

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam sektor transportasi, khususnya di PT Kereta Api Indonesia Daop XI Jember, sebagai upaya untuk mencapai kinerja operasional yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *artial Least Square (PLS)* berbasis software WarpPLS 8.0. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Kereta Api Indonesia Daop XI Jember sejumlah 965 dan jumlah sampel sebanyak 283 responden, dengan menggunakan teknik *probability sampling* (pengambilan sampel dengan peluang yang sama) yaitu dengan jenis pengambilan *sampel proportional random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reabilitas, serta pengujian model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sedangkan pelatihan, kompetensi, dan motivasi juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja tanpa harus dimediasi oleh motivasi. Keterbaruan pada penelitian ini terletak pada pengujian motivasi sebagai variabel mediasi. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model kinerja SDM serta implikasi praktis bagi pengelolaan SDM sektor transportasi.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi, Motivasi, Kinerja, PT Kereta Api Indonesia Daop XI Jember

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of improving the quality of human resources in the transportation sector, particularly at PT Kereta Api Indonesia Daop XI Jember, as an effort to achieve optimal operational performance. This research adopts a quantitative approach using the Partial Least Square (PLS) method with WarpPLS 8.0 software. The population of this study consists of all employees of PT Kereta Api Indonesia Daop XI Jember, totaling 965 employees, with a sample size of 283 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests as well as structural model analysis. The results indicate that training and competence have a positive and significant effect on motivation, while training, competence, and motivation also have a positive and significant effect on employee performance. However, competence does not have a significant effect on performance through motivation, indicating that competence directly influences performance without being mediated by motivation. The novelty of this study lies in examining motivation as a mediating variable. These findings contribute theoretically to the development of human resource performance models and provide practical implications for human resource management in the transportation sector.

Keywords: Training, Competence, Motivation, Performance, PT Kereta Api Indonesia Daop XI Jember