

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT UNITY CABANG
BENGKULU**



SKRIPSI

Oleh :

TRI ANISSA RATNA ELLEN
2161201187

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BENGKULU
2025**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT UNITY CABANG
BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas
Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh :

TRI ANISSA RATNA ELLEN
2161201187

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT UNITY CABANG
BENGKULU



SKRIPSI

Diajukan oleh:

TRI ANISSA RATNA ELLEN
NPM: 2161201187

Disetujui oleh:
Pembimbing


Dr. Islamuddin, S.E., M.M
NIDN : 0204026803


Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Furgonti Raniidiah, S.E., M.M
NIDN : 020804730

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI
PENGARUH PELATHUAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT UNITY CABANG
BENGKULU

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna memperoleh gelar sarjana Manajemen
Hari : Rabu
Tanggal : 12 Maret 2025

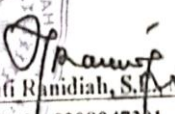
SKRIPSI

Oleh :

TRI ANISSA RATNA ELLEN
NPM : 2161201187

Dewan penguji:

- | | | | |
|----|-----------------------------|---------|---|
| 1. | Ratnawili, S.E., M.M | Ketua | (..... ) |
| 2. | Meiffa Herfianti, S.E., M.M | Anggota | (..... ) |
| 3. | Dr. Islamuddin, S.E., M.M | Anggota | (..... ) |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Furqonfi Raniidiah, S.E., M.M
NIDN: 0208047301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Mari bertumbuh menjadi orang yang lebih baik, kuat, dan bahagia.
- ❖ Dalam Surat At-Taubah ayat 40, Allah berkata, "Jangan sedih, sesungguhnya Dia bersama kita."

PERSEMBAHAN

1. Kepada cinta pertamaku dan inspirasiku, Bapak Ansori Hosen. Meskipun dia tidak pernah berada di bangku perkuliahan, dia bekerja keras, mendorong, dan mendukung penulis untuk menyelesaikan program studi.
2. Kepada pintu surgaku, Ibu Ely Lely. Beliau sangat berperan dalam proses menyelesaikan program studi, meskipun dia tidak sempat berada di bangku perkuliahan, dia terus memberikan semangat, dan penulis benar-benar percaya bahwa doa yang selalu mengiringi langkah penulis. Penulis yakin 100% bahwa doa Ibuku telah banyak menyelamatkan di dalam menjalani hidup yang keras, Terimakasih bu.
3. Kedua ayunda tercinta yang selalu memberikan support kepadaku untuk mencapai perkuliahan ini.
4. Teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang tiada henti memberi dukungan dan bantuan dalam perkuliahan ini.
5. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Fina Jawara Dwi Putra. Terimakasih telah kebersamai dan memberikan semangat dalam penulisan naskah ini. Terimakasih telah tulus memberikan rasa kasih sayang, terimakasih telah memberikan pelajaran berharga bahwa bentuk kasih sayang merupakan suatu hal yang berharga bagi diri ini. Terimakasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis hingga saat ini. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui dan semoga Allah selalu memberikan kemudahan untuk tetap istiqomah dalam kebenaran.

6. Terakhir, Untuk wanita sederhana yang memiliki keinginan besar tetapi terkadang sulit memahami apa yang mereka pikirkan, saya sendiri, Tri Anissa Ratna Ellen. Seseorang anak bungsu yang berumur 22 tahun yang keras kepala tetapi terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terimakasih untuk segala perjuangan, kesabaran, dan ketekunan yang telah di lalui dalam setiap langkah yang penuh tantangan ini. Kamu hebat, saya bangga kamu bisa menyelesaikan perjalanan panjang ini, meskipun tak jarang air mata dan kegelisahan datang menghampiri, yang terus maju meskipun jalan terasa berat. Terimakasih ya sudah hadir di dunia dan sudah bertahan sejauh ini melewati banyak rintangan dan tantangan yang alam semesta berikan. Berbahagialah selalu dimanapun dan kapanpun kamu berada, rayakanlah selalu kehadiranmu jadilah bersinar dimanapun kamu memijakkan kaki.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT Unity Cabang Bengkulu”** ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Furqonti Ranidiah, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
2. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
3. Bapak Dr. Islamuddin, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat.
4. Kedua Orang Tua Saya, atas doa, dukungan moral, dan materi yang tidak pernah putus
5. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan bantuan selama proses penelitian ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

ABSTRAK

Tri Anissa Ratna Ellen. 2025. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Pt Unity Cabang Bengkulu

