

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor strategis yang berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan. (R. I. Saputri & Effendy, 2025). Kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja yang dicapai oleh individu, tim, maupun organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Aspek-aspek yang tercakup di dalamnya meliputi efisiensi, efektivitas, kualitas, kuantitas, serta tingkat pencapaian terhadap tujuan yang direncanakan. Dalam lingkup organisasi, kinerja biasanya dinilai berdasarkan sejauh mana pegawai atau unit kerja mampu mewujudkan target organisasi dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Oleh karena itu, pengukuran kinerja menjadi sangat penting, karena memberikan gambaran objektif tentang produktivitas, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan untuk perbaikan dan pengembangan ke depan..(Pratiwi & Prasetya, 2024) Salah satunya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Selain itu, pengukuran kinerja juga memfasilitasi pemantauan perkembangan individu atau tim dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang (Nurachmah et al., 2024). Dengan data kinerja yang jelas, manajer atau pimpinan organisasi dapat membuat keputusan yang lebih tepat mengenai penugasan, pelatihan, atau bahkan pemberian penghargaan.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, pelatihan kerja dan pengembangan karir merupakan dua aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Pelatihan kerja berperan dalam membentuk kompetensi teknis dan keahlian fungsional pegawai, sementara pengembangan karir berkontribusi pada peningkatan motivasi, loyalitas, dan kesiapan individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan. Kombinasi yang seimbang antara

keduanya akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal. (Wp & Andi, 2024). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan yang diperoleh dari pelatihan serta motivasi dan arah karir yang diberikan melalui pengembangan karir. Jika pegawai dilatih untuk bekerja dengan efisien dan memiliki peluang berkembang dalam organisasi, mereka akan lebih produktif, bertanggung jawab, dan mampu mencapai target yang ditetapkan (Zacharia & Kurniawan, 2024).

Pelatihan kerja merupakan proses peningkatan kompetensi teknis dan non-teknis melalui kegiatan pembelajaran yang dirancang oleh organisasi. Pelatihan memungkinkan pegawai untuk memahami tugas secara lebih baik, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan (Ramadhan et al., 2024). Pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai menerima pelatihan yang tepat dan relevan, mereka akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan akurat. Hal ini juga akan mempengaruhi kualitas pelayanan dan pencapaian target kerja. Pegawai yang dilatih dengan baik juga cenderung lebih percaya diri dan berkomitmen terhadap hasil kerjanya (Wp & Andi, 2024).

Pengembangan karir adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pegawai melalui jalur promosi, pelatihan lanjutan, mentoring, atau perencanaan karir (Arif & Sari, 2024). Tujuan utamanya adalah menciptakan pegawai yang siap mengemban tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta rasa tanggung jawab pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan ruang untuk berkembang, mereka akan berusaha menunjukkan kinerja yang maksimal. Adanya peluang karir yang jelas juga akan memicu motivasi internal untuk bekerja lebih giat dan produktif (Aji & Dinantara, 2024).

Dalam konteks instansi pemerintah, kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat (Mahdavia et al., 2024). Instansi pemerintahan memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsi administrasi negara dan memberikan layanan kepada masyarakat (Siswanda et al., 2024). Memastikan bahwa layanan yang diberikan berjalan dengan baik, efisien, dan efektif, penting bagi instansi pemerintahan untuk mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta organisasi secara keseluruhan. Salah satu alasan utama mengapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diketahui adalah untuk meningkatkan kualitas layanan publik (Gulo & Siregar, 2024). Pegawai pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, dan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka akan memungkinkan instansi untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung (Nuramaliadina et al., 2025). Dengan demikian, layanan yang diberikan kepada masyarakat bisa lebih optimal dan memenuhi harapan publik.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di wilayah Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Sebagai instansi yang langsung bersentuhan dengan masyarakat, Disdukcapil bertanggung jawab memastikan kelancaran berbagai proses administrasi yang berkaitan dengan identitas dan status hukum warga negara. Fungsi utama tersebut mencakup pengelolaan data kependudukan yang menjadi basis dalam berbagai kepentingan administrasi negara, mulai dari kebutuhan perencanaan pembangunan, pendistribusian bantuan sosial, hingga pelaksanaan pemilu yang demokratis, adil, dan transparan.

