

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha), sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi terkemuka di Indonesia, memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, baik di bidang akademik maupun non-akademik. Sebagai lembaga pendidikan yang berkomitmen pada pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan, Undiksha tidak hanya berfokus pada penyampaian pendidikan kepada mahasiswa tetapi juga pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia internalnya.

Mencapai visi dan misi tersebut, manajemen sumber daya manusia (SDM) di Undiksha harus memastikan bahwa semua staf, terutama karyawan administrasi yang mendukung operasional sehari-hari universitas, memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif. Karyawan administrasi memainkan peran krusial dalam mendukung kelancaran administrasi akademik, pengelolaan keuangan, dan layanan publik. Mereka bertanggung jawab untuk berbagai fungsi, mulai dari pendaftaran mahasiswa, pengelolaan data akademik, hingga koordinasi kegiatan universitas.

Pengembangan kompetensi karyawan administrasi menjadi prioritas utama dalam strategi SDM Undiksha. Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang secara efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan tetapi juga memperkuat *soft skills* seperti komunikasi, manajemen waktu, dan

kemampuan memecahkan masalah (Judge & Bono, 2001). Investasi dalam pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja individu dan kolektif, serta meningkatkan efisiensi operasional universitas secara keseluruhan, sebagai upaya untuk memastikan bahwa karyawan administrasi dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, penting bagi Undiksha untuk mengimplementasikan program pelatihan yang relevan dan responsif terhadap kebutuhan pasar kerja. Program pengembangan karir yang terstruktur dengan baik dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi *turnover*, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Noe (2017), pelatihan fokus pada peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada dengan lebih efektif dan efisien. Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja, menguasai alat dan teknologi terbaru, serta meningkatkan keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik. Pengembangan karyawan bertujuan untuk mempersiapkan mereka menghadapi tantangan dan tanggung jawab di masa depan dengan mengembangkan keterampilan yang lebih luas, seperti kepemimpinan, manajemen proyek, dan kemampuan strategis (Noe, 2017).

Pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih produktif, dan lebih berkomitmen terhadap tugas mereka (Judge & Bono, 2001). Motivasi intrinsik, seperti kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, serta motivasi ekstrinsik, seperti insentif dan penghargaan, semuanya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Latham & Pinder, 2005). Pada universitas, khususnya di Universitas Pendidikan Ganesha, peran karyawan administrasi yang terampil dan terlatih sangat krusial untuk mendukung berbagai proses akademik dan administratif. Karyawan administrasi yang memiliki keterampilan yang memadai tidak hanya mampu menjalankan tugas-tugas rutin dengan lebih efisien tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan universitas. Mereka membantu memastikan bahwa semua aspek operasional universitas, mulai dari pendaftaran mahasiswa hingga pengelolaan data akademik, berjalan lancar dan tanpa kendala.

Kinerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha saat ini menghadapi tantangan dalam mencapai performa optimal, terutama dilihat dari beberapa indikator kinerja seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian. Permasalahan ini memengaruhi efisiensi operasional serta memengaruhi persepsi masyarakat terhadap institusi pendidikan yang seharusnya mampu menjadi contoh profesionalisme di lingkup akademik. Kualitas kerja pegawai administrasi sering kali tidak konsisten, misalnya dalam keakuratan dan ketelitian penyelesaian dokumen, dari sisi kuantitas kerja, pegawai administrasi terkadang kesulitan menyelesaikan beban tugas yang meningkat, terutama pada

periode tertentu seperti awal dan akhir semester. Volume tugas yang lebih banyak, pegawai sering kali kewalahan, yang berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Ketidakmampuan menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai juga dapat mencerminkan perlunya perencanaan tenaga kerja yang lebih baik, untuk menyeimbangkan antara jumlah pegawai dengan beban kerja yang ada.

