

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, pegawai memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan dan BUMN.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan untuk organisasi. Semakin banyak pegawai yang berkinerja tinggi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Indonesia sudah memasuki era Revolusi Industri 4.0. Peran teknologi dan sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk mewujudkan kesejahteraan bangsa. Untuk mengantisipasi hal tersebut, salah satu kunci utama yang perlu

diperhatikan adalah dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM). Sebab SDM memiliki peran sebagai roda penggerak suatu aktivitas. Untuk menciptakan suatu SDM yang berkualitas dan siap berkompetitif, membutuhkan sebuah kompetensi yang tinggi di dalamnya. Kompetensi yang dimiliki akan menjadi salah satu kekuatan utama dalam menghadapi persaingan.

Pendapat lain juga memperkuat bahwa, penilaian kinerja karyawan merupakan sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu ataupun tim (Sigar, 2021).

Sebuah perusahaan sering menggunakan penilaian kinerja karyawan sebagai dasar dari kenaikan gaji, promosi, bonus ataupun bisa juga sebagai dasar untuk penurunan jabatan dan pemutusan hubungan kerja, dan yang sangat penting yaitu mengetahui kompetensi masing – masing karyawan sehingga menyamakan visi perusahaan dan visi karyawan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karir, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan (Sutrisno, 2011). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab, akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Selanjutnya hal yang memperkuat adanya penelitian ini salah satunya dengan adanya penelitian terdahulu yang menjadi gambaran peneliti tentang pengaruh

kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pada ada penelitian yang dilakukan oleh Najmyah & Aziz (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut mengangkat salah satu persoalan yang sama yaitu mengenai pengaruh kompetensi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja di suatu Kementerian, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun perbedaan hasil penelitian yang menjadi *gap reseach* adalah penelitian ini dilakukan pada lembaga negara yaitu penelitian oleh Nalis (2018) berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Konawe Selatan” dan penelitian Anshary (2015) berjudul “*The Influence of Human Resource Management Strategy and Competence on Employee Performance with the Mediation of Work Motivation, 920 Organizational Commitment and Work Culture (Study at the Official of Management of Communication and Information Technology of Papua Province)*”, menemukan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu ini dapat memberikan persepsi peneliti, yang disebabkan oleh perbedaan antara indikator pengukuran variabel, objek yang diteliti, metodologi dan dasar teori yang digunakan, sehingga penelitian ini memiliki

kesenjangan atau celah untuk melakukan pengkajian kembali terhadap kontradiksi hasil penemuan terdahulu.

Namun demikian dalam pengamatan penulis dan juga hasil wawancara dengan pihak objek penelitian, yaitu PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh, menunjukkan bahwa analisis kompetensi kinerja pegawai sebelumnya belum pernah diberlakukan. Hal ini dikarenakan penilaian kinerja hanya didasarkan pada pencapaian program dan realisasi anggaran. Belum ada penggunaan indikator khusus untuk mengidentifikasi kompetensi kinerja para pegawai.

Pelatihan adalah proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dengan pendekatan yang mengatur praktik dari pada teori. Pelatihan bagi pegawai merupakan proses menjejarkan pengetahuan dan pengenalan bagi sesuatu yang baru yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ada alasan penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan dimana orang-orang dapat mencapai tingkat kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep pelatihan dan pengembangan yang terus menerus, masih merupakan cara yang tidak bisa dinaifkan bagi perusahaan yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Menurut Alwi (2012), berdasarkan pengalaman praktek, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan moral, dan potensi-potensi organisasi.. Jika orang-orang terbaik dikelola dan dipekerjakan, pelatihan mungkin tidak diperlukan. Tetapi perlu disadari bahwa lingkungan bisnis selalu berubah sehingga kebutuhan organisasi pun berubah. Perubahan itu menuntut kebutuhan SDM dengan kemampuan dan keahlian yang mungkin berbeda dari

kemampuan dan keahlian yang telah dimiliki oleh karyawan saat ini sehingga pelatihan mutlak diperlukan.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Paramitasari (2013) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa kelima variabel pelatihan yaitu materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kecuali instruktur pelatihan dan simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil yang diperoleh Safitri (2013) yang menjelaskan bahwa, tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan karena pelatihan dilaksanakan hanya untuk meningkatkan prestasi kerja.

PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh, sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan citra baik yang telah dimiliki maka perusahaan dituntut untuk meningkatkan kompetensinya yang nantinya akan bisa dilihat dari kinerjanya. Keberadaan PDAM di berbagai daerah merupakan perusahaan pemerintah yang pengelolaannya dibawah tanggung jawab pemerintah daerah yang diharapkan dapat melayani masyarakat serta tetap mendapatkan profit atau keuntungan. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif di bidang sumber daya manusia (Bangun, 2012). Keberhasilan manajemen dalam kegiatan operasional perusahaan dapat diukur dari hasil operasional perusahaan yang disebut dengan kinerja perusahaan

Dengan peningkatan jumlah penduduk yang ada di Kota Payakumbuh pihak PDAM harus berani mengambil tindakan strategi dalam mengatasi kekurangan produksi air, karena apabila peningkatan jumlah penduduk tidak di ikuti oleh peningkatan kinerja perusahaan kemungkinan yang akan terjadi adalah penurunan reputasi PDAM dimata masyarakat. Peningkatan sistem manajemen perusahaan yang ada kan bermanfaat dalam operasional perusahaan . Peningkatan manajemen bisa melalui pendidikan dan pelatihan. Segi manajemen yang perlu ditingkatkan antara lain adalah sistem pelayanan yang digunakan, karena sistem pelayanan merupakan hal yang sangat penting karena berhubungan dengan konsumen, terlebih lagi dengan adanya implementasi Undang-Undang No.25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik yang memungkinkan konsumen melayangkan gugatan atau tuntutan atas ketidakpuasan pelayanan yang diberikan oleh PDAM. Apabila sistem pelayanan memenuhi kreteria yang diinginkan konsumen maka sudah tentu menjadikan perusahaan lebih tangguh. Perubahan sistem penilaian kinerja pada PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh, yang saat ini mulai menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*) juga membuat perubahan pada program pelatihan. PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh, akan membuat target-target baru yang harus dapat direalisasi sebagai standar pencapaian KPI salah satu nya adalah dengan mentargetkan 200 karyawan harus mengikuti pelatihan dalam satu tahun. Dengan begitu, PDAM harus meningkatkan dan membuat program pelatihan *in home* agar jumlah tersebut dapat terealisasi.

Sebelumnya PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh tidak mempunyai target jumlah peserta yang harus mengikuti pelatihan, sehingga pelaksanaan pelatihan belum maksimal.

Dengan perkembangan teknologi saat ini telah sangat maju pesat diberbagai bidang, salah satunya dibidang pengadaan barang/jasa dimana demi tercapainya pengadaan yang bersifat terbuka, transparan, efektif dan efisien pada proses pengadaan barang/jasa pun dilakukan yaitu dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk melakukan pengadaan barang/jasa yang kemudian dikenal dengan istilah *e-procurement* atau pengadaan barang/jasa secara elektronik.

E-procurement telah berkembang menjadi penggunaan teknologi elektronik untuk merampingkan dan mengaktifkan kegiatan pengadaan suatu organisasi. *E-procurement* didefinisikan sebagai proses yang komprehensif dimana organisasi menggunakan system Teknologi Informasi (TI) dalam membangun kesepakatan untuk akuisisi produk atau jasa (kontraktor) atau membeli produk atau jasa dengan imbalan pembayaran (pembelian). *E-procurement* mencakup berbagai elemen termasuk pemesanan elektronik, penawaran melalui internet, lelang dan terintegrasi secara otomatis dalam system pengadaan.

E-Procurement sendiri telah dilakukan dibanyak Negara salah satunya di Indonesia yang mana pelaksanaan *e-procurement* mulai dikenal sejak dikeluarkannya Keppres nomor 80 tahun 2003 yang mengatur tentang Pengadaan Barang/Jasa.