Dalam menjalankan tugasnya, Disdukcapil memberikan layanan yang mencakup penerbitan berbagai dokumen kependudukan penting seperti Kartu

Tanda Penduduk elektronik (KTP-el), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, akta kematian, serta dokumen pencatatan sipil lainnya. Layanan ini bersifat vital karena berhubungan langsung dengan hak sipil masyarakat dan menjadi prasyarat dalam mengakses berbagai layanan publik lainnya. Selain itu, Disdukcapil juga memiliki kewajiban untuk melakukan pemutakhiran data kependudukan secara berkala agar informasi yang tercatat sesuai dengan kondisi faktual di lapangan. Ketepatan dan keakuratan data kependudukan sangat menentukan keberhasilan perencanaan pembangunan daerah serta efektivitas kebijakan publik yang berbasis pada data demografis masyarakat.

Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai Disdukcapil menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Tingkat kinerja pegawai yang optimal akan berimplikasi langsung terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan. Pelayanan yang cepat, tepat, transparan, dan ramah kepada masyarakat tidak hanya meningkatkan kepuasan warga, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai kurang optimal, maka potensi munculnya berbagai permasalahan seperti keterlambatan pelayanan, ketidakakuratan data, serta keluhan masyarakat akan semakin tinggi. Kondisi tersebut dapat menghambat proses administrasi kependudukan dan berpengaruh terhadap kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah.

Untuk menilai tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung, digunakan instrumen evaluasi berbasis rentang nilai yang mengklasifikasikan hasil penilaian ke dalam beberapa kategori. Rentang nilai ini memberikan gambaran objektif mengenai kualitas kinerja, mulai dari kategori sangat baik hingga sangat kurang, sehingga memudahkan dalam mengidentifikasi tingkat pencapaian pegawai serta aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan.

**Tabel 1. Rentang nilai evaluasi kinerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung**

<b>Rentang Nilai (0–100)</b>	<b>Kategori</b>
85 – 100	Sangat Baik
75 – 84	Baik
65 – 74	Cukup
50 – 64	Kurang
0 – 49	Sangat Kurang

Sumber: Data Di Olah (2025)

Berdasarkan data yang dihimpun dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Permasalahan ini mencakup kendala dalam efisiensi waktu pelayanan, keterbatasan kompetensi pegawai dalam mengoperasikan sistem berbasis teknologi informasi, kurangnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas, serta tantangan dalam menjaga akurasi dan kelengkapan data kependudukan. Permasalahan tersebut menjadi isu penting yang perlu mendapatkan perhatian khusus, karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan administrasi kependudukan yang merupakan hak dasar seluruh masyarakat.

**Tabel 2. Kriteria Dan Evaluasi Penilaian Kinerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung Tahun 2023 dan 2024**

<b>No</b>	<b>Kriteria Kinerja</b>	<b>Nilai 2023</b>	<b>Nilai 2024</b>
1	Produktivitas	70	62
2	Kualitas Layanan	82	77
3	Ketepatan Waktu	83	78
4	Disiplin Kerja	72	64
5	Inisiatif & Kreativitas	80	75
6	Kerjasama Tim	72	65
7	Komunikasi Pelayanan	68	59
8	Komitmen terhadap Tugas	76	70
9	Tanggung Jawab	76	70
10	Pemanfaatan Teknologi	80	75
<b>Rata-Rata Kinerja</b>		<b>75,9</b>	<b>69,5</b>

Sumber: Data Di Olah (2025)