Ketepatan waktu menjadi tantangan tersendiri. Keterlambatan penyelesaian tugas administrasi dapat berdampak pada proses akademik yang lebih luas, misalnya dalam pengumpulan data mahasiswa, laporan nilai, atau pengurusan administrasi keuangan. Keterlambatan ini bisa disebabkan oleh proses birokrasi internal yang panjang atau kurangnya manajemen waktu yang efektif di kalangan pegawai administrasi, sehingga tugas-tugas penting tidak selalu dapat diselesaikan sesuai jadwal.

Kemandirian dalam bekerja juga masih belum optimal. Banyak pegawai yang belum sepenuhnya mampu bekerja tanpa arahan intensif dari atasan, sehingga pekerjaan yang sifatnya mendasar dan rutin pun memerlukan supervisi terus-menerus. Kurangnya kemandirian ini dapat menghambat kelancaran operasional sehari-hari karena ketergantungan pada arahan atau pengecekan dari *supervisor*, yang sebenarnya bisa diminimalkan melalui pengembangan kapasitas dan motivasi pegawai.

Masalah lainnya adalah sistem evaluasi dan umpan balik yang belum optimal. Evaluasi kinerja yang tidak dilakukan secara rutin atau kurang memberikan panduan yang jelas bagi pengembangan individu dapat membuat pegawai administrasi tidak mengetahui area mana saja yang perlu diperbaiki.

Tanpa umpan balik yang konstruktif, pegawai akan sulit mengetahui kesalahan atau kekurangan mereka, yang pada akhirnya menurunkan peluang untuk peningkatan performa.

Kinerja pegawai administrasi yang belum optimal ini berdampak pada efisiensi dan kualitas pelayanan di Universitas Pendidikan Ganesha. Mengatasi permasalahan ini membutuhkan perhatian serius dari manajemen untuk membangun sistem pengelolaan kinerja yang lebih baik. Langkah-langkah seperti pelatihan, penataan beban kerja, peningkatan fasilitas, serta sistem evaluasi yang lebih efektif dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian kerja pegawai administrasi di universitas ini.

Program pelatihan untuk pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha sebenarnya telah memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam meningkatkan pengetahuan pegawai. Pelatihan dirancang untuk menjawab kebutuhan-kebutuhan spesifik yang dihadapi pegawai administrasi, terutama dalam aspek administrasi modern yang memerlukan keterampilan teknologi dan pemahaman sistem manajemen terbaru. Manfaat dari pelatihan ini juga dirasakan dalam praktik sehari-hari. Pegawai administrasi kini dapat menerapkan keterampilan baru yang diperoleh untuk meningkatkan efisiensi kerja. Pelatihan dalam penggunaan perangkat lunak administrasi membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Peningkatan keterampilan teknis ini mendukung kelancaran pekerjaan administrasi dan membuat pegawai lebih siap menghadapi tantangan di masa mendatang, sekaligus mengurangi kesalahan yang sering terjadi dalam tugas administratif.

Meskipun program pelatihan untuk pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha telah memberikan kontribusi positif, program ini belum sepenuhnya mampu mengoptimalkan kinerja pegawai. Pelatihan ini memang berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar yang relevan dengan tugas administratif, tetapi peningkatan tersebut belum cukup untuk menghadapi beban kerja yang semakin kompleks dan target kinerja yang lebih tinggi. Pelatihan yang ada cenderung kurang terintegrasi dengan evaluasi dan pembinaan pasca-pelatihan, sehingga perubahan perilaku dan keterampilan yang didapatkan belum konsisten diterapkan dalam lingkungan kerja. Ketiadaan evaluasi lanjutan membuat program ini kurang maksimal dalam membentuk kebiasaan kerja yang efektif.

Program pengembangan karir untuk pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha telah menunjukkan keunggulan dalam berbagai aspek. Dari sisi keadilan, program ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki akses yang sama terhadap peluang pengembangan, baik dalam bentuk pelatihan maupun promosi. Kepedulian atasan terhadap pengembangan karir pegawai menjadi salah satu aspek yang sangat terasa dalam program ini. Atasan di setiap unit administrasi secara aktif terlibat dalam memberikan bimbingan dan umpan balik kepada pegawai, sehingga mereka tidak hanya diberi tugas, tetapi juga diarahkan dalam mencapai target karir mereka. Kejelasan alur karir juga sudah cukup jelas. Universitas Pendidikan Ganesha telah menyusun jalur pengembangan karir yang jelas dan terstruktur untuk setiap pegawai administrasi, mulai dari posisi *entry-level* hingga jabatan yang lebih tinggi. Pegawai dapat

memahami langkah-langkah yang perlu ditempuh untuk meraih promosi atau peningkatan posisi, termasuk keterampilan dan kompetensi yang harus mereka capai di setiap tahap.