Terdapat banyak hal yang menjadi fokus perhatian kaitannya dengan kinerja individu, dimana salah satunya adalah pemanfaat teknologi dalam system dan

prosedur kerja pegawai seperti perubahan system kerja pengadaan barang/jasa pemerintahan menjadi pengadaan barang/jasa elektronik atau *e-procurement*. Perubahan sistem dan adanya bantuan teknologi ini diharapkan mampu memangkas prosedur yang panjang dan mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pegawai dapat memproses penawaran lebih banyak, lebih cepat, transparan, dan efisiensi biaya. Penerapan *e-procurement* ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai pengadaan barang/jasa pemerintah, karena menurut Djumianto (2020) pemanfaatan sistem informasi dalam penerapan pengadaan barang/jasa pemerintah secara elektronik atau *e-procurement* mempengaruhi proses kerja, perolehan pengetahuan, kualitas komunikasi dan kualitas Keputusan. Penerapan *e-procurement* pada dasarnya akan meningkatkan kualitas pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan cepat, meminimalisir kesalahan, dan meningkatkan efektifitas pekerjaan pegawai. Pendapat Djumiyanto ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa penerapan e-procurement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian Aryati (2019) yang berjudul Analisis Pengaruh Implementasi E-Procurement dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pengadaan Barang dan Jasa Kementerian Keuangan, dan penelitian Putri (2015) yang berjudul Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Implementasi Sistem E-Procurement (Studi Kasus Pada Kementerian Pekerjaan Umum).

Mengacu pada fenomena dan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk menguji pengaruh *e-procurement* terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh.

PDAM Tirta Sago, heheKota Payakumbuh resmi terbentuk seiringan dengan selesainya pembangunan proyek air bersih Kota Payakumbuh, maka mulai bulan September 1980 telah dapat berfungsi dan melayani masyarakat, pengelolaannya dilaksanakan oleh suatu Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kota Payakumbuh, yang dibentuk dan diresmikan melalui SK Menteri Pekerjaan Umum Nomor 021/KPTS/CK/III/1981 tanggal 20 September 1981.

Sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat dan pengelolaannya, BPAM Kota Payakumbuh ditingkatkan menjadi PDAM Kota Payakumbuh, dengan Perda Nomor 03 tahun 1986 tanggal 3 Mei 1986 dan di sahkan oleh Gubernur Sumatera Barat melalui SK nomor 188.342-427-1986 tanggal 31 Desember 1986. Sejak tahun 1986 pengelolaan air bersih diserahkan kepada PDAM Kota Payakumbuh. Penyerahan BPAM ke PDAM dilakukan atas dasar SK Menteri Pekerjaan Umum Nomor 587/KPTS/1986 tanggal 8 Desember 1986 tentang Penyerahan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Air Bersih Kota Payakumbuh kepada Gubernur Sumatera Barat. Selanjutnya dilakukan serah terima oleh Gubernur kepada Walikota Payakumbuh dengan Berita Acara Nomor 03/B.Acara/1986 tanggal 23 Desember 1986.

PDAM Kota Payakumbuh berjalan dengan visi, Menjadi Perusahaan Air Minum yang SMART, Berbasis Teknologi dan Terbaik di Sumatera, yang berarti :

1. *Specific*

Perusahaan harus menentukan sasarannya yang jelas apa yang ingin dicapai.

2. *Measurable*

Jelas ukuran atau kinerja kemajuan yang akan di capai, ukuran ini akan membantu perusahaan untuk tetap berada pada jalannya menepati waktu yang akan disepakati dan dapat merasakan semangat yang luar biasa Ketika perusahaan dinilai semakin dekat dengan tujuan.

3. *Achievable*

Menekankan pada target yang realistis dan dapat dicapai. Target yang ditetapkan akan dapat dicapai apabila perusahaan telah menentukan apa yang paling penting, lalu menyusun langkah demi langkah untuk mewujudkannya, untuk itu perusahaan akan mengembangkan perilaku, kemampuan, keahlian dan kapasitas financial dalam mencapainya.

