tahun 2021, Indonesia menempati peringkat 54 dari total 78 negara dalam peringkat sistem pendidikan dunia dan mengalami peningkatan satu peringkat dari peringkat 55 pada tahun sebelumnya. Di kawasan Asia Tenggara, Indonesia berada di peringkat keempat, dengan peringkat di atasnya ditempati oleh Singapura, Malaysia, dan Thailand. Meskipun terdapat peningkatan, tantangan pendidikan di Indonesia tetap ada, salah satunya adalah kurangnya kualitas pengajar yang memiliki profesionalisme tinggi dan mampu mendidik serta mengajar siswa dengan tepat.

Berdasarkan Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) menunjukkan bahwa hanya sekitar 30 persen guru yang berhasil mencapai atau melebihi nilai 80, artinya sekitar lebih dari 70 persen guru belum mencapai nilai minimal 80, sehingga dapat dikategorikan sebagai tidak kompeten. Selain itu, guru yang diberi predikat profesional, pada kenyataannya hasil kinerja mereka belum tentu memuaskan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Menteri Keuangan Sri Mulyani dalam acara Dialog Publik Pendidikan Nasional bersama Persatuan Guru Republik Indonesia. Beliau menekankan bahwa saat ini, sertifikasi guru sudah tidak lagi mencerminkan apa yang semestinya. Sertifikasi hanya menjadi langkah formal untuk memenuhi syarat mendapatkan tunjangan. Guru yang telah bersertifikasi tidak selalu menunjukkan peningkatan profesionalisme dan tanggung jawab. Ironisnya, sertifikasi saat ini hanya menjadi prosedur formal untuk mendapatkan tunjangan, padahal proses sertifikasi seharusnya dimaksudkan untuk membuktikan tingkat profesionalisme (gtk.kemdikbud.go.id).

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pendidikan masih berada dalam kategori yang rendah. Salah satu faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya kualitas pendidikan ini adalah adanya kelemahan dalam kualitas pengajaran oleh guru-guru di Indonesia. Mereka belum sepenuhnya mampu menjalankan tugas mereka dengan baik, dan hasil pembelajaran yang mereka berikan masih belum memadai. Hal ini tercermin dari prestasi belajar siswa Indonesia yang masih berada di bawah rata-rata jika dibandingkan dengan siswa dari negara-negara lain. Ketika kualitas guru berada pada tingkat yang rendah, pencapaian tujuan pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia unggul akan sulit dicapai.

Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, guru memiliki peran ganda sebagai pendidik dan pembimbing, yang sangat berpengaruh dalam membantu siswa mengembangkan pengetahuan yang mereka butuhkan. Terutama dalam pendidikan anak usia dini, guru berperan sangat penting karena pada masa ini, otak anak sangat responsif terhadap rangsangan dan pengalaman. Guru taman kanak-kanak memegang peran sentral dalam memberikan pengalaman belajar yang signifikan serta mendukung pertumbuhan dan perkembangan anak.

Di Kota Jakarta Barat terdapat banyak taman kanak-kanak yang menjadi tempat penyelenggaraan pendidikan anak usia dini, dalam konteks yang penuh tantangan, taman kanak-kanak di wilayah ini menghadapi sejumlah permasalahan yang dapat mempengaruhi efektivitas mereka dalam mencapai tujuan pendidikan. Salah satu permasalahan yang patut dicermati adalah masalah akreditasi taman kanak-kanak yang masih rendah, serta kualitas guru yang juga belum mencapai standar yang diharapkan.

Berdasarkan hasil verifikasi Pusat Data dan Informasi (Pusdatin) tahun 2022, sekitar 62,23 persen dari lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Jakarta Barat belum mendapatkan

akreditasi. Hanya sekitar 14,08 persen yang telah memperoleh akreditasi tingkat A, 18,95 persen tingkat B, dan 4,74 persen tingkat C (npd.kemdikbud.go.id). Tingkat akreditasi yang rendah ini mengindikasikan bahwa standar mutu dan kualitas pendidikan yang diberikan oleh sebagian besar lembaga PAUD di wilayah tersebut masih belum mencapai tingkat yang memadai. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya fasilitas, kurikulum yang belum optimal, serta keterbatasan sumber daya. Dampaknya, kualitas pendidikan untuk anak-anak usia dini di wilayah ini terganggu.