Aspek keadilan, kepedulian atasan, dan kejelasan alur karir sudah baik, namun program ini belum sepenuhnya mampu mengoptimalkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Beberapa pegawai masih menghadapi kesulitan dalam menerapkan keterampilan baru yang diperoleh dari program ini ke dalam tugas sehari-hari, terutama saat menghadapi beban kerja yang tinggi atau tugas yang lebih kompleks. Masih diperlukan beberapa perbaikan dari pengembangan karir yang dilakukan agar kinerja dapat dioptimalkan.

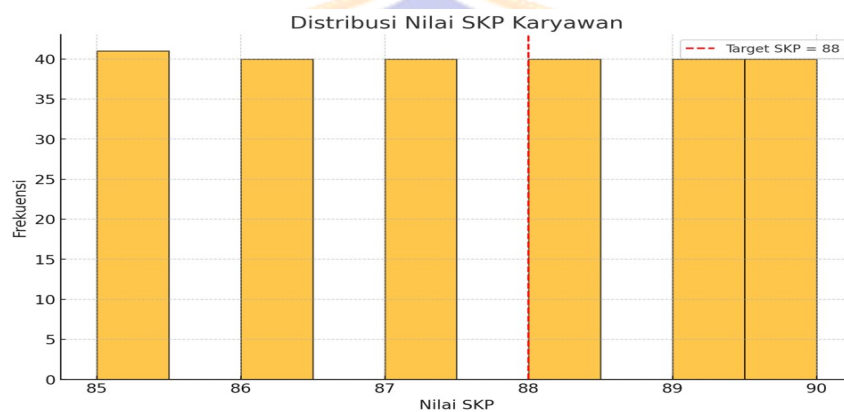
Motivasi kerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha telah berada pada tingkat yang baik, terlihat dari dedikasi dan komitmen yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pegawai administrasi menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, serta memiliki kesadaran penuh akan peran penting mereka dalam mendukung kelancaran operasional universitas. Sikap ini menunjukkan bahwa mereka memiliki motivasi intrinsik yang kuat, di mana mereka merasa bangga menjadi bagian dari institusi pendidikan yang berkontribusi bagi masyarakat dan perkembangan dunia akademik.

Kondisi ini juga didukung oleh adanya penghargaan dan pengakuan yang diberikan kepada pegawai berprestasi, baik dalam bentuk promosi, maupun penghargaan lainnya. Motivasi kerja sudah cukup tinggi, namun kinerja pegawai administrasi masih belum optimal. Beberapa indikator kinerja seperti kualitas

hasil kerja, kuantitas penyelesaian tugas, dan ketepatan waktu masih perlu ditingkatkan. Motivasi yang tinggi belum sepenuhnya diimbangi dengan pencapaian hasil kerja yang sesuai target, terutama ketika menghadapi beban kerja yang lebih kompleks atau pada periode sibuk seperti awal dan akhir semester. Tantangan ini menunjukkan bahwa ada kesenjangan antara semangat kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisiensi yang tinggi.