4. *Relevant*

Tepat dalam menentukan target dan selaras dengan semua pemangku kepentingan.

5. *Timebound*

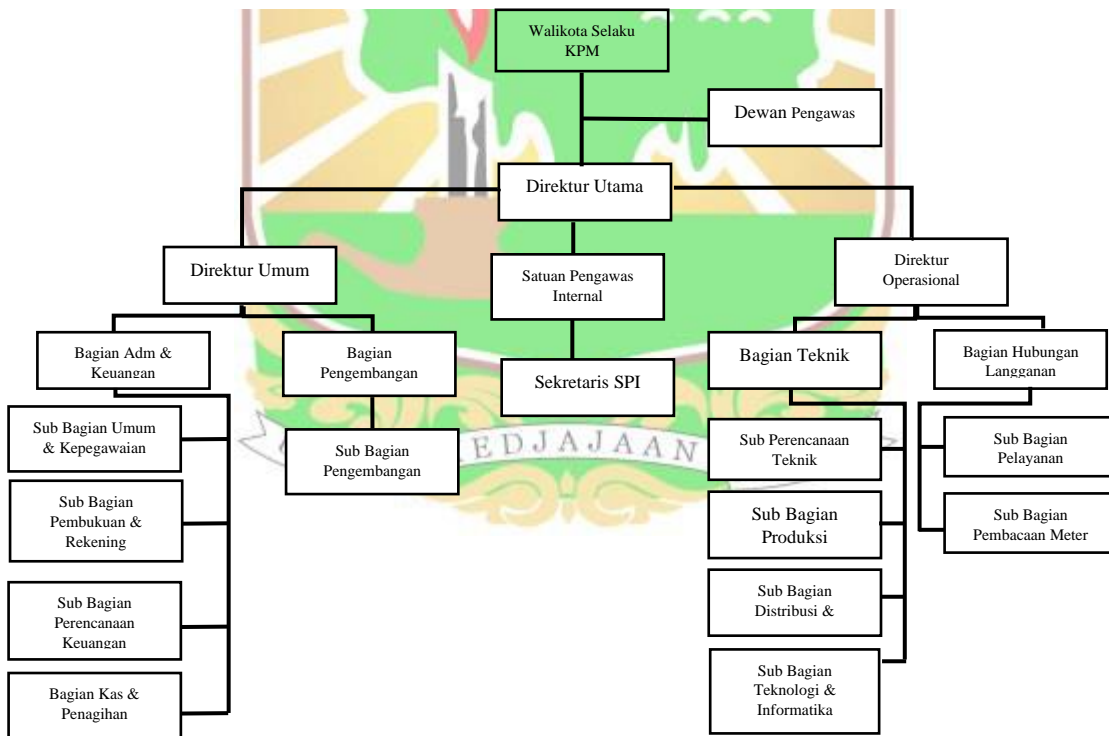
Jelas kerangka waktu dalam pencapaian target, komitmen pada kerangka waktu tersebut dan bersinergi dalam mencapai tujuan.

Selanjutnya, PDAM Kota Payakumbuh juga berjalan dengan misi yaitu, menghasilkan keuntungan finansial dengan membangun kepercayaan, keunggulan

kompetitif, kontinuitas, air minum berkualitas tinggi dan pelayanan yang sopan dan profesional.

Untuk memperkuat pelaksanaan misi ini dan agar ada internalisasi misi pada seluruh pemangku kepentingan maka Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh menggunakan motto, bersih airnya, lancar mengalirnya.

Perkembangan PDAM juga tidak lepas dari terlaksananya susunan dan tata kerja yang sesuai, berikut lampiran dari struktur organisasi PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh.



Gambar 1 Struktur Organisasi PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh

Sumber : website Perumda Tirta Sago, Kota Payakumbuh Tirtasago.co.id, 2023

Berdasarkan gambar 1 di atas, PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh di bawah oleh Walikota Kota Payakumbuh selaku KPM, dan di wakili oleh Direktur di masing – masing bidang, dengan pengawasan Dewan Pengawas dari Walikota.