Berdasarkan hasil evaluasi, kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung pada tahun 2023 secara umum menunjukkan capaian yang lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2024. Pada tahun 2023, rata-rata nilai kinerja pegawai tercatat sebesar 75,9 yang berada dalam kategori baik, sedangkan pada tahun 2024 mengalami penurunan menjadi 69,5 dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja sebesar 6,4 poin dari tahun sebelumnya. Jika ditinjau lebih rinci, hampir seluruh aspek kinerja mengalami penurunan. Aspek produktivitas yang pada tahun 2023 memperoleh nilai 70 menurun menjadi 62 pada tahun 2024. Penurunan serupa terjadi pada kualitas layanan dari 82 menjadi 77, serta ketepatan waktu dari 83 menjadi 78. Indikator penting lainnya seperti disiplin kerja juga turun dari 72 menjadi 64, dan kerjasama tim dari 72 menjadi 65. Penurunan yang cukup signifikan terlihat pada komunikasi pelayanan, yaitu dari 68 di tahun 2023 menjadi hanya 59 pada tahun 2024, sehingga menjadi salah satu aspek yang paling lemah.

Sementara itu, aspek inisiatif dan kreativitas yang semula bernilai 80 menurun menjadi 75, serta pemanfaatan teknologi dari 80 turun menjadi 75. Penurunan juga terlihat pada aspek komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab, masing-masing dari 76 menjadi 70. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Disdukcapil Kota Bandar Lampung pada tahun 2024 belum mampu mempertahankan capaian yang diperoleh pada tahun 2023. Dalam konteks ini, pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki peran yang sangat penting untuk membalikkan tren penurunan kinerja. Pelatihan yang terarah dapat membantu pegawai memperbarui keterampilan teknis, memperbaiki pola kerja, serta meningkatkan kemampuan interpersonal seperti komunikasi dan kolaborasi tim. Sementara itu, pengembangan karir yang jelas dan transparan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal, merasa dihargai, dan memiliki arah yang jelas dalam pencapaian profesional mereka. Dengan kombinasi kedua pendekatan ini, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu dan tim, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang dinamis dan produktif dalam jangka panjang.

Pelatihan kerja merupakan salah satu instrumen penting dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai. Melalui pelatihan yang terencana dan relevan, pegawai diharapkan mampu meningkatkan keterampilan teknis, memperluas pengetahuan, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi maupun tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Namun demikian, dalam praktiknya pelaksanaan pelatihan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandar Lampung masih menghadapi berbagai kendala, baik dari sisi partisipasi pegawai, ketersediaan anggaran, maupun relevansi materi yang diberikan. Kondisi ini berimplikasi pada kurang optimalnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia, sehingga berdampak terhadap produktivitas dan kualitas layanan kependudukan. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, berikut disajikan data mengenai pelaksanaan pelatihan pegawai Disdukcapil Kota Bandar Lampung tahun 2024 yang mencerminkan capaian target dan realisasi di berbagai aspek.

**Tabel 3. Evaluasi target dan realisasi pelatihan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung Tahun 2024**

No	Indikator Pelatihan	Target (%)	Realisasi (%)	Keterangan
1	Persentase pegawai yang mengikuti pelatihan teknis administrasi kependudukan	90	65	Masih banyak pegawai belum terlibat aktif
2	Persentase pegawai yang mengikuti pelatihan pemanfaatan teknologi informasi	85	58	Rendah, berdampak pada lambatnya layanan
3	Tingkat kepuasan pegawai terhadap materi pelatihan	80	62	Materi kurang relevan dengan kebutuhan
4	Tingkat keterlaksanaan pelatihan sesuai jadwal	95	70	Beberapa pelatihan tertunda/tidak sesuai jadwal
5	Persentase pegawai yang mendapatkan pelatihan minimal 2 kali dalam setahun	75	45	Frekuensi pelatihan masih terbatas

6	Tingkat penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan	85	60	Tidak semua pegawai mengimplementasikan
7	Ketersediaan anggaran pelatihan dibanding kebutuhan	100	68	Anggaran terbatas membatasi jumlah pelatihan
8	Persentase pegawai yang merasa pelatihan mendukung pengembangan karir	80	55	Hubungan pelatihan dan karir belum optimal