Pembimbing: Dr. Islamuddin, SE.,MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT Unity Cabang Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Obyek penelitian ini adalah pengguna Karyawan PT Unity Cabang Bengkulu, dengan sampel 34 orang responden yang dipilih menggunakan metode Total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan dianalisis menggunakan SPSS dan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Analisis Momet of Structural (AMOS), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai C.R hitung $> t$ tabel ($3.052 > 2.039$), dan nilai p-value ($0,002 < 0,050$), di mana karyawan yang menerima pelatihan yang baik memiliki keterikatan emosional yang lebih besar terhadap perusahaan dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai C.R hitung $> t$ tabel ($2.117 > 2.039$), dan nilai p-value ($0,034 < 0,050$), di mana karyawan yang menerima pelatihan yang tepat lebih produktif, setia, dan berkinerja lebih baik. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai C.R hitung $> t$ tabel ($2.314 > 2.039$), dan nilai p-value ($0,021 < 0,050$), hasil uji sobel menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan pada PT. Unity Cabang Bengkulu karena C.R hitung $< t$ tabel ($0,458 < 2.039$) dan nilai p-value $= 0,640 > 0,050$. Namun pelatihan secara langsung dapat meningkatkan kinerja tanpa komitmen organisasi. Secara keseluruhan, komitmen organisasi dan pelatihan adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, dampak pelatihan terhadap kinerja terjadi secara langsung daripada melalui komitmen organisasi sebagai faktor.

Kata Kunci: Pelatihan, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Tri Anissa Ratna Ellen. 2025. The Effect of Training on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment at PT Unity Bengkulu Branch

Supervisor: Dr. Islamuddin, SE.,MM

This study aims to determine the Effect of Training on Employee Performance mediated by Organizational Commitment at PT Unity Bengkulu Branch. This study uses a descriptive quantitative method. The object of this study is the users of PT Unity Bengkulu Branch Employees, with a sample of 34 respondents selected using the Total sampling method. Data were collected through questionnaires, and analyzed using SPSS and Structural Equation Modeling (SEM) with the Analysis of Mommet of Structural (AMOS) software, the results of this study indicate that Training has a positive and significant effect on organizational commitment with a calculated C.R value > t table ($3.052 > 2.039$), and a p-value ($0.002 < 0.050$), where employees who receive good training have a greater emotional attachment to the company and are more satisfied with their jobs. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance with a calculated C.R value > t table ($2.117 > 2.039$), and a p-value ($0.034 < 0.050$), where employees who receive proper training are more productive, loyal, and perform better. Training has a positive and significant effect on employee performance with a calculated C.R value > t table ($2.314 > 2.039$), and a p-value ($0.021 < 0.050$), the results of the Sobel test indicate that organizational commitment does not mediate the relationship between training and employee performance at PT. Unity Bengkulu Branch because calculated C.R < t table ($0.458 < 2.039$) and p-value = $0.640 > 0.050$. However, training can directly improve performance without organizational commitment. Overall, organizational commitment and training are important components in improving employee performance. However, the impact of training on performance occurs directly rather than through organizational commitment as a factor.

Keywords: Training, Organizational Commitment, and Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
SERTIFIKASI	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	1
2.1 Deskripsi Konseptual.....	8
2.1.1 Pelatihan.....	8
2.1.2 Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Komitmen Organisasi	13
2.1.4. Pengaruh Antar Variabel.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Teoritik.....	22
2.4 Definisi Operasional	23
2.5 Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	26
3.2 Jenis Penelitian	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	27
3.4.1 Analisis Tanggapan Responden	28
3.4.2 Uji Instrument.....	30
3.4.2.1 Uji Validitas.....	30
3.4.2.2 Uji Reliabilitas	31
3.5 Teknik Analisa data	33
3.5.1 Uji Asumsi Klasik	33
3.5.2 Analisis Deskriptif.....	35
3.5.3 Analisis Moment of structural (AMOS).....	36
3.5.4 Analisis Jalur	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	41
4.1.2 Deskripsi Tanggapan Responden	42
4.1.3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	51
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	53
4.1.5 Hasil Uji Kesesuaian Model	56
4.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis.....	57
4.2 Pembahasan	60
4.2.1 Pengaruh Pelatihan (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)	60
4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	61
4.2.3 Pengaruh Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	62
4.2.4 Pengaruh Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Z)	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya	20
2.2 Definisi Operasional	23
3.1 Instrumen Skala Likert	28
3.2 Kriteria Respon Peserta	29
3.3 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indexs	36
4.1 Karakteristik Responden	41
4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X)	42
4.3 Menunjukkan Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
4.4 Menunjukkan Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi (Z)	48
4.5 Hasil Uji Validitas Penelitian	52
4.6 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian	53
4.7 Hasil Uji Normalitas	54
4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	56
4.9 Hasil <i>Goodness Of Fit</i> (GOF)	56
4.10 Hasil Dari Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	57
4.11 Hasil Dari Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Gambar Kerangka Teoritik	22
4.1 Gambar Struktur Organisasi PT Unity Cabang Bengkulu	40
4.2 Gambar Normal P.P Plot og Reggression	54
4.3 Gambar Uji heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>)	56
4.4 Gambar Path Analisis Jalur	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. SK Judul
2. Surat Izin Penelitian
3. Surat Bebas Plagiatisme
4. Surat Bebas Pustaka
5. Blangko Bimbingan Skripsi
6. Kuesioner Penelitian
7. Tabulasi Data Penelitian
8. Hasil *Output SPSS* Validitas dan Reliabilitas
9. Hasil Olah Data *Output SPSS*
10. Hasil Ouput Sem AMOS 23
11. Data Regresi dan Data Titik Persentase

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen SDM paling terpenting di dalam usaha mencapai target satu institusi. Di mana satu-satunya bahan yang memiliki logika dan perasaan adalah sumber daya manusia. Keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan upaya, sehingga berapapun semua bagian dari kemajuan teknologi yang sempurna, berkembangnya data, dana yang tersedia dan, jumlah material yang cukup, namun jika tidak memiliki sumber daya manusia, sehingga akan menantang bagi perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Tujuan organisasi terwujud karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu, selalu menjadi pemimpin dan berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan, meskipun memiliki sarana yang sangat canggih organisasi, jika karyawan tidak memainkan peran aktif (Pratama, 2013).

Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian adalah bidang manajemen umum. adalah manajemen SDM. Dalam manajemen SDM, manusia adalah kekayaan penting sehingga perlu dijaga melalui baik unsur dalam sumber daya manusia, yang paling diperhatikan adalah sifat sendir manusia (Mahardiah, 2019). Manajemen SDM apakah sebuah bidang yang khusus mempelajari bagaimana manusia berinteraksi dan berpartisipasi dalam suatu organisasi. Manajemen SDM mencakup manajemen tenaga kerja organisasi. Oleh karena itu, focus yang berfokus pada Ini hanya masalah tenaga kerja manusia dalam manajemen SDM. Karena Teori manajemen terkait berasal dari

manajemen SDM, yang merupakan komponen manajemen, dalam pengaturan peran Orang-orang dalam mencapai tujuan yang ideal.

Proses Manajemen SDM dan penggunaan sumber daya orang-orang secara efisien dan, produktif melalui perencanaan, penggerak, dan, pengendalian semua ukuran yang membantu Manusia mencapai tujuan mereka. Berikut adalah beberapa pendapat berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM), Dessler menyatakan bahwa manajemen SDM memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi sebagai kebijakan dan praktik daya manusia untuk pekerjaan manajer, seperti perekrutan, penyaringan, pelatihan pengimbalan, dan penilaian (Sutrisno, 2016).

Rahmawati (2015), pelatihan adalah suatu tempat di mana karyawan dapat mempelajari atau, memperoleh nilai, keterampilan, kemampuan, pemahaman, dan tingkah laku yang relevan dengan tempat kerja mereka. Rivai dan Sagala (2015), menambahkan bahwa pendidikan merupakan sistem prosedur yang bertujuan untuk transformasi perilaku pekerja dalam rangka pemenuhan tujuan organisasi. Pelatihan ini berhubungan dengan peningkatan kemampuan dan keahlian pegawai agar dapat melakukan secara efisien dan dengan efektif memenuhi harapan perusahaan. Berdasarkan pandangan Para ahli mampu menyimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah prosedur yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan memungkinkan mereka untuk melatih keterampilan, keterampilan, keahlian serta pengetahuan pekerja untuk melakukan tugas secara efisien dan efektif mencapai tujuan dalam pabrik.

Tujuan pelatihan pabrik adalah untuk meningkatkan efisiensi dan memperbaiki kualitas dukungan rencana, menurut Widodo (2015). Sumber daya

manusia, meningkatkan kepercayaan karyawan memberikan kompensasi yang meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja secara tidak langsung, dan, mencegah kadaluarsa kemampuan dan informasi personal, perkembangan kemampuan dan keahlian. Kinerja karyawan pada dasarnya itulah fungsinya atau tidak dilakukan oleh seorang pekerja. kinerja ini mengubah seberapa banyak kontribusi yang mereka berikan ke organisasi, termasuk kuantitas, kualitas, waktu, kehadiran, dan sikap kooperatif (Mathis, 2000). Kegagalan karyawan sering terjadi, karena probabilitas ketidaknyamanan di dalam pekerjaan, tarif yang rendah atau, minimal, motivasi dan tidak puas dalam pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah penampilan atau perwujudan karyawan, dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pekerjaan yang mampu di capai dari individu atau kumpulan orang individu apa tergabung dalam suatu organisasi tidak melanggar otoritas dan, kewajiban mereka untuk mencapai tujuan bisnis secara legal sesuai etika (Prawirosentono, 1992).

Secara teoritis, kinerja adalah variabel operasional yang berkaitan dengan Kinerja karyawan, yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. karyawan apakah produk dari pekerjaan dengan kuantitas dan, kualitas apa dilakukan oleh seorang pekerja di berprilaku, yang dapat memperbaiki posisi dan hasil pekerjaan karyawan di tempat karya, Wiritanaya dan Karneli, (2023), Organisasi harus bekerja lebih baik dalam menghadapi persaingan saat ini internasional.

Untuk bertahan dalam dunia Dengan persaingan yang lebih ketat, organisasi harus memiliki kemampuan tentang menjadi lebih kompetitif mereka.

Untuk menjalankan operasinya, organisasi mempekerjakan individu yang dikenal sebagai sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan merupakan komponen terpenting untuk mengidentifikasi kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, anggota staf harus sebanding dengan kebutuhan perusahaan dan, memiliki kemampuan menjalankan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi. Semua perusahaan akan terus bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja dipekerjakan mencerminkan kemampuan mereka, dan Kinerja yang baik adalah yang terbaik. Performansi ini membantu koordinasi mencapai tujuannya, jadi para pemimpin harus memperhatikan kinerja pekerja.

Komitmen organisasi, menurut Hellriegel dan Slocum (2011) adalah kesetiaan pekerja terhadap organisasi mereka. Mereka apa bekerja melalui perusahaan untuk lama cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang bekerja dengan cepat. Komitmen organisasi terdiri dari tanggung jawab (Mathis dan Jackson, 2012). Perusahaan melawan dipekerjakan dan kesetiaan karyawan melawan perusahaan berperan sebagai mediator dalam sehubungan dengan instruksi dan hasil pekerja. Pekerja yang memiliki tanggung jawab organisasi apa tinggi biasanya lebih termotivasi untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaannya. Hal ini karena mereka merasa memiliki keterkaitan emosional dengan organisasi dan ingin berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Objek penelitian ini adalah perusahaan PT Unity Cabang Bengkulu. Perusahaan Unity adalah perusahaan elektronik dan furniture yang bergerak di

bidang cash & credit. Dengan mempunyai kebijakan dan strategi yaitu memperkuat solidaritas, meningkatkan kaderasi karyawan& pimpinan.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan dengan wawancara pada tanggal 24 oktober 2024 terhadap karyawan PT Unity Cabang Bengkulu. Penulis menyimpulkan bahwa pencapaian target haruslah dicapai dari hari ke hari di karenakan dengan begitu pencapaian target bisa tercapai, penyebab dari tidak tercapainya target dikarenakan tidak semua anggota staf memiliki pengetahuan dan keterampilan sama, sehingga dapat mempengaruhi kinerja tim sehingga penulis menyimpulkan judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT Unity Cabang Bengkulu”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dasar yang jelas di atasnya sehingga identifikasi permasalahan sebagai sumber analisis adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja.
2. Peran komitmen organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Studi ini dilakukan untuk menilai berpengaruh pelatihan teknis dan, pelatihan kepemimpinan yang berkaitan dengan kinerja karyawan operasional dan, supervisor di PT Unity Cabang Bengkulu. Kinerja karyawan yang di ukur meliputi kuantitas dan kualitas produksi serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Penelitian ini juga akan menguji sejauh mana komitmen

organisasi, yang mencakup aspek afektif, normative, dan kontinuitas, memediasi hubungan antara pelatihan dan prestasi karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan dasar rinci sebelumnya sehingga jadi masalahnya yang di ambil di dalam penyelidikan Ini dapat dibuat seperti berikut ini:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT unity cabang Bengkulu?
2. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT unity cabang Bengkulu?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT unity cabang Bengkulu?
4. Apakah Komitmen organisasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. PT unity cabang Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT unity cabang Bengkulu
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT unity cabang Bengkulu.
3. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT unity cabang Bengkulu.
4. Untuk mengetahui apakah Komitmen organisasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. PT unity cabang Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

1. PT Unity Cabang Bengkulu menyediakan rekomendasi perbaikan program pelatihan dan upaya peningkatan komitmen organisasi karyawan
2. Penelitian selanjutnya menjadi referensi bagi penelitian serupa di bidang manajemen SDM.