Salah satu pihak yang berpengaruh dalam pengawasan kinerja karyawan PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh adalah Dewan Pengawas. Penilaian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengawas memiliki nilai yang menjadi standar pada penialian kinerja karyawan. Hal ini ditetapkan dengan memperhatikan perbedaan karakteristik BUMD Air Minum Kabupaten/Kota. Kenaikan dan penurunan kinerja karyawan sendiri dinilai dengan metode Balance Scored Card, dengan menerapkan prinsip skor berimbang yang mempertimbangkan karakteristik masing-masing BUMD Air Minum. Penilaian kinerja BUMD Air Minum menggunakan 4 (empat) aspek dengan masing- masing bobot penilaian, yaitu :

1. Aspek keuangan dengan bobot penilaian sebesar 25%
2. Aspek pelayanan dengan bobot penilaian sebesar 25%
3. Aspek operasional dengan bobot penilaian sebesar 35%
4. Aspek sumber daya manusia dengan bobot penilaian sebesar 15%.

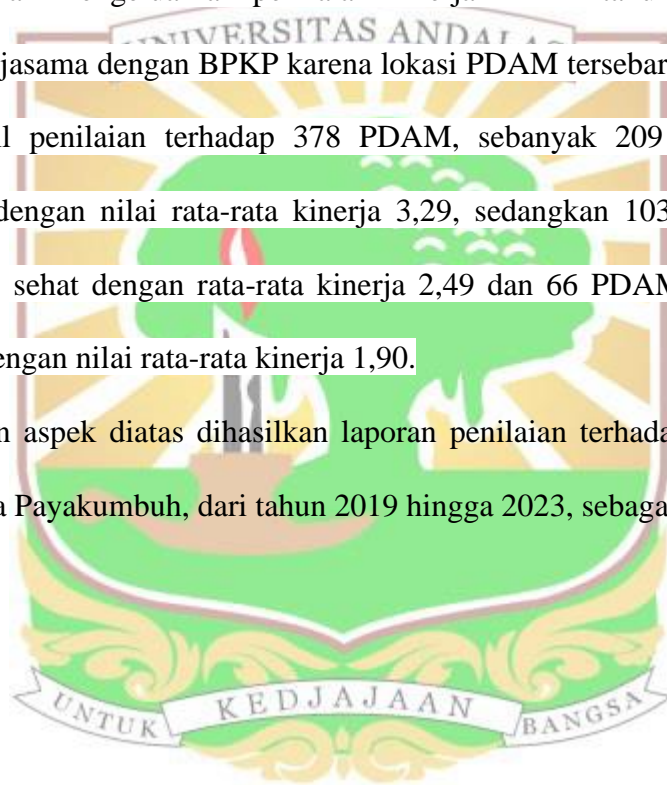
Pada aspek operasional diberikan bobot lebih tinggi dibandingkan aspek lainnya berdasarkan metode Analitical Hierarchy Process yang telah disepakati bersama antara BPPSPAM, BPKP dan PERPAMSI pada waktu penyusunan petunjuk teknis penilaian kinerja tahun 2010.