Sumber: Data Di Olah (2025)

Data pada tabel menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di Disdukcapil Kota Bandar Lampung masih menghadapi berbagai kendala yang signifikan. Misalnya, hanya 65% pegawai yang mengikuti pelatihan teknis administrasi kependudukan dari target yang seharusnya 90%. Hal ini menyebabkan sebagian pegawai belum memiliki keterampilan yang memadai dalam mengelola dokumen kependudukan, sehingga berimplikasi pada meningkatnya kesalahan administrasi dan berkurangnya efektivitas pelayanan. Kendala lain terlihat pada aspek pemanfaatan teknologi informasi, di mana hanya 58% pegawai yang mengikuti pelatihan terkait. Rendahnya capaian ini turut menjelaskan mengapa pelayanan berbasis digital belum optimal, serta berdampak pada lambannya proses pelayanan masyarakat. Hal ini berkorelasi dengan menurunnya indikator ketepatan waktu dalam kinerja Disdukcapil pada tahun 2024.

Di sisi lain, frekuensi pelatihan juga masih terbatas. Hanya 45% pegawai yang memperoleh pelatihan minimal dua kali dalam setahun, sehingga proses peningkatan kompetensi belum berjalan secara konsisten. Rendahnya kepuasan pegawai terhadap materi pelatihan, yaitu hanya 62%, juga memperlihatkan bahwa materi yang diberikan kurang relevan dengan tantangan pekerjaan yang dihadapi sehari-hari. Akibatnya, hasil pelatihan tidak sepenuhnya dapat diimplementasikan, terlihat dari capaian penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan yang hanya 60%.

Keterbatasan anggaran pelatihan, yang hanya mampu dipenuhi sebesar 68% dari kebutuhan, memperkuat kondisi ini. Minimnya dukungan anggaran membuat



jumlah pelatihan berkurang dan kualitasnya tidak maksimal. Lebih jauh lagi, hanya 55% pegawai yang merasa pelatihan benar-benar mendukung pengembangan karir mereka. Kondisi ini melemahkan motivasi internal pegawai, sehingga berdampak pada indikator kinerja lain seperti disiplin kerja, komitmen terhadap tugas, dan kerjasama tim. Dengan demikian, kelemahan dalam pelaksanaan pelatihan—mulai dari rendahnya partisipasi, keterbatasan materi, hingga minimnya dukungan anggaran—menjadi salah satu faktor utama yang menjelaskan mengapa kinerja Disdukcapil Kota Bandar Lampung mengalami penurunan pada tahun 2024 dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Pelatihan kerja adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien (Wulansari & Tilova, 2024). Pelatihan ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja, menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan sistem kerja terbaru, serta mempersiapkan pegawai menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Pelatihan kerja memberikan berbagai manfaat, di antaranya meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai, mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, serta mendorong kualitas pelayanan yang lebih baik (Syamiya, 2024). Pelatihan kerja dan kinerja bersifat erat dan saling mendukung, di mana pelatihan kerja yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Zacharia & Kurniawan, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh (Ayu & Hikmah, 2024) menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengembangan karir adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi seorang individu dalam perjalanan profesionalnya. Proses ini mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, bimbingan, serta pengalaman kerja yang bertujuan untuk mempersiapkan individu untuk posisi atau tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi (Kurniati et al., 2025).

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai. Melalui sistem pengembangan karir yang terarah, pegawai tidak hanya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensinya, tetapi juga mendapatkan kejelasan mengenai prospek dan jenjang karir di masa depan. Namun, realitas yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa pengembangan karir belum sepenuhnya berjalan optimal. Masih terdapat berbagai kendala, mulai dari terbatasnya kesempatan promosi, kurangnya program mentoring, hingga minimnya rotasi jabatan yang dapat memperluas pengalaman kerja pegawai. Untuk menggambarkan kondisi tersebut secara lebih jelas, berikut disajikan data mengenai pelaksanaan pengembangan karir pegawai Disdukcapil Kota Bandar Lampung tahun 2024.

