

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL  
INTERVENING MOTIVASI KERJA PADA DINAS  
PERHUBUNGAN KABUPATEN BANYUASIN**

**TESIS**

**Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen**



Disusun Oleh:

**Nama : ROSY PEBRITA SARI**  
**NPM : 245241018**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

**Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan**

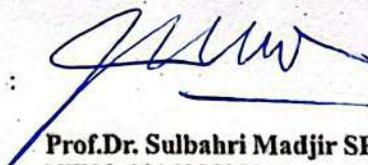
**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL INTERVENING  
MOTIVASI KERJA PADA DINAS PERHUBUNGAN  
KABUPATEN BANYUASIN**

Nama : **ROSY PEBRITA SARI**  
NPM : **245241018**  
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**  
Judul Tesis : **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN  
VARIABEL INTERVENING MOTIVASI KERJA PADA  
DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BANYUASIN**

Menyetujui:

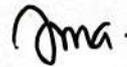
Pembimbing Tesis

Tanggal: 09/08/ 2025 Pembimbing I :



**Prof. Dr. Sulbahri Madjir SE., M.M.**  
NIDN: 0016035101

Tanggal: 09/08/ 2025 Pembimbing II :



**Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si**  
NIDN: 0201018001

Mengetahui:



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS**  
NIDN: 0205026401

Tanggal: 09/08/ 2025

Ketua Program Studi MM-UTP



**Dr. Sari Sakarina, SE., M.M., CHRM**  
NIDN: 0214038501

Tanggal: 09 / 08 / 2025

**LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL INTERVENING  
MOTIVASI KERJA PADA DINAS PERHUBUNGAN  
KABUPATEN BANYUASIN**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridianti Palembang

Nama : **ROSY PEBRITA SARI**  
NPM : **245241018**  
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui:

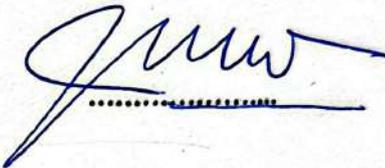
Ketua Penguji:

Tanggal

Tanda Tangan

**Prof.Dr. Sulbahri Madjir SE., M.M**  
NIDN: 0016035101

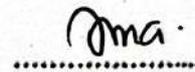
09/08/2025



Anggota Penguji:

1. **Dr. M. Ima Andriyani, SE.,M.Si**  
NIDN: 0201018001

09/08/2025



2. **Dr. Rosalina Pebrica Mayasari, SE.,M.Si**  
NIDN: 0026028310

08/08/2025



Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi MM-UTP



**Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS**  
NIDN : 0205026401

Tanggal: 09/08/ 2025

**Dr. Sari Sakarina, SE., M.M., CHRM**  
NIDN : 0214038501

Tanggal: 09/08/ 2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuwangi. Latar belakang penelitian ini adalah adanya ketimpangan dalam pemerataan pelatihan, ketidakjelasan jalur karir, serta fluktuasi motivasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Seluruh pegawai dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, sementara pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun tidak terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengimplikasikan perlunya peningkatan kebijakan pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan, diiringi upaya memelihara motivasi kerja pegawai agar tujuan peningkatan kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal.

**Kata kunci:** Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of training and career development on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Banyuasin District Transportation Office. The study was motivated by unequal training opportunities, unclear career paths, and fluctuating work motivation that may affect employee performance. This research used a quantitative method with an explanatory approach. All employees were included as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS software. The results show that career development positively influences work motivation and employee performance, while training positively affects employee performance but not work motivation. Work motivation plays an important role in improving employee performance and mediates the effect of career development on employee performance. These findings imply the need for structured and sustainable career development policies, along with efforts to maintain employee work motivation so that organizational performance improvement goals can be optimally achieved.*

**Keywords:** *Training, Career Development, Work Motivation, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul "*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin*". Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister program studi Magister Management Universitas Tridianti Palembang

Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, M.ME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang, Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang, Ibu Dr. Hj.Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS;
4. Direktur Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.SI
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang, Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
6. Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM sekaligus Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penyusunan, dan dukungan beliau untuk penyelesaian tesis ini.
7. Ibu Dr.M. Ima Andriyani, SE., M.Si sekaligus Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penyusunan, dan dukungan beliau untuk penyelesaian tesis ini.

8. Bapak/Ibu dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu dan inspirasi selama masa perkuliahan;
9. Seluruh keluarga terutama Suami, Anak-anak, Ayah, Ibu yang telah memberikan dorongan moril maupun materil;
10. Pimpinan dan seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian, serta membantu dalam pengumpulan data;
11. Rekan-rekan Angkatan 52 yang telah banyak membantu dan mendukung dalam penyelesaian penulisan tesis ini. Teman seperjuangan selama kuliah Agnes, Bu Rahmi, Odi dan Adit;
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung.

Saya menyadari bahwa tesis ini masih terdapat banyak kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini, dengan segala hormat segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca

Palembang,

ROSY PEBRITA SARI

# DAFTAR ISI

Halaman

|   |             |
|---|-------------|
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS .....</b> | <b>i</b>    |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS.....</b>      | <b>ii</b>   |
| <b>SURAT PERNYATAAN .....</b>                           | <b>iii</b>  |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                     | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                   | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                             | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                  | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                              | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                               | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                            | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                |             |
| 1.1. Latar Belakang.....                                | 1           |
| 1.2. Identifikasi Masalah .....                         | 6           |
| 1.3. Pembatasan Masalah .....                           | 7           |
| 1.4. Perumusan Masalah.....                             | 7           |
| 1.5. Tujuan Penelitian.....                             | 8           |
| 1.6. Kegunaan Penelitian .....                          | 9           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                          |             |
| 2.1. Kajian Pustaka .....                               | 10          |
| 2.1.1. Kinerja Pegawai .....                            | 11          |
| 2.1.2. Pelatihan .....                                  | 14          |
| 2.1.3. Pengembangan Karir .....                         | 18          |
| 2.1.4. Motivasi Kerja.....                              | 21          |
| 2.2. Penelitian yang relevan.....                       | 23          |
| 2.3. Kerangka Berfikir .....                            | 30          |
| 2.4. Hipotesis Penelitian .....                         | 36          |

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....                      | 38 |
| 3.2. Populasi dan Sampel.....                              | 40 |
| 3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....              | 41 |
| 3.4. Instrumen Penelitian .....                            | 43 |
| 3.5. Variabel dan Definisi Konseptual dan Operasional..... | 43 |
| 3.6. Teknik Analisa Data .....                             | 50 |
| 3.7. Uji Hipotesis .....                                   | 58 |

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|   |    |
|---|----|
| 4.1. Hasil Penelitian.....  | 62 |
| 4.1.1. Deskriptif Data Demografi Responden .....  | 62 |
| 4.1.2. Deskriptif Data Jawaban Responden .....  | 67 |
| 4.1.3. Analisis Statistik Inferensial .....   | 72 |
| 4.1.3.2 Analisa Outer Model .....   | 72 |
| 4.1.3.2 Analisa Inner Model .....   | 77 |
| 4.2. Pembahasan Hasil .....   | 84 |
| 4.2.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja<br>Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin.....              | 84 |
| 4.2.2. Pengaruh Pengembangan karir Terhadap<br>Motivasi Kerja Pada Dinas Perhubungan<br>Kabupaten Banyuasin ..... | 85 |
| 4.2.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai<br>Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin.....             | 87 |
| 4.2.4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja<br>Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten<br>Banyuasin. ....     | 88 |
| 4.2.5. Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap<br>Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten<br>Banyuasin ..... | 89 |
| 4.2.6. Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja  |    |

|   |            |
|---|------------|
| Melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas<br>Perhubungan Kabupaten Banyuasin.....  | 91         |
| 4.2.7. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja<br>Melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas<br>Perhubungan Kabupaten Banyuasin..... | 92         |
| <b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>  |            |
| 5.1. Kesimpulan .....   | 94         |
| 5.2. Implikasi .....  | 95         |
| 5.3. Saran .....  | 97         |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>99</b>  |
| <b>LAMPIRAN .....</b>   | <b>101</b> |

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ROSY PEBRITA SARI  
NPM : 245241018  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, seluruhnya adalah **hasil karya sendiri**
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau **adanya plagiat** dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi **pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang**, dan *sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku*

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan penuh rasa tanggungjawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2025

Yang menyatakan,


ROSY PEBRITA SARI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja para pegawainya. Oleh karena itu, manajemen SDM memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa pegawai tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Salah satu strategi yang sering digunakan dalam meningkatkan kapasitas dan semangat kerja pegawai adalah melalui pelatihan (*training*) dan pengembangan karir (*career development*).

