

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena peran dan kontribusinya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. SDM yang berkualitas mampu menggerakkan seluruh elemen organisasi melalui pemikiran, keterampilan, dan dedikasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2022), sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang siap, mampu, dan terampil dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui peningkatan produktivitas dan pengembangan potensi secara berkelanjutan. Pengertian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kesiapan kerja, keterampilan teknis maupun nonteknis, serta kemauan untuk terus berkembang. Oleh karena itu, organisasi termasuk instansi pemerintah harus mampu mengelola SDM secara strategis melalui program pelatihan, penguatan kompetensi, dan penyediaan fasilitas kerja yang mendukung agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan dan disesuaikan dengan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks dan dinamis.

Organisasi pemerintah merupakan entitas yang dibentuk oleh negara untuk menjalankan fungsi-fungsi pelayanan publik, pembangunan, dan pemerintahan secara efektif dan terstruktur. Organisasi ini terbagi ke dalam berbagai bentuk, seperti kementerian, lembaga non-kementerian, serta perangkat daerah di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Setiap organisasi pemerintah memiliki kedudukan dan fungsi yang berbeda-beda sesuai dengan mandat peraturan perundang-undangan, namun secara umum bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2021), organisasi pemerintah adalah wadah di mana sekelompok orang bekerja sama secara sistematis untuk mencapai tujuan negara dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Fungsi utama organisasi pemerintah meliputi pelayanan publik, pengaturan dan pengawasan, serta pelaksanaan program pembangunan. Kedudukan organisasi ini tidak hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai

penghubung antara negara dan masyarakat dalam rangka menjaga stabilitas sosial, ekonomi, dan politik. Dengan struktur yang hierarkis dan sistem birokrasi yang terorganisir, organisasi pemerintah dituntut untuk bekerja secara profesional, transparan, dan akuntabel dalam setiap aktivitasnya.

Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah melalui pengembangan sektor industri. Sebagai instansi pemerintah, dinas ini bertanggung jawab dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengawasi kebijakan yang berkaitan dengan pembinaan industri kecil, menengah, dan besar, serta memfasilitasi kemitraan antara pelaku industri dan pemangku kepentingan lainnya. Berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 62 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung, Dinas Perindustrian dengan Jumlah Pegawai 36 Orang dan terbagi dalam 1 Sekretariat dan 3 Bidang yang menangani masalah pemberdayaan IKM. Tiga bidang penting di antaranya adalah Bidang Industri Agro dan Kimia, yang memiliki tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan pengembangan industri berbasis pertanian dan kimia, sekaligus melakukan pembinaan terhadap pelaku industri di sektor tersebut. Selanjutnya, Bidang Industri Logam, Mesin, Elektronika, dan Aneka bertanggung jawab dalam pengembangan dan pembinaan berbagai industri yang meliputi logam, mesin, elektronika, serta jenis industri lain yang termasuk kategori aneka industri. Terakhir, Bidang Pengendalian dan Pendaftaran Perusahaan. Ketiga bidang ini bekerja secara sinergis untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan sektor industri di Kota Bandar Lampung.

Dinas Perindustrian harus responsif terhadap perubahan industri dan adaptif pada perkembangan teknologi, sambil memberikan pelayanan profesional sesuai kebutuhan masyarakat. Kualitas sumber daya manusia, pelatihan yang tepat, sarana prasarana memadai, serta kompetensi pegawai menjadi kunci tercapainya kinerja yang efektif dan efisien. Kinerja, menurut Mangkunegara (2023), mencakup hasil kerja dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan perilaku kerja. Pengukuran kinerja meliputi efektivitas, efisiensi, dan

sikap profesional dalam melaksanakan tugas. Kinerja pegawai Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung sangat menentukan keberhasilan pelayanan publik dan pembangunan industri berkelanjutan. Peningkatan kinerja dilakukan melalui pelatihan terstruktur, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai agar setiap pegawai dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai visi dan misi dinas.

Untuk melihat sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung telah mencapai target yang ditetapkan, diperlukan evaluasi berbasis data capaian kinerja. Data ini mencerminkan keberhasilan maupun tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, serta menjadi dasar dalam perumusan langkah perbaikan ke depan. Tabel 1.1 berikut menyajikan perbandingan antara target dan realisasi dua indikator utama kinerja dinas pada tahun 2023 dan 2024, yaitu pertumbuhan industri serta cakupan pembinaan terhadap Industri Kecil Menengah (IKM).

