

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Sustrinso (2021) mengatakan bahwa pelatihan sangat berguna untuk menangani operasi masa depan yang sulit dan mengalami transformasi yang sangat cepat, dapat di artikan kegiatan yang di lakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kemampuan anggota staf dalam hal keahlian dan pengetahuan yang karena suatu organisasi untuk meningkatkan kemampuan anggota staf dalam hal keahlian dan pengetahuan yang dapat di lakukan dalam tempat kerja pekerja sebanding dengan kemampuan dan, kebutuhan mereka untuk mencapai tugas. Pembelajaran pada prinsipnya apakah salah satu cara organisasi atau, perusahaan berusaha untuk meningkatkan kemampuan pekerja. Untuk meningkatkan kinerja pekerja kinerja pekerjaan apa bagus tidak tidak hanya dapat dicapai melalui penarikan karyawan yang berkualitas tinggi meskipun juga di dukung apa berbeda, salah satunya melalui instruksi karyawan. Berbagai upaya untuk memperluas kemampuan, pengetahuan karyawan yang dimiliki oleh pemimpin perusahaan telah mengakui keberhasilan Tujuan bisnis bergantung pada komponen pekerjaanya (Samsuni, 2019).

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila pelatihan di persepsikan baik oleh pelanggan/konsumen maka akan meningkatkan kualitas. Fahrozi et al (2022), menyatakan bahwa pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan membawa perusahaan maju juga merupakan salah satu dari komponen penting dalam persaingan lokal dan global. Status ilmiah dan teknolgi di perusahaan tersebut sangat penting mengatur upaya pengembangan sumber daya yang dilakukan oleh pemimpin dan mengerakkan rotasi bisnis.

Pelatihan meningkatkan moral karyawan dengan menanamkan optimisme, kepuasan kerja, dan kemampuan untuk belajar di tingkatan. Saat mereka menjadi lebih setia, itu meningkatkan kesetiaan mereka pada organisasi. Pelatihan membuat karyawan bersemangat dan mandiri yang tidak membutuhkan pengawasan dan instruksi terus-menerus. Mereka - mereka juga dapat menghindari kesalahan dan kecelakaan kerja karena mereka dapat menangani

pekerjaan dengan percaya diri dan menerapkan metode kerja yang tepat. Sebagian besar organisasi tahu betapa nilai pelatihan dan mereka berkomitmen untuk investasi waktu dan sumber daya alternatif untuk melakukannya (Karim dan Islam, 2019).

2.1.1.2 Indikator pelatihan kinerja karyawan

Mangkunegara (2007), mengatakan Sebuah indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran pelatihan kinerja pekerja, yaitu:

1. Instruktur,
2. Peserta
3. Materi
4. Tujuan
5. Metodologi
6. Sasarannya

Siagian (2014), indikator pelatihan kinerja karyawan yaitu :

1. Anggota aktif
2. Bahan pelatihan
3. Tingkat kesulitan kerja

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Performansi pekerja apakah pihak yang mempengaruhi jumlah mereka memberikan kontribusi kepada organisasi dalam hal jumlah, kualitas, dan waktu., dan kehadiran di kantor, dan sikap yang cooperative (Mathis, 2000). Kegagalan karyawan sering terjadi. Karena probabilitas ketidak nyaman di dalam pekerjaan, tarif yang rendah atau, minimal, motivasi dan tidak puas dalam pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah penampilan atau perwujudan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Performansi adalah hasil yang mungkin dengan bantuan individu atau kumpulan orang individu dalam suatu tempat - tempat pabrik, sebanding melalui otoritas dan tanggung jawab individu, untuk mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar etika juga, Etik (Prawirosentono, 1992).

Hasil kerja dalam hal kualitas dan jumlah produk yang dibuat oleh seorang individu karyawan di dalam melaksanakan bertanggung jawab (Mangkunegara, 2013). Hasibuan (2013) menyatakan kinerja adalah temuan yang dihasilkan oleh orang setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan ke arahnya. Prestasi pekerjaan diidentifikasi sebagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugas atau kemampuan yang terkait dengan pekerjaannya (Hamid dan Hasan, 2015).

Indrasari (2017), mengklaim kinerja yang luar biasa adalah tindakan penting menuju ke pencapaian tujuan organisasi. Faktor utama untuk mengukur keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja staf dan kualitas mereka, yang akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memberikan keterampilan dasar yang diperlukan untuk karyawan yang terbaru dipekerjakan tentang menjalankan tugasnya. Untuk meningkatkan kinerja, pelatihan sangat penting menambah pengetahuan, pelatihan serta mengembangkan keterampilan karya sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Dessler (2007), Perusahaan menggunakan pelatihan sebagai proses terintegrasi untuk melindungi karyawannya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Pendidikan kerja memiliki peranan penting bagi organisasi, karena memiliki kemampuan untuk menjadi salah satu pendorong utama untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi untuk tujuan keberlanjutan pabrik. Melalui pendidikan, perusahaan dapat memasukkan SDM sesuai melalui keterampilan yang dimiliki karyawan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014), unsur yang berdampak pada kinerja anggota staf, yaitu:

1. **Komponen pribadi**

Faktor ini, seperti kemampuan dan keterampilan fisik dan mental, latar belakang, seperti pengalaman dan keluarga, dan demografis, seperti umur dan asal usul.

2. **Faktor psikologi**

Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

3. **Faktor organisasi**

Sumber daya, kepemimpinan, imbalan (gaji), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan adalah faktor organisasi.

Sutrisno (2014) menyatakan bahwa elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan tepatnya:

1. Efisiensi dan efektivitas;

Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sementara efisiensi merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan sumber daya yang minimal. Karyawan yang efisien dan efektif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka dapat memaksimalkan output mereka dengan input yang paling optimal.

2. Identitas dan tanggung jawab;

Karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik ketika mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang posisi dan tanggung jawab mereka serta merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan organisasi. Rasa memiliki dan tanggung jawab ini juga mendorong mereka untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

3. Konsistensi kerja dan,

Kontribusi yang konsisten menunjukkan bahwa pekerja dapat diandalkan dan stabil dalam menjalankan tugas mereka. Karyawan yang konsisten cenderung memberikan hasil yang dapat diprediksi dan memenuhi standar perusahaan.

4. Upaya otoritas dan kewajiban

Kontribusi yang konsisten menunjukkan bahwa pekerja dapat diandalkan dan stabil dalam menjalankan tugas mereka. Karyawan yang konsisten cenderung memberikan hasil yang dapat diprediksi dan memenuhi standar perusahaan.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2014), indikator kinerja karyawan, yaitu seperti berikut:

1. kualitas tinggi

Kinerja kerja adalah standar yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi harapan dan kebutuhan perusahaan. Kinerja yang baik ditandai dengan tingkat kesalahan yang rendah, keakuratan yang tinggi, dan konsistensi dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ini dapat dihitung dengan menggunakan

jumlah unit produk yang dibuat, jumlah layanan yang diberikan, atau jumlah tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan.

3. Kecepatan

Kecepatan kerja menunjukkan seberapa cepat seorang karyawan menyelesaikan tugas tanpa mengorbankan kualitas. Semakin cepat seorang karyawan menyelesaikan tugas, semakin produktif mereka.

4. Efektifitas harga

Karyawan yang efektif dapat bekerja dengan biaya yang rendah tetapi tetap menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik. Ini disebut efektif harga.

5. Kebutuhan untuk pengawasan

Indikator ini terkait dengan tingkat kemandirian yang dimiliki oleh karyawan saat bekerja. Kepercayaan karyawan meningkat dengan pengurangan pengawasan. Mereka yang bekerja secara mandiri menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

6. Hubungan antar perseorangan

Dalam lingkungan kerja, hubungan antar perseorangan menunjukkan bagaimana karyawan mampu bekerja sama dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan mereka. Membangun hubungan dan berkomunikasi dengan baik dapat meningkatkan produktivitas tim dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2016), mengusulkan bahwa pengukuran kinerja karyawan tepatnya:

1. Kualitas

Kualitas kerja mencerminkan sejauh mana hasil pekerjaan seorang karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan dengan kualitas kerja tinggi menghasilkan output yang akurat, rapi, dan minim kesalahan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Ini dapat dihitung dengan menggunakan jumlah produk yang diproduksi, jumlah tugas yang diselesaikan, atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.

3. Kehandalan dan sikap

Kemampuan karyawan untuk bekerja secara konsisten dan dapat diandalkan tanpa banyak keterlambatan atau kesalahan disebut sebagai kehandalan. Karyawan yang handal dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan ekspektasi perusahaan dan tepat waktu. Sudut pandang mencakup elemen kedisiplinan, tanggung jawab, motivasi, dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya. Sudut pandang yang positif memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Hellriegel dan Slocum (2011), Komitmen organisasi adalah kesetiaan pekerja dengan organisasi mereka. Mereka apa bekerja melalui perusahaan untuk lama cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi sebanding dengan karyawan yang bekerja dengan cepat. Komitmen organisasi terdiri dari komitmen Mathis dan Jackson (2012), "Komitmen organisasi mencakup tanggung jawab yang dibuat oleh pekerja untuk perusahaan dan komitmen yang dibuat oleh perusahaan dengan pekerja." Komitmen koordinasi berperan sebagai penghubung antara pelatihan dan kinerja karyawan. Karyawan apa memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung 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. Komitmen organisasi merupakan tanggung jawab seseorang untuk perusahaan tempatnya bekerja.

Salah satu faktor yang memastikan keberlangsungan organisasi adalah komitmen seseorang organisasi tertulis, Menurut Luthans (2006), mengemukakan bahwa komitmen yang dibuat oleh organisasi sebagai suatu pandangan yang paling serius dianggap sebagaimana dorongan kuat untuk bertahan dalam organisasi, motivasi tentang mengejar tujuan organisasi juga disebut sebagai suatu kepercayaan terkenal, serta mengambil tujuan dan prinsip organisasi dengan bantuan istilah sikap yang berbeda ini menunjukkan setia karyawan terhadap organisasi dan proses yang bertahan lama yang terjadi di sana anggota organisasi menyatakan perhatiannya terhadap organisasi, keberhasilan, dan kemajuan jangka panjang.

2.1.3.2 Indikator-Indikator Kontribusi Organisasi

Allen dan Meyer pada tahun 1990, mengungkapkan Secara umum indikator komitmen organisasi dapat dibagi menjadi tiga kategori utama tepatnya:

1. Komitmen afektif, atau komitmen emosi, merupakan ikatan emosi individu bersama dengan organisasi, yang tercermin dalam rasa memiliki, loyalitas dan identifikasi dengan nilai-nilai organisasi, indikatornya yaitu:
 - a. Kepercayaan yang sangat kuat terhadap kualitas nilai-nilai dan maksud koordinasi
 - b. Komitmen penuh terhadap koordinasi
 - c. Kelelahan untuk berusaha karena keuntungan organisasi
2. Berkomitmen normative (normative terlibat), menggambarkan perasaan obligasi untuk bertahan dalam organisasi karena tuntutan moral atau, moral. Indikatornya yaitu :
 1. Rasa tanggung jawab terhadap organisasi
 2. Kepercayaan bahwa meninggalkan organisasi adalah hal yang tidak etis
3. Komitmen kontinuitas (continuance commitment), merupakan keputusan untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya biaya yang harus dikeluarkan jika meninggalkan organisasi, indikatornya yaitu :
 1. Kurangnya alternatif pekerjaan yang lebih baik
 2. Investasi yang telah dilakukan dalam organisasi (misalnya, masa kerja, pensiun). Ketidakmampuan untuk mengganti manfaat yang diperoleh dari organisasi

2.1.4 Pengaruh Antar Variabel

2.1.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Subroto (2018), menyatakan terdapat efek pelatihan pada kinerja karyawan. Pelatihan (latihan) adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan (Bangun, 2012). Simamora (1997), yang dimaksud dalam pelatihan terdapat sejumlah aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, atau cara berpikir seseorang.

Menurut Setiawan et al (2021), mengklaim pelatihan berdampak positif serta penting pada kinerja pekerja. Dengan kata lain, semakin baik dan pelaksanaan pelatihan yang signifikan, semakin baik dan signifikan kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2016). pendidikan

apakah prosedur pembelajaran jangka pendek yang memanfaatkan metode yang terorganisir dan, terstruktur manakah pelaksanaan bukan manajerial belajar keterampilan dan, pengetahuan teknikal untuk sasaran yang tidak luas.

Mathis (2004), mendefinisikan pelatihan sebagai proses memperoleh kemampuan tertentu untuk mendukung pencapaian tujuan bisnis. Pendidikan didefinisikan oleh Kasmir (2016) sebagai proses mengembangkan dan memperlengkapi pekerja dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pemahaman, dan tindakan mereka.

2.1.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Luthans (2006), menunjukkan yang ada hubungan dengan menguntungkan di antara tujuan koordinasi, seperti kinerja apa tinggi. Dimana semakin kuat komitmen Organisasi karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Sudarmanto (2018), mencapai kesimpulan bahwa komitmen komitmen menguntungkan kinerja dipekerjakan. Suatu keinginan kuat untuk bergabung dengan suatu organisasi disebut komitmen. Wijayaputra (2015), menunjukkan bahwa kontribusi organisasi berpengaruh terhadap hasil seorang karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi, berarti karyawan Mereka akan sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Karyawan dengan dedikasi tinggi akan dapat menunjukkan kinerja terbaik, sehingga dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Kesungguhan yang lebih tinggi karyawan akan menjadi sebagian dari yang bukan terputus dari bisnis, sehingga karyawan bertanggung jawab atas kemajuan dan kemundurannya perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

beberapa penelitian tentang pengaruh pelatihan tentang hasil dipekerjakan dimediasi oleh upaya organisasi sebagai contoh berikut adalah:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Dan Tahun	Hasil
1.	Indra setiawan, muhamad ekhsan, ryani dhyan parashakti	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. PT SPC Cikarang (2021)	Hasil studi menunjukkan bahwa instruksi berdampak pada kinerja pekerja, pelatihan berdampak pada kebahagiaan dan kepuasan dipekerjakan di tempat karya dan berdampak pada kinerja karyawan pada PT SPC, dan Kepuasan kerja dapat mengarahkan pelatihan kinerja pekerja.
2.	Eli yulianti	Pengaruh pelatihan kinerja karyawan grand fatma hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara (2015)	Penelitian menunjukkan bahwa instruksi memengaruhi kinerja secara signifikan. karyawan hotel besar fatma tenggarong.
3.	Nurul khastelia hartomo, Bachruddin saleh luturlean	Pengaru pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pos Indonesia	Hasil dari penelitian ini menunjukkan prestasi karyawan di kantor pusat PT Pos sangat

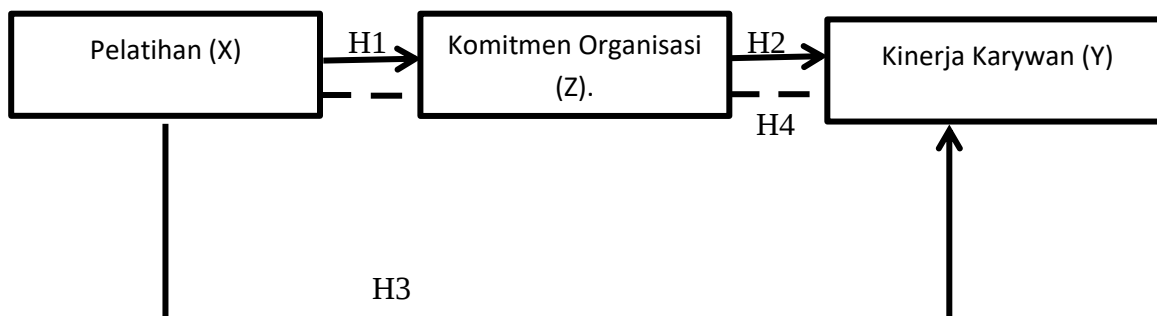
No	Nama Peneliti	Judul Dan Tahun	Hasil
		(persero) Bandung (2020)	dipengaruhi oleh pelatihan. Indonesia (persero) bandung.
4.	Lipia kosdianti, didi sunardi, F eknomi	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang (2021)	Hasilnya Menurut penelitian ini, ada hubungan yang signifikansi antara instruksi dan performansi. pekerja PT Satria Piranti Perkasa.
5.	Harif Amali Rivai	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . X. (2020)	Hasil studi mendukung bahwa kinerja karyawan sangat ditingkatkan oleh pelatihan. motivasi karya karyawan efektif signifikan terhadap prestasi pekerja. hasil penyelidikan juga didukung bahwa pelatihan menguntungkan keinginan untuk bekerja.
6.	Yan Kurnia Hendrawan	Pengaruh Pelatihan Pengembangan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja	Hasil studi menunjukkan bahwa kursus dan kemajuan memiliki berpengaruh

No	Nama Peneliti	Judul Dan Tahun	Hasil
		Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi PT PLN (Persero) PEBJB APP (2016)	yang kecil melawan hasil karyawan sebagai instan meskipun tidak langsung berpengaruh penting. Kecenderungan dan Tujuan Organisasi menunjukkan bahwa memiliki dampak yang penting untuk performansi karyawan dan, langsung dan tidak langsung. juga komitmen penuh-penuh Organisasi mengendalikan dampak pelatihan - pengembangan dan dorongan untuk kinerja karyawan di PT PLN (Persero) P3BJB APP Malang.
7.	Adi Neka Fatyandri, Teddi Firmawan	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Motivasi,Kompetensi Terhadap Guru SMA Di Kota Batam Di Mediasi Komitmen Organisasi	Studi ini menunjukkan Faktor Pelatihan dan Pengembangan, Kecerdasan, dan Kemampuan memiliki dampak positif yang penting untuk performansi Guru,

No	Nama Peneliti	Judul Dan Tahun	Hasil
			Variabel komitmen organisasi berhasil Memediasi Variabel Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi ,Kompetensi terhadap Kinerja Guru.

2.3 Kerangka Teoritik

Gambar 2.1
Kerangka Teoritik



Penjelasan:

H1 : Pelatihan (X) memiliki efek positif pada komitmen organisasi(Z).

H2 : Komitmen organisasi (Z) memiliki efek positif pada kinerja karyawan (Y).

H3 :Pelatihan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y)

H4 : Merupakan hipotesis moderasi atau mediasi yang lebih kompleks, yang melibatkan interaksi antara variabel-variabel atau kondisi tertentu yang dapat memengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Garis putus-putus: Menunjukkan hubungan antara pelatihan (X) dan kontribusi organisasi (Z),serta antara kesetiaan kepada organisasi (Z) dan hasil pekerjaan karyawan (Y). Panah: Menunjukkan arah penaruh dari satu variabel ke variabel lainnya

2.4 Definisi Operasional

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa definisi fungsi, penentuan komprehensif atau, karakteristik apa apa yang akan diperiksa mengubahnya menjadi variabel yang memiliki di ukur. Pengertian perasional memberikan penjelasan tentang metode khusus yang digunakan untuk melakukan penelitian dan mengperasikan struktur, yang memungkinkan peneliti yang berbeda untuk menentukan Variabel penelitian: mengulangi pengukuran dengan metode yang sama atau menciptakan metode pengukuran kontrak terbaik adalah item atau fitur apa memiliki variabel tertentu ditentukan oleh peneliti untuk diperiksa dan sampai pada kesimpulan.

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur
-----------------	-----------------	------------------	----------------------

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur
Pelatihan (X)	Pelatihan sangat berguna untuk menangani operasi masa depan yang sulit dan mengalami transformasi yang sangat cepat, dapat di artikan kegiatan yang di lakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kemampuan anggota staf dalam hal keahlian dan pengetahuan yang karena suatu organisasi untuk meningkatkan kemampuan anggota staf dalam hal keahlian dan pengetahuan yang dapat di lakukan dalam tempat kerja pekerja sebanding dengan kemampuan dan, kebutuhan mereka untuk mencapai tugas.	1. Partisipasi 2. Materi Pelatihan 3. Tingkat Kesulitan Kerja Siagian (2014)	Skala Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah penampilan atau perwujudan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kehandalan dan sikap Mangkunegara (2016)	Skala Likert

H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT unity cabang Bengkulu

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi adalah kesetiaan pekerja dengan organisasi mereka. Mereka apa bekerja melalui perusahaan untuk lama cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi sebanding dengan karyawan yang bekerja dengan cepat	1. Komitmen yang Bersifat Afektif (perasaan) 2. Komitmen normative (kewajiban) 3. Komitmen Kontinuitas (biaya) Allen dan Mayer (1990)	Skala Likert

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah asumsi awal. atau hasil sementara dari hubungan pengaruh antar sebelum penelitian dimulai, faktor-faktor independen dibandingkan dengan variabel-variabel dependen dan perlu dibuktikan melalui penyelidikan saat ini, Pelatihan yang diberikan kepada anggota staf oleh perusahaan mencakup item terkait dengan karya karyawan. Pelatihan berkualitas tinggi akan memberikan penjelasan detail bagaimana tugas apa yang perlu dilakukan dan bagaimana itu dilaksanakan Ketika anggota staf memahami dan memahami prosesnya sendiri, hasilnya juga akan meningkatkan karena mereka akan memiliki lebih banyak muda dalam mencapai pekerjaannya.

Ini sesuai dengan hasil Hendriani (2013) membuktikan bahwa pelatihan vokasi memiliki pengaruh yang signifikan dibandingkan dengan peningkatan keahlian, pengetahuan, dan tradisi dipekerjakan mengalami peningkatan, untuk memperluas pengetahuan, kemampuan, dan kebiasaan dipekerjakan. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut berdasarkan penjelasan di atas.

- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT unity cabang Bengkulu
- H3 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT unity cabang Bengkulu
- H4 : Komitmen organisasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. PT unity cabang Bengkulu