Menurut Widodo (2021:1) Pelatihan atau *training* adalah proses transformasi dari seorang yang dinilai ahli atau *expert* dibidangnya kepada orang lain yang membutuhkannya. Selanjutnya pegawai sangat memperhatikan posisi dan jenjang karirnya dan apakah mampu untuk berkembang sehingga memperoleh gaji yang lebih besar, hal ini merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Stone dalam Kadarisman (2017:322) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dilakukan di masa mendatang.

Menurut Sutrisno (2017:86) Pelatihan adalah suatu proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk melaksanakan tugas tertentu

secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dalam pekerjaan yang sedang dijalani saat ini, dengan memberikan bekal keterampilan teknis, konseptual maupun sosial.

Menurut Mangkunegara (2017:122) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan secara formal melalui pelatihan, pendidikan dan pengalaman yang mendukung kemajuan karirnya di masa depan. Pengembangan karir diarahkan untuk mempersiapkan individu menghadapi perubahan organisasi serta membantu mencapai posisi yang lebih tinggi.

Pelatihan dan pengembangan karir yang dilaksanakan secara baik diyakini dapat memberikan dorongan motivasional yang signifikan bagi pegawai, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam mencapai potensi terbaiknya.

Motivasi kerja menjadi variabel psikologis penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Mangkunegara (2017:61) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab dan menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai optimal menjadi tujuan akhir dari pengelolaan SDM. Pegawai yang berkinerja baik akan berdampak langsung terhadap pencapaian organisasi

secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami bagaimana pelatihan dan pengembangan karir mempengaruhi motivasi kerja, serta bagaimana motivasi tersebut berdampak pada kinerja pegawai, menjadi penting dalam perumusan kebijakan kepegawaian.

Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin sebagai instansi pemerintah bertanggung jawab dalam sektor transportasi daerah, memiliki tantangan tersendiri dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsi tersebut adalah keberadaan pegawai yang kompeten dan termotivasi. Namun berdasarkan observasi awal dan laporan kepegawaian, ditemukan bahwa partisipasi pegawai dalam pelatihan masih terbatas dan sebagian besar pegawai belum memiliki rencana karir yang terstruktur serta belum maksimalnya kinerja pegawai secara menyeluruh. Hal ini berpotensi mempengaruhi tingkat motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan survei yang peneliti lakukan masih terdapat beberapa fenomena lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin terkait pelaksanaan pelatihan pegawai. Salah satunya adalah bahwa kesempatan untuk mengikuti pelatihan masih di dominasi oleh pegawai senior, sedangkan pegawai lain khususnya yang berada di level pelaksana atau staf belum mendapatkan akses pelatihan yang merata. Hal ini menciptakan kesenjangan dalam penguasaan pengetahuan dan keterampilan antar pegawai. Selain itu pelatihan yang telah diikuti oleh senior tidak dilakukannya transfer ilmu atau berbagi pengetahuan kepada rekan kerja lainnya, sehingga manfaat pelatihan tidak tersebar secara luas di lingkungan kerja. Fenomena ini mencerminkan

perlu diperbaiki dalam kebijakan pelatihan, baik dari aspek pemerataan, relevansi materi hingga tindak lanjut pasca pelatihan agar tujuan peningkatan kompetensi dapat tercapai secara maksimal.

Banyak pegawai belum memiliki jalur karir yang jelas dan terstruktur, hal ini terlihat dari ketidakpastian dalam proses kenaikan jabatan atau promosi, dimana tidak semua pegawai memahami kriteria atau tahapan yang harus dipenuhi untuk mengembangkan karirnya. Salah satu penyebabnya adalah masih sulitnya penyesuaian dengan persyaratan administratif dan pendidikan formal yang ditetapkan dalam regulasi kepegawaian. Banyak pegawai yang memiliki pengalaman kerja dan kinerja yang baik, namun terhambat oleh jenjang pendidikan yang tidak memenuhi syarat untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Situasi ini menimbulkan rasa stagnasi dan menurunkan motivasi kerja karena pegawai merasa peluang pengembangan karir tidak berpihak pada mereka. Kurangnya sosialisasi, pembinaan serta program pengembangan diri yang berkelanjutan memperparah kondisi ini, sehingga perlu adanya perbaikan sistem pengembangan karir yang lebih inklusif, berbasis kompetensi dan memberikan kesempatan yang adil bagi seluruh pegawai.