**Tabel 4. Evaluasi target dan realisasi pengembangan karir di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung Tahun 2024**

No	Indikator Pengembangan Karir	Target (%)	Realisasi (%)	Keterangan
1	Pegawai yang memiliki rencana karir individu yang jelas	85	60	Banyak pegawai belum memiliki arah karir yang terstruktur
2	Pegawai yang memperoleh kesempatan promosi jabatan	70	40	Kesempatan promosi masih terbatas dan tidak merata
3	Pegawai yang mendapatkan program mentoring atau coaching	80	55	Mentoring belum berjalan konsisten untuk seluruh pegawai
4	Pegawai yang mengikuti pelatihan pengembangan soft skills	75	50	Pelatihan lebih banyak difokuskan pada aspek teknis, bukan pengembangan diri
5	Pegawai yang memperoleh rotasi kerja untuk memperluas pengalaman	65	38	Rotasi jabatan jarang dilakukan sehingga pengalaman pegawai terbatas

6	Pegawai yang merasa organisasi mendukung karir jangka panjang mereka	80	57	Persepsi dukungan organisasi masih rendah
7	Pegawai yang mengikuti program perencanaan suksesi (succession planning)	70	42	Perencanaan kaderisasi belum optimal
8	Tingkat kepuasan pegawai terhadap sistem pengembangan karir	85	61	Banyak pegawai merasa pengembangan karir kurang transparan dan terstruktur

Sumber: Data Di Olah (2025)

Berdasarkan data mengenai pengembangan karir di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bandar Lampung tahun 2024, terlihat bahwa implementasi strategi pengembangan karir masih menghadapi berbagai keterbatasan. Hanya 60% pegawai yang memiliki rencana karir individu yang jelas, padahal rencana karir yang terstruktur penting untuk mengarahkan pegawai dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. Rendahnya persentase ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum memiliki panduan karir yang dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan.

Kesempatan promosi jabatan juga masih sangat terbatas. Dari target 70%, realisasinya hanya mencapai 40%, yang menandakan bahwa ruang mobilitas vertikal dalam organisasi belum merata. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai, karena mereka merasa peluang untuk berkembang dalam struktur organisasi relatif kecil. Hal serupa terlihat pada rotasi jabatan yang hanya terealisasi 38%. Minimnya rotasi kerja membuat pegawai kurang memiliki kesempatan memperluas pengalaman lintas bidang, sehingga kompetensi yang dimiliki cenderung stagnan.

Program mentoring dan coaching baru mampu menjangkau 55% pegawai, sementara pelatihan pengembangan soft skills hanya terealisasi 50%. Hal ini memperlihatkan bahwa organisasi masih lebih banyak berfokus pada pengembangan teknis, dan belum maksimal dalam mengasah aspek kepemimpinan,

komunikasi, maupun pengambilan keputusan yang sangat dibutuhkan untuk menunjang pelayanan publik.

Lebih jauh lagi, hanya 57% pegawai yang merasa organisasi mendukung karir jangka panjang mereka, serta 42% yang mengikuti program perencanaan suksesi. Angka ini menunjukkan bahwa perencanaan kaderisasi dan sistem regenerasi pegawai belum berjalan optimal. Akibatnya, muncul persepsi bahwa pengembangan karir di Disdukcapil belum dikelola secara transparan, terarah, dan berkelanjutan. Kondisi tersebut berdampak langsung pada kinerja pegawai. Pegawai yang tidak memiliki kejelasan karir cenderung bekerja hanya untuk memenuhi tugas rutin, tanpa terdorong untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Selain itu, keterbatasan kesempatan promosi dan dukungan organisasi yang minim juga melemahkan loyalitas serta komitmen pegawai terhadap tugas. Oleh karena itu, pengembangan karir yang belum optimal dapat diidentifikasi sebagai salah satu penyebab menurunnya kinerja Disdukcapil Kota Bandar Lampung pada tahun 2024 jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya.