Hasil wawancara dengan Kepala Biro Administrasi Umum, mengungkapkan bahwa meskipun Universitas Pendidikan Ganesha telah menyediakan berbagai program pelatihan, pengembangan karir, dan insentif untuk meningkatkan kinerja pegawai administrasi, masih terdapat sejumlah kontradiksi yang terjadi di lapangan yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Kepala Biro Administrasi Umum menjelaskan bahwa meskipun pelatihan diberikan secara rutin, tidak semua pegawai merasa bahwa pelatihan yang mereka terima relevan dengan pekerjaan sehari-hari mereka. Beberapa pegawai juga mengungkapkan bahwa pelatihan sering kali tidak disertai dengan tindak lanjut yang memastikan pengaplikasian materi pelatihan dalam pekerjaan. Terdapat kesempatan untuk pengembangan karir melalui promosi jabatan, Kepala Biro Administrasi Umum menyatakan bahwa ada ketidakpuasan di kalangan pegawai terkait kurangnya transparansi dalam proses promosi, yang kadang dipengaruhi oleh faktor-faktor selain kinerja, seperti kedekatan dengan atasan atau senioritas. Penghargaan dan insentif diberikan kepada pegawai yang berprestasi, banyak pegawai yang merasa penghargaan tersebut tidak cukup memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja, karena kurangnya pengakuan personal atau umpan balik konstruktif dari

pimpinan. Kontradiksi-kontradiksi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebijakan yang ada dengan pengalaman nyata pegawai di lapangan, yang berdampak pada motivasi dan kinerja mereka. Penelitian ini penting untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha serta untuk mencari solusi guna mengoptimalkan pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai administrasi secara efektif.



Gambar 1.1
Distribusi SKP Pegawai

Tabel 1.1
Presentase Capaian Target Kinerja

No	Indikator	Nilai
1	Rata-rata SKP	87,49
2	Nilai Minimum SKP	85.0
3	Nilai Maksimum SKP	90
4	Karyawan Tidak Capai Target	50.20 %

Sumber: Kepegawaian 2023

Capaian kinerja karyawan Universitas Pendidikan Ganesha menunjukkan hasil yang cukup baik berdasarkan nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Rata-rata nilai SKP karyawan berada pada angka 87,49, yang mencerminkan kinerja secara umum berada pada kategori baik. Nilai minimum SKP yang tercatat adalah 85,0,

menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan berada di batas bawah kinerja yang diharapkan, mereka masih tergolong memenuhi standar. Di sisi lain, nilai maksimum SKP yang dicapai adalah 90, mengindikasikan adanya karyawan dengan kinerja yang sangat baik yang dapat dijadikan model atau inspirasi bagi karyawan lain. Namun, terdapat 50,20% karyawan yang belum mencapai target SKP yang telah ditetapkan. Angka ini menunjukkan bahwa setengah dari karyawan menghadapi tantangan dalam mencapai standar kinerja, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya motivasi, ketidakseimbangan beban kerja, atau budaya kerja yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi mendalam untuk mengidentifikasi penyebab dan memberikan solusi yang tepat, seperti pelatihan, pengembangan karir, pemberian motivasi, dan peningkatan budaya kerja. Dengan langkah strategis ini, institusi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh dan mencapai target yang lebih baik di masa depan.

Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk di sektor pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2015) menemukan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan pegawai dan berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Hal ini sangat relevan bagi pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha, di mana keterampilan teknis yang diperoleh melalui pelatihan dapat mempercepat dan mempermudah proses administrasi. Sutrisno (2017) dalam penelitiannya

menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kapasitas dan memperoleh posisi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Penelitian Luthans (2011) juga menggarisbawahi pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang termotivasi, baik oleh faktor eksternal seperti penghargaan dan insentif maupun faktor internal seperti kepuasan kerja, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sejalan dengan itu, Robbins & Judge (2019) juga menekankan bahwa faktor psikologis, termasuk motivasi, memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai di sebuah organisasi.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan dalam wawancara dan didukung oleh hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja saling berinteraksi dan berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha. Untuk meningkatkan kinerja pegawai administrasi, penting bagi universitas untuk terus menyediakan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, memberikan jalur pengembangan karir yang jelas, serta menciptakan sistem penghargaan yang dapat menjaga motivasi kerja pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui ketiga elemen ini dapat membawa dampak positif bagi kinerja administrasi, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan strategis universitas.

Berdasarkan kesenjangan yang terjadi bahwa belum optimalnya kinerja pegawai administrasi di Undiksha walaupun dari pengamatan yang dilakukan dimana sisi pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja sudah cukup baik

maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha “** .