Di sisi lain motivasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuwangi terlihat masih rendah, yang tercermin dari kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Beberapa pegawai menunjukkan perilaku yang kurang disiplin seperti datang terlambat, sering menunda-nunda pekerjaan, bahkan cenderung melemparkan tugas kepada rekan kerja lainnya. Fenomena lainnya adalah ketidakmerataan

beban kerja antar pegawai. Beberapa pegawai terlihat memiliki beban kerja yang relatif ringan dengan tugas yang terbatas, sementara yang lain justru harus menangani pekerjaan yang menumpuk dan berulang-ulang tanpa dukungan yang memadai. Ketimpangan ini tidak hanya menimbulkan rasa ketidakadilan, tetapi juga berpotensi menurunkan semangat kerja bagi pegawai yang terbebani secara berlebihan. Pegawai yang memiliki beban kerja tinggi cenderung mengalami stres kerja, kelelahan dan penurunan produktivitas, sementara pegawai yang tidak cukup diberi tanggung jawab bisa kehilangan rasa tanggung jawab dan inisiatif. Ketidakseimbangan ini dapat mengganggu koordinasi kerja antar pegawai dan menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Fenomena ini menunjukkan perlunya penataan ulang pembagian tugas yang lebih proporsional, agar pegawai memiliki kontribusi yang seimbang terhadap pencapaian target organisasi.

Selain itu permasalahan lainnya yang turut mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai adalah terkait Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang tidak menentu. Dalam beberapa waktu terakhir, terdapat ketidak pastian dalam waktu pencairan TPP yang membuat pegawai merasa tidak aman secara finansial. Tambahan penghasilan pegawai yang seharusnya menjadi insentif atas kinerja dan kedisiplinan, justru menurun dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini menimbulkan rasa ketidakpuasan, kekecewaan dan berdampak pada semangat kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ***“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir***

*terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin”.*

**1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Pemberian pelatihan yang belum merata, dimana hanya sebagian pegawai senior yang mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, sementara pegawai lain belum mendapatkan kesempatan yang sama.
2. Tidak adanya mekanisme transfer ilmu dari pegawai yang telah mengikuti pelatihan kepada rekan kerja lainnya, sehingga ilmu yang diperoleh tidak tersebar secara merata
3. Banyak pegawai tidak memiliki jalur karir yang jelas, karena masih terdapat kendala seperti tingkat pendidikan yang tidak memenuhi persyaratan dan kurangnya informasi atau arahan terkait pengembangan karir.
4. Motivasi kerja pegawai cenderung rendah, terlihat dari kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas, sering datang terlambat dan sering menunda tanggung jawab.
5. Terjadi ketimpangan beban kerja antar pegawai, dimana ada pegawai yang memiliki pekerjaan berlebih dan ada pula yang hanya sedikit beban kerjanya.

6. Tambahan penghasilan pegawai yang tidak menentu dan cenderung menurun, menyebabkan ketidakpuasan dan berdampak pada penurunan semangat kerja serta loyalitas pegawai.
7. Kinerja pegawai secara keseluruhan belum optimal, yang diduga merupakan akumulasi dari rendahnya motivasi ketimpangan pelatihan, tidak jelasnya karir serta ketidakpastian kompensasi.

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terfokus, maka batasan masalah ditetapkan yaitu penelitian hanya dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin, variabel yang diteliti dibatasi pada pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja pegawai serta tidak membahas faktor eksternal lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan atau lingkungan kerja. ***“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin”.***

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin?
5. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?

### **1.5.Tujuan Penelitian**

Merujuk pada perumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin
4. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin

5. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin
6. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening
7. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

## **1.6.Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa dengan pendekatan yang berbeda.

### **2. Tujuan Praktis**

1. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi dalam merancang kebijakan pelatihan dan pengembangan karir.
2. Bagi pimpinan organisasi, penelitian ini dapat membantu dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pengelolaan SDM yang baik
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian lanjutan dengan fokus variabel atau konteks berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.)*. New York: Wiley.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (6th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management (15th ed.)*. Boston: Pearson.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryono, S. (2020). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima.
- Husein, U. (2015). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Larasati, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management (13th ed.)*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Miner, J. B. (1990). *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management (9th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Nisak, Eka, dkk. (2020). *Statistik Deskriptif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th ed.)*. New Jersey: Pearson.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen, dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Stone, R. J. (2002). *Human Resource Management*. Brisbane: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, I., & Tanjung, A. (2020). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.