Selain itu, kurangnya kompetensi guru di Kota Jakarta Barat yang belum mencapai standar yang diharapkan telah berdampak pada kualitas taman kanak-kanak yang berada di wilayah tersebut. Fenomena ini adalah masalah serius yang terjadi di lapangan, banyak guru yang belum dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan optimal. Hal ini dapat dilihat dalam data perbandingan rata-rata hasil Uji Kompetensi Guru jenjang TK di Provinsi DKI Jakarta sebagai berikut.

Tabel 1.1
Hasil Uji Kompetensi Guru TK Tahun 2019

No	Wilayah	Rata-rata
1.	Jakarta Selatan	63,76
2.	Jakarta Pusat	63,18
3.	Jakarta Timur	62,84
4.	Jakarta Barat	62,53
5.	Jakarta Utara	62,27

Sumber: data.jakarta.go.id

Tabel tersebut mengindikasikan bahwa rata-rata hasil Uji Kompetensi Guru TK di wilayah Jakarta Barat menempati posisi keempat dengan nilai 62,53. Hal ini berarti bahwa kompetensi guru-guru di wilayah ini masih berada di tingkat yang rendah jika dibandingkan dengan wilayah lain di Provinsi DKI Jakarta. Ketika kompetensi guru di taman kanak-kanak tidak memadai, hal ini dapat menghambat proses belajar anak-anak dan pencapaian tujuan pendidikan.

Menurut Sitompul (2019), menjadi seorang guru adalah sebuah profesi yang mengharuskan individu tersebut memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugasnya. Profesionalisme seorang guru memerlukan sejumlah persyaratan, termasuk memiliki

pendidikan dan pengetahuan yang sesuai dalam bidang pendidikan, kemampuan berkomunikasi yang baik dengan siswa atau anak didiknya, kreativitas dan produktivitas dalam pengajaran, serta komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya dengan tekad untuk terus mengembangkan diri. Tetapi, dalam praktiknya, masih terdapat kendala-kendala institusional yang menghambat profesionalisme guru. Beberapa masalah yang muncul seperti rendahnya tingkat kesejahteraan guru, kurangnya komitmen guru, dan kurangnya penghargaan dari masyarakat terhadap profesi guru. Oleh karena itu, pendidikan berkualitas memerlukan guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi mereka.

Komitmen guru merupakan salah satu aspek penting dalam menilai seberapa jauh seorang guru berdedikasi dan loyal terhadap lembaga pendidikan tempat mereka bekerja. komitmen ini mencakup tingkat kepedulian, kesetiaan, serta keterlibatan guru terhadap visi dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut. Melalui komitmen organisasi yang kuat, diharapkan dapat mendorong peningkatan kualitas proses pembelajaran dan memberikan dampak positif pada perkembangan anak-anak. Tanpa komitmen terhadap organisasi, meskipun tujuan pendidikan dan semua sarana pendukungnya sangat baik, mutu pendidikan akan sulit dicapai.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh Oupen dkk. (2020) mengungkapkan adanya masalah dalam komitmen guru di lingkungan sekolah. Fenomena yang mencerminkan masalah tersebut meliputi beberapa hal. Pertama, terlihat rendahnya tanggung jawab kerja guru, yang tercermin dalam kehadiran guru yang masih sering terlambat datang ke sekolah. Kedua, guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik, yang dapat dilihat dari ketidaksiapan beberapa guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), membuat materi pembelajaran, serta kurangnya inovasi dalam metode pengajaran. Ketiga, terdapat kurangnya partisipasi aktif guru dalam kegiatan antar sekolah.

Masalah-masalah yang timbul akibat rendahnya komitmen guru di sebuah sekolah sering kali terkait dengan peran pemimpin di dalam lingkungan sekolah. Pada sebuah organisasi, kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada tingkat komitmen, melalui hubungan antara atasan dan bawahan, serta antara anggota tim dengan pemimpinnya. Sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan harus mampu mengelola guru dan staf agar dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara efektif. Hal ini sejalan dengan peran dan tanggung jawab kepala sekolah yang telah diatur dalam Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan juga memiliki dampak yang signifikan pada komitmen organisasi guru. Seperti yang dijelaskan oleh Bernarto dkk. (2020), kepemimpinan transformasional menggambarkan kemampuan seorang pemimpin untuk

memahami kebutuhan dan motivasi para anggota timnya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu mendorong komitmen dan loyalitas yang tinggi dari anggota organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi (Oupen dkk., 2020).