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan identifikasi dalam masalah penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai administrasi sering kali tidak konsisten, misalnya dalam keakuratan dan ketelitian penyelesaian dokumen. Dari sisi kuantitas, pegawai administrasi terkadang kesulitan menyelesaikan beban tugas yang meningkat, terutama pada periode tertentu seperti awal dan akhir semester. Dari sisi ketepatan waktu, pekerjaan sering terlambat diselesaikan, dan banyak pegawai yang belum sepenuhnya mampu bekerja tanpa arahan intensif dari atasan, sehingga pekerjaan yang sifatnya mendasar dan rutin pun memerlukan supervisi terus-menerus
2. Program pelatihan untuk pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha sebenarnya telah memberikan kontribusi positif, akan tetapi belum sepenuhnya mampu mengoptimalkan kinerja pegawai. Pelatihan ini memang berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar yang relevan dengan tugas administratif, tetapi peningkatan tersebut belum cukup untuk menghadapi beban kerja yang semakin kompleks dan target kinerja yang lebih tinggi.
3. Program pengembangan karir belum sepenuhnya mampu mengoptimalkan kinerja. Dilihat dari sisi keadilan, dorongan atasan serta kejelasan alur

karir sudah bagus, akan tetapi belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

4. Motivasi kerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha telah berada pada tingkat yang baik, terlihat dari dedikasi dan komitmen yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Motivasi yang tinggi belum sepenuhnya diimbangi dengan pencapaian hasil kerja yang sesuai target, terutama ketika menghadapi beban kerja yang lebih kompleks atau pada periode sibuk seperti awal dan akhir semester

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Penelitian ini mengulas kinerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha dari sisi pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja tanpa mempertimbangkan faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja, Pembatasan masalah ini akan mampu memfokuskan peneliti dalam menjawab rumusan masalah penelitian lebih mendalam disertai temuan-temuan di lapangan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha?

4. Apakah pelatihan, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha
2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha
4. Menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi di Universitas Pendidikan Ganesha.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan tinggi, dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja pegawai administrasi. Hasil penelitian dapat berkontribusi dalam pengembangan model teoritis baru yang menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sehingga menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi konkret kepada manajemen Universitas Pendidikan Ganesha untuk meningkatkan program

pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai administrasi. Penelitian ini juga dapat membantu pihak universitas merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

1.7 Penjelasan Istilah

1. Pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai melalui berbagai metode, seperti kursus, *workshop*, atau seminar, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan.
2. Pengembangan karir adalah proses yang mencakup perencanaan dan pengelolaan perjalanan karir pegawai, termasuk peluang untuk naik jabatan, peningkatan keterampilan, dan penyediaan sumber daya untuk mencapai tujuan karir individu.
3. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan keinginan pegawai untuk bekerja dengan baik. Motivasi ini dapat berasal dari faktor intrinsik (seperti kepuasan kerja) atau ekstrinsik (seperti penghargaan dan kompensasi).
4. Kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target.

5. Pegawai administrasi adalah individu yang bekerja dalam kapasitas administratif di sebuah organisasi, bertanggung jawab untuk mendukung operasi harian melalui tugas-tugas seperti pengelolaan dokumen, komunikasi, dan pengorganisasian kegiatan.

1.8 Asumsi Penelitian

Penelitian ini mengasumsikan bahwa pelatihan yang efektif akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Adanya peluang pengembangan karir yang jelas dan terstruktur diharapkan dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Penelitian ini juga berasumsi bahwa pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengharapkan responden memberikan jawaban yang jujur dan akurat dalam kuesioner, serta mengasumsikan tidak ada perubahan signifikan dalam kebijakan atau lingkungan kerja di Universitas Pendidikan Ganesha selama periode penelitian yang dapat memengaruhi hasil.

1.9 Rencana Publikasi

Rencana publikasi penelitian ini adalah dalam bentuk Jurnal Ilmiah pada Jurnal dengan yang memiliki minimal Science and Technology Index (SINTA-4) yang akan dipublikasikan pada Jurnal Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Universitas Pamulang.