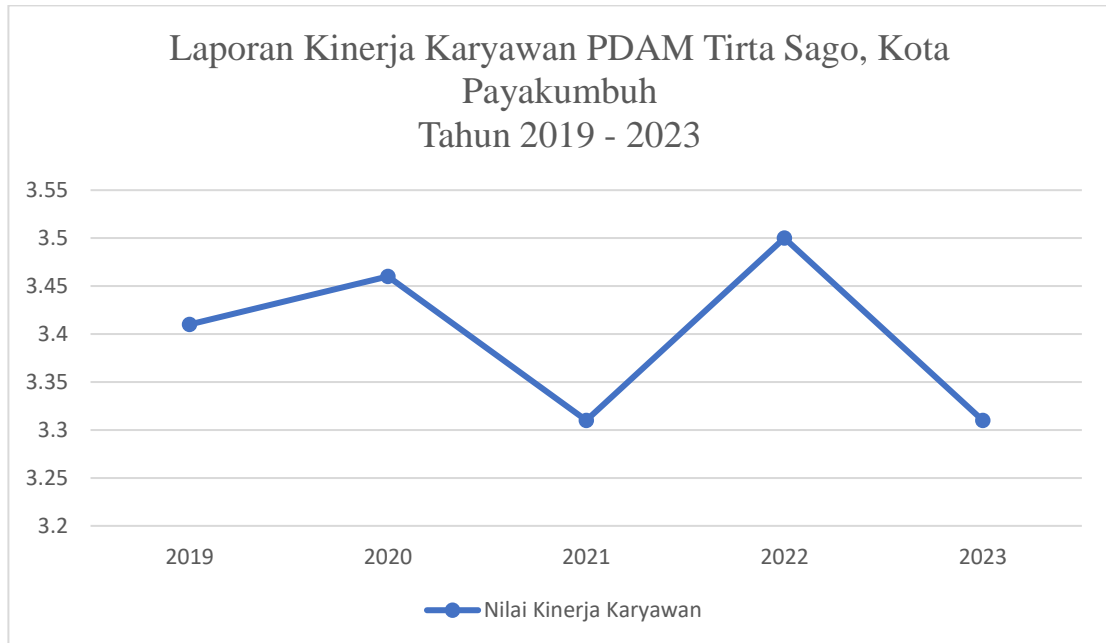
Hasil penilaian 4 (empat) aspek tersebut dikelompokkan dalam 3 (tiga) kategori kinerja BUMD Air Minum yaitu:

1. Sehat, dengan nilai kinerja lebih dari 2,8.
2. Kurang Sehat, dengan nilai kinerja 2,2 sampai dengan 2,8.
3. Sakit, dengan nilai kinerja kurang dari 2,2.

Menurut Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) melalui Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM) telah mengeluarkan penilaian kinerja PDAM tahun 2017. Penilaian dilakukan bekerjasama dengan BPKP karena lokasi PDAM tersebar di kabupaten dan kota. Dari hasil penilaian terhadap 378 PDAM, sebanyak 209 PDAM (55,3%) kategori sehat dengan nilai rata-rata kinerja 3,29, sedangkan 103 PDAM (27,2%) kategori kurang sehat dengan rata-rata kinerja 2,49 dan 66 PDAM (17,5%) masuk kategori sakit dengan nilai rata-rata kinerja 1,90.

Berdasarkan aspek diatas dihasilkan laporan penilaian terhadap kinerja PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh, dari tahun 2019 hingga 2023, sebagai berikut :





Gambar 2 Laporan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sago, 2019-2023

Sumber : Buku Laporan Tahunan BPPSPAM, 2023

Berdasarkan gambar 2, kinerja karyawan PDAM Tirta Sago terukur fluktuatif di setiap tahun nya, kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2021 dan tahun 2023, dengan nilai kinerja 3,31. Pada tahun selanjutnya di tahun 2022 terjadi kenaikan kinerja karyawan dengan nilai 3,50.

Dengan demikian, banyaknya fenomena dan laporan lapangan yang terjadi pada pelaksanaan *e-procurement*, pelatihan, dan kompetensi karyawan, penulis memilih PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh, sebagai BUMD menjadi objek penelitian, dalam mengukur pengaruh implementasi *e-procurement*, pelatihan, kompetensi, pada tingkat kinerja karyawan, hal ini dapat menggambarkan subjek tersebut saling

berhubungan atau sebaliknya terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh.

1.2. Rumusan Masalah

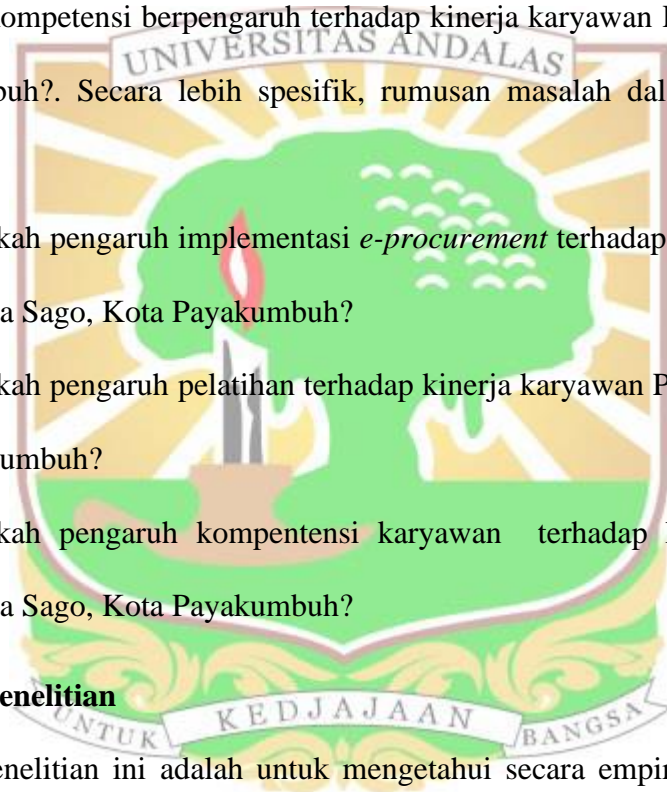
Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka pertanyaan penelitian yang ingin di jawab dalam penelitian ini adalah, bagaimana implementasi *e-procurement*, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh?. Secara lebih spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh implementasi *e-procurement* terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh?
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris bahwa dengan diterapkannya *e-procurement*, pelaksanaan pelatihan dan peningkatan kompetensi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh dalam implementasi *e-procurement* terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh.



2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tita Sago, Kota Payakumbuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PDAM Tita Sago, Kota Payakumbuh.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis diperoleh adanya pengembangan model penelitian tentang implementasi *e-procurement*, pelatihan, dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian dapat memberikan gambaran bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan sebagai bahan evaluasi agar lebih memperhatikan faktor-faktor atau hal-hal apa saja yang menjadi tantangan dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. Sebagai dasar penentuan strategi yang lebih baik dalam penerapan *e-procurement*, pelatihan dan kompetensi karyawan yang sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan penyedia guna mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian, agar menghindari kerancuan pembahasan dan perluasan pembahasan. Adapun pembahasan pada penelitian ini terfokus pada data yang diperoleh dibatasi pada

persepsi perusahaan, yang mana dalam hal ini adalah pengaruh *e-procurement*, pelatihan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sago, Kota Payakumbuh. Hal ini dimaksudkan agar terdapat keutuhan informasi berdasarkan kepentingan masing-masing pihak yang ada dalam perusahaan.

1.6. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah dalam mendapatkan gambaran yang jelas tentang permasalahan yang akan dibahas, maka penulisan penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab. Masing-masing bab memiliki sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 : Pendahuluan

Bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, batasan penelitian dan model operasional penelitian.

BAB 2 : Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan mengenai penelitian terlebih dahulu yang akan menjelaskan konsep yang akan diteliti sebagai dasar pembuktian terhadap penelitian, kerangka teori yang menggambarkan konsep yang akan dijadikan sebagai dasar penelitian, model analisis yang berguna untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen, hipotesis penelitian yang memiliki jawaban sementara terhadap perumusan masalah yang kebenarannya harus dibuktikan melalui data yang terkumpul, dan operasionalisasi konsep.

BAB 3 : Metode Penelitian

Bab ini akan menjelaskan mengenai pendekatan penelitian, jenis penelitian yang diambil, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data dan keterbatasan penelitian.

BAB 4 : Pembahasan

Bab ini akan menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, serta pembahasan data dari hasil penelitian yang diperoleh di lapangan PDAM Tita Sago, Kota Payakumbuh.

BAB 5 : Kesimpulan Dan Saran

Bab penutup ini memuat keterkaitan dari bab 1 sampai dengan bab 5 tentang hasil atau kesimpulan dari penelitian secara keseluruhan dan saran dari penelitian yang dilakukan.