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung Tahun 2023-2024

No	Indikator	2023		2024	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Pertumbuhan Industri	2,62%	8,56%	2,71%	10,32%
2	Cakupan IKM yang mendapatkan pembinaan dibandingkan dengan seluruh IKM	12,55%	3,78%	12,75%	2,93%
		512 IKM	154 IKM	565 IKM	130 IKM

Sumber: Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung, 2025

Tabel 1.1 menunjukkan capaian kinerja Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung pada tahun 2023 dan 2024 berdasarkan dua indikator utama. Pertumbuhan industri menunjukkan hasil sangat positif, dengan realisasi jauh melebihi target pada kedua tahun, yaitu 8,56% pada 2023 dari target 2,62%, dan 10,32% pada 2024 dari target 2,71%. Jumlah pegawai yang menangani IKM sebanyak 32 orang Dimana jumlah IKM Binaan sebanyak 512 IKM dan setiap orang menangani 16 IKM namun di tahun 2023 sampai 2024 cakupan pembinaan terhadap IKM masih jauh di bawah target. Kinerja pegawai peroranganyang menangani pembinaan terhadap IKM Tahun 2023 hanya 5 IKM sehingga tercapai 3,78%

dengan jumlah (154 IKM) dari target 12,55% (512 IKM), dan menurun pada 2024 menjadi 4 IKM sehingga 2,93% dengan jumlah (130 IKM) dari target 12,75% (565). Hal ini mencerminkan keberhasilan pada aspek pertumbuhan industri, namun menunjukkan perlunya peningkatan dalam pembinaan IKM secara lebih merata dan berkelanjutan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Dalam konteks Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung, pelatihan yang tepat dan berkesinambungan sangat diperlukan agar pegawai mampu mengikuti perkembangan teknologi industri, memahami kebijakan terkini, dan memberikan pelayanan yang profesional. Menurut Noe (2021), pelatihan merupakan usaha yang terencana dan sistematis yang dirancang untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi kerja, baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan teknis, maupun perilaku yang dibutuhkan untuk mendukung kinerja. Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya menjadi bagian dari pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga strategi organisasi dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik.

Pelatihan pegawai memegang nilai strategis dalam mendukung keberhasilan program-program pembinaan dan pengembangan sektor industri di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung. Pegawai yang memiliki kompetensi teknis dan manajerial yang memadai akan lebih mampu merancang program yang inovatif, melakukan pendekatan yang partisipatif kepada pelaku industri, serta menyelesaikan tugas-tugas secara tepat waktu dan efisien. Selain itu, pelatihan juga penting untuk membentuk pola pikir adaptif terhadap perubahan kebijakan maupun tantangan lapangan, termasuk dalam menjangkau dan membina Industri Kecil dan Menengah (IKM) yang selama ini belum tersentuh secara optimal. Dengan kata lain, keberhasilan program dinas dalam meningkatkan pertumbuhan industri dan memperluas cakupan pembinaan IKM sangat bergantung pada sejauh mana pegawai diberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dan dinamika sektor industri. Tanpa dukungan pelatihan yang memadai, upaya meningkatkan kinerja dinas berisiko terhambat oleh rendahnya kesiapan dan kompetensi sumber daya manusia di dalamnya.

**Tabel 1.2 Daftar Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pegawai Dinas
Perindustrian Kota Bandar Lampung Tahun 2023-2024**

No.	Nama Pelatihan	Sasaran Peserta	Tahun Pelaksanaan	Yang Sudah Mengikuti
1	Pelatihan Penyusunan Program dan Anggaran	Staf perencana dan pejabat fungsional	2023	10 Orang
2	Pelatihan Teknis Industri dan Perdagangan	Pegawai teknis bidang industri	2023	32 Orang
3	Pelatihan Transformasi Digital Layanan Pemerintah	Seluruh pegawai	2024	36 Orang

Sumber: Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung, 2025

Tabel 1.2 menunjukkan daftar pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung selama tahun 2023-2024 untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan yang diberikan meliputi penyusunan program dan anggaran bagi staf perencana, pelatihan teknis industri bagi pegawai bidang industri. Selain itu, terdapat pelatihan transformasi digital untuk seluruh pegawai guna mendukung pemanfaatan teknologi dalam layanan. Semua pelatihan ini dirancang untuk mendukung peningkatan efektivitas dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Meskipun pelatihan memiliki peran yang sangat penting, pelaksanaannya di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung menghadapi beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bersama. Di antaranya adalah keterbatasan frekuensi dan variasi pelatihan yang masih dirasakan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan spesifik setiap bidang tugas pegawai. Selain itu, ada pula kendala dalam penyelarasan materi pelatihan dengan perkembangan teknologi dan dinamika industri yang cepat berubah. Hal ini terkadang membuat hasil pelatihan belum optimal dalam meningkatkan kapabilitas pegawai secara menyeluruh. Kondisi tersebut bukanlah hal yang luar biasa mengingat keterbatasan sumber daya dan waktu yang ada, sehingga diperlukan perencanