

ABSTRAK

Untuk menjawab tantangan masa globalisasi di tahun 2025, maka perusahaan harus menyiapkan segala daya dan upaya untuk selalu dapat bersaing, salah satunya adalah melalui SDM yang baik. SDM merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM pegawai harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Di sisi lain, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi perusahaan mengharapkan para pegawainya untuk bekerja dengan giat dan mempunyai keyakinan untuk mencapai hasil yang maksimal, sebab semua kemampuan intelegensi pegawai tidak berarti jika tidak didukung oleh suatu motivasi yang besar dari dalam dirinya. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi senantiasa memiliki dorongan untuk bekerja giat untuk mencapai kinerja yang optimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat dengan baik mempengaruhi kinerja pegawai, dan apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif survey dengan menggunakan alat analisis jalur untuk menguji hipotesis yang dihasilkan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket. Subyek penelitian adalah seluruh pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya berjumlah 69 orang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja, motivasi terhadap kinerja dan pelatihan terhadap kinerja yang telah melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 25%, pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 28.9% dan pengaruh langsung dari pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi adalah sebesar 12.9% dan semua pengujian diatas memiliki signifiaksi sebesar 0.000 dan hal ini menggambarkan bahwa pengaruh tersebut positif dan signifikan.

Kata Kunci : *Pelatihan, Kinerja, Motivasi, Intervening dan Analisis Jalur.*

ABSTRAC

To meet the challenges of globalization in the 2025 period, the company must prepare all the resources and efforts to always be able to compete, one of which is through good HR . Human resources are the most important assets of the company because of its role as the subject of implementing the policy and operations of the company. Resources owned by the company as capital, methods and machines can not provide optimal results if not supported by human resources that have optimum performance. By improving the quality of human resources employees are expected to work productively and professionally so that it achieves the expected performance will be satisfactory according to the standard of work required. To achieve satisfactory performance and professional abilities necessary to achieve that goal through several stages or conditions. Formal education is still inadequate to achieve professional abilities. For the human resource capabilities of employees must be empowered through training, education and development. On the other hand, are basically companies expect employees not only capable, competent, and skilled, but the company expects its employees to work hard and have the confidence to achieve maximum results, because all employees of the traffic intelligence is meaningless if not backed by a motivation large from within him. Work motivation is the stimulus or stimuli for each employee to work and produce better work. Employees who have a high work motivation always have the urge to work diligently to achieve optimal performance.

The purpose of this study was to determine the effect of the training provided by the company may well affect the performance of employees, and whether the training significantly influence performance through motivation as an intervening variable. This study uses a quantitative approach to survey research by using path analysis tool to test the hypotheses generated. The research instrument used was a questionnaire. Subjects were all employees at PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya amounted to 69 people .

The results of this study demonstrate the effect of training on the performance, motivation and training to the performance of the performance that has been through motivation as an intervening variable. It is shown from the results of the direct effect of training on performance is 25 %, the direct effect of motivation on performance amounted to 28.9 % and the direct effect of training on performance through motivation is at 12.9 % and all tests above have signifiiasi of 0000. and it illustrates that the effect of positive and significant.

Keywords : *Training , Performance , Motivation , Intervening and Path Analysis.*