Pengembangan karir memberikan berbagai manfaat, di antaranya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu, membuka peluang promosi, serta meningkatkan kepuasan kerja dan rasa percaya diri (Nurachmah et al., 2024). Selain itu, pengembangan karir juga meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan, memperluas peluang karir, serta berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hubungan antara pengembangan karir dan kinerja sangat erat, di mana pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja individu, yang pada gilirannya berdampak positif pada peningkatan kinerja (Anggela et al., 2024). Ketika karyawan merasa bahwa karir mereka diperhatikan dan diberdayakan melalui pelatihan, bimbingan, dan kesempatan pengembangan lainnya, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, berinovasi, dan berkontribusi maksimal bagi organisasi (Syamiya, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh (D. D. Saputri et al., 2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan fenomena terkait pentingnya kinerja berdasarkan permasalahan yang ada pada latar belakang pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung di atas maka peneliti tertarik. **“Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung Berbasis Teori Kinerja”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian latar belakang, yang menjelaskan pentingnya topik penelitian serta identifikasi permasalahan yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini disusun sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung ?
2. Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung?
3. Apakah Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung?
4. Faktor Apa yang Dominan Terhadap Kinerja?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup batasan-batasan tertentu yang bertujuan untuk memfokuskan pembahasan agar lebih terarah dan mendalam. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung

### 2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung.

### 3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung.

### 4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan pada waktu dimulai pada bulan April 2025 sampai selesai.

### 5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup keilmuan dalam penelitian ini berada dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan terhadap variabel-variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk Menganalisa Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung
2. Untuk Menganalisa Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung
3. Untuk Menganalisa Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung
4. Untuk Menelaah Variabel atau Faktor Dominan terhadap Kinerja

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain :

### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan terkait dengan Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung

## 2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh Pengelola Instansi dalam mendorong Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung

## 3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang membahas mengenai variabel Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja

# 1.6 Sistematika Penulisan

## **BAB I. Pendahuluan**

Pada bab ini, disajikan uraian mengenai berbagai komponen penting dalam penelitian ini, yaitu latar belakang masalah yang menjadi dasar pengembangan penelitian, perumusan masalah yang merinci pertanyaan penelitian yang ingin dijawab, serta ruang lingkup penelitian yang menjelaskan batasan-batasan dalam kajian ini. Selanjutnya, dijelaskan pula tujuan penelitian yang hendak dicapai, manfaat penelitian yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di lapangan, serta sistematika penulisan skripsi yang memberikan gambaran mengenai susunan bab dalam penelitian ini.

## **BAB II. Landasan Teori**

Pada bab ini, akan dijelaskan landasan teori yang mencakup konsep-konsep dan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Landasan teori ini bertujuan untuk memberikan dasar pemikiran dan kerangka acuan yang mendukung analisis terhadap masalah penelitian yang sedang dibahas.

## **BAB III. Metode Penelitian**

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi

operasional variabel, metode analisis data, dan teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil yang valid dan objektif.

#### **BAB IV. Hasil Dan Pembahasan**

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang telah diperoleh, diikuti dengan pembahasan yang bertujuan untuk menafsirkan temuan-temuan tersebut. Pembahasan ini dilakukan dengan merujuk pada teori-teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hasil yang ditemukan dalam penelitian ini.

#### **BAB V. Simpulan Dan Saran**

Bab ini berisi simpulan yang ditarik berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil penelitian, yang merangkum seluruh jawaban atas rumusan masalah yang diajukan. Selain itu, bab ini juga memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan berharga bagi pihak-pihak terkait, seperti pengambil kebijakan, praktisi, maupun peneliti di masa mendatang.

#### **Daftar Pustaka**

#### **Lampiran**