Selain kepemimpinan transformasional, pelatihan memainkan peran penting dalam memotivasi guru untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman guru terkait dengan berbagai aspek seperti metode pengajaran terkini, perkembangan anak, serta aspek-aspek penting dalam pendidikan anak usia dini. Oleh karena itu, pelatihan memiliki potensi untuk memengaruhi kompetensi guru dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas, yang pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatyandri & Firmawan (2022) hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi guru. Oleh karena itu, adanya pelatihan dapat berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi guru.

Faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Jumiran dkk. (2020) Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut dapat menciptakan perasaan positif terhadap organisasi, yang kemudian tercermin dalam komitmen organisasi yang lebih tinggi. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai pemicu komitmen organisasi, karena ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal itu dapat menghasilkan perilaku yang mendukung organisasi dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya juga telah menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen organisasional (Jumiran dkk., 2020). Hal ini menegaskan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah aspek penting dalam studi mengenai perilaku organisasional dan dapat memengaruhi seberapa jauh individu terikat pada organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya pelatihan, kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan harapan, dan kepuasan kerja dalam menentukan keberhasilan komitmen organisasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul: **“PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU**

TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN KALIDERES KOTA JAKARTA BARAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan mempengaruhi komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di Kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat?
- b. Apakah kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di Kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat?
- c. Apakah pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat?
- d. Apakah kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat?
- e. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di Kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat?
- f. Apakah pelatihan mempengaruhi komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di Kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
- g. Apakah kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di Kecamatan Kalideres kota Jakarta Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, serta untuk menghindari perluasan isi penelitian serta keterbatasan bagi peneliti, antara lain keterbatasan dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

- a. Subjek penelitian yang digunakan dibatasi hanya guru taman kanak-kanak yang bekerja di kecamatan Kalideres, Jakarta Barat.
- b. Objek penelitian ini akan dibatasi berdasarkan variabel yang dibahas yaitu pelatihan, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi guru taman kanak-kanak.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, indentifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak?
- b. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak?
- c. Apakah pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru taman kanak-kanak?
- d. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru taman kanak-kanak?
- e. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak?
- f. Apakah pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
- g. Apakah pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat.

- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru taman kanak-kanak di kecamatan Kalideres Kota Jakarta Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat berkontribusi pada literatur akademis dengan menyediakan data dan temuan baru yang dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat memperkaya basis pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, pendidikan, dan psikologi organisasi. Tidak hanya itu, Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor di luar aspek pendidikan formal dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru di taman kanak-kanak. Hal ini dapat membantu mengembangkan pemahaman tentang faktor-faktor non-akademis yang relevan dalam konteks pendidikan anak usia dini.

b. Manfaat praktis

- Manfaat bagi dinas pendidikan: Dinas pendidikan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk mengembangkan kebijakan yang lebih efektif terkait pelatihan dan kepemimpinan di taman kanak-kanak. Mereka dapat merancang program pelatihan yang lebih tepat sasaran dan mendukung pengembangan kepemimpinan transformasional di sekolah-sekolah.
- Manfaat bagi guru: Guru dapat memanfaatkan hasil penelitian untuk memahami bagaimana pelatihan dan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Mereka dapat mencari pelatihan tambahan dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk memaksimalkan pengembangan profesional mereka.
- Manfaat bagi sekolah: Sekolah dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen guru. Dengan demikian, mereka dapat merancang strategi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan lingkungan kerja.

DAFTAR BACAAN

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 109-123. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i1.3393>
- Agustiarti, R., dkk. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Makassar: Tohar Media.
- Ametepe, P. K., Otuaga, E. U., Nnaji, C. F., & Arilesere, M. S. (2023). The moderating role of workplace ostracism between employee training, employee participation and organizational commitment among bank employees. *Arab Gulf Journal of Scientific Research*. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-11-2022-0249>
- Angellika, V., & Masman, R. R. (2023). The effect of job motivation and organizational commitment on employee satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(2), 300-309. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i2.300-309>
- Arumsari, S., & Prayekti, P. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (studi kasus kemantren mantrijeron yogyakarta). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(3), 560-569. <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/akuntabilitas>
- Astuti, R. D., Wiyono, G., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh pelatihan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA N 1 Semin Gunungkidul dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 612-625. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.706>
- Astuti, R. J., & Harnuansa, H. A. (2022). The effect of employee training on organizational commitment and turnover intention: A mediating role of job satisfaction. *Journal of Economics, Management and Trade*, 28(8), 61-69.
- Atika, O., Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Mustafa, Z. (2022). Work discipline, leadership, and job satisfaction on organizational commitment and teacher performance of state junior high school in Bangko District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 251-262. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i3.109>
- Bagaskara, P. E., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2023). Peran kepuasan kerja karyawan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen

- organisasional. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(3), 416-429. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v3i3.2550>
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/6057>
- Bhaskara, I. G. M. I., & Subudi, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1727 – 1754. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p20>
- Boukamcha, F. (2023). A comparative study of organizational commitment process in the private and public sectors. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(5), 1987-2013. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2021-2866>
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., ... & Purwanto, A. (2020). The effect of transformational leadership dimensions on job satisfaction and organizational commitment: Case studies in private university lecturers. *Solid State Technology*, 63(1s), 158-184. <http://www.solidstatetechnology.us/>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47-60. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.329>
- Choiriyah, S., & Riyanto, S. (2021). Effect of training and competence on job satisfaction and its impact on employee commitment (Case study at BPJS Ketenagakerjaan). *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(6), 1021-1030. <http://www.ijisrt.com/>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i06.p04>
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh work-life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD generasi Y. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(1), 16-30. <https://doi.org/10.36269/psyche.v4i1.505>

- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99-110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Ermawati, N. P. D., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi terhadap komitmen organisasional pada BPR di Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen*, 7(11), 6326 – 6359. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i11.p19>
- Fatyandri, A. N., & Firmawan, T. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja guru SMA di Kota Batam di mediasi komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 33-45. <https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/view/15>
- Febrianti, R., & Triono, J. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 105-118. <https://doi.org/10.3701/ileka.v1i2.292>
- Fika, N., Fauzi, A., & Zohriah, A. (2023). Analisis karakteristik kepemimpinan transformasional di Madrasah Aliyah. *Journal on Education*, 5(4), 16730-16736. <http://jonedu.org/index.php/joe>
- Fitranti, A., Izzati, U. A., & Setyowati, S. (2021). Gambaran komitmen organisasi pada guru di lembaga pendidikan pesantren. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 6168-6176. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1826>
- Hafid, H. A. (2023, January). Analisis pengaruh budaya kerja 5k terhadap kepuasan kerja untuk pengembangan sumber daya manusia industri pengecoran logam. In *Technopex 2022*.
- Hair, J. F., Hult, G. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (Third ed.)*. SAGE Publications. Inc.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hardani, dkk. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

- Hassanah, F. N. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan organization citizenship behavior serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15948>
- Herwina, W. (2021). *Analisis model-model pelatihan*. Indonesia: Bayfa Cendekia.
- Jumiran, J., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional: Studi kasus pada dosen perguruan tinggi swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600-621. <https://orcid.org/0000-0003-2460-9171>
- Kartini, T. M., & Bagus, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: the influence of transformational leadership style and work environment on organizational commitment with job satisfaction as intervening variable. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 23-32.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Kemdikbud. (2022, November). *Neraca Pendidikan Daerah Kota Jakarta Barat Tahun 2022*. npd.kemdikbud.go.id. <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=akreditasi>
- Kurniawan, F., Rachman, B., & Saputra, P. P. (2021). Pertukaran sosial melalui program corporate social responsibility (CSR) PT Timah Tbk pada masyarakat desa Tanjung Gunung. *Jurnal Sosial dan Sains*, 1(4), 247-259. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v1i4.72>
- Lauranda, H. R. (2018). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Galeri Smartfren Timoho Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(1), 96-103. <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/484>
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research: An applied orientation (7th ed.)*. Pearson Education.
- Ningtyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1634-1655. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p20>
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36-46. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.184>

- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32-41. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Panggabean, G. A., Marbun, S. N., & Nadapdap, K. M. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Pelayaran Tresnamuda Sejati cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Methofema*, 1(1), 96-107.
- Portal Data Terpadu Pemprov DKI Jakarta. (2019). *Data Rata-Rata Hasil Ujian Kompetensi Guru DKI Jakarta*. data.jakarta.go.id. <https://data.jakarta.go.id/dataset/data-rerata-hasil-ukg-tahun-2019>
- Pratama, I. G. K., & Mujiati, N. W. (2019). Peran komitmen organisasional memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11), 6887-6909. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i11.p25>
- Pratiwi, K. R. S., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasional, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(8), 3040-3061. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p08>
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) analysis for social and management research: A literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i2>
- Purwanto, Y., & Sahetapy, W. L. (2022). Pengaruh content marketing dan influencer endorser terhadap purchase intention pada brand skincare Somethinc. *Agora*, 10(1).
- Putra, A. S., & Hendriani, S. (2020). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 31(2), 91-99. [https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31\(2\).2886](https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31(2).2886)
- Putra, T. (2022, Mei 9). *Pendidikan kunci utama kemajuan bangsa*. djkn.kemenkeu.go.id <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15010/Pendidikan-Kunci-Utama-Kemajuan-Bangsa.html>
- Putranto, R. A., Andikaputra, F. A. T., Pradesa, H. A., & Priatna, R. (2022). Meningkatkan komitmen bagi Aparatur Sipil Negara: Perspektif teori pertukaran sosial dalam akuntabilitas organisasi publik. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 915-926. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.1748>

- Putri, G. C. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada rumah tahanan negara kelas II b Ponorogo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 115-126. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.485>
- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2019). The effect of career training and development on job satisfaction and its implications for the organizational commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employees of Jambi Provincial Government. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 79. <http://www.econjournals.com/>
- Rahmi, A., & Mulyadi, M. (2018). Pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN Banda Aceh. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 68-76. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Sakaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill- building approach (7th ed.)*. wiley.
- Saprudin, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 2(1), 14-19. <http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar>
- Sarwono, A. E., & Handayani, A. (2021). *Metode kuantitatif*. Surakarta: Unisri Press.
- Sedana, R. C., & Surya, I. B. K. (2022). Peran komitmen organisasional memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di Amo Spa Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(10). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i10.p04>
- Sefnedi, S., Antoni, A., & Riza, D. A. (2020). Peran kepuasan kerja sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional, stres kerja dan komitmen organisasi. *Kinerja*, 17(1), 8-16. <https://doi.org/10.30872/jkin.v17i1.7210>
- Sekretariat GTK. (2020, November 26). *Mengembalikan profesionalisme guru*. gtk.kemdikbud.go.id. <https://gtk.kemdikbud.go.id/read-news/mengembalikan-profesionalisme-guru>
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186-195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Sitompul, M. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) Negeri dan Swasta di Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau. *JIM UPB (Jurnal*

- Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*), 7(2), 199-208.
<https://doi.org/10.33884/jimupb.v7i2.1195>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryawan, I. G. R., Ardana, I. K., & Suwandana, I. G. M. (2021). Transformational leadership, work stress and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 146-157.
- Susanti, A., Kasmad, R., & Waris, I. (2019). Mewujudkan komitmen organisasi realize organizational commitments. *Journal of Public Administration and Government*, 1(1).
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/jpag>
- Sylvani, S., Jufri, A., & Qodriah, S. L. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dimediasi oleh keadilan organisasi pada RSIA Cahaya Bunda Cirebon. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 1-10.
<https://doi.org/10.34308/eqien.v7i1.104>
- Tsani, A. A., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 466-475.
<http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Usman Ahmad, M., Qaiser Danish, R., Fawad Ali, H., Shahid, R., & Nadeem, K. (2019). Impact of training and supervisor support on organizational commitment with mediating role of job satisfaction. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 8(1 (s)), pp-25. <http://www.european-science.com/>
- Utarayana, I. G., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(1), 344-36. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i01.p18>
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 93-105. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212>
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widyatmika, I. D. G. A. P., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(10), 3486-3505.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i10.p04>

- Wun, M. O., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, penilaian kinerja, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan FEB Universitas Tarumanagara di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 90-101. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7429>
- Yulianingsih, N. L. S., & Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional Kutabex Beach Front Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 2003-2023. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p18>
- Yulianto, W. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kemampuan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada balai pendidikan dan pelatihan aparaturn Sukamandi). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.371>
- Zulfah, M. (2023, Januari 2). *Pendidikan Indonesia di mata dunia*. Kompasiana.com. <https://www.kompasiana.com/marinizulfah7017/63b28c8b4addee45e8604354/pendidikan-indonesia-di-mata-dunia>
- Zulfikar, Z., Marbawi, M., & Aiyub, A. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Personil Polres kota Lhokseumawe. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 1-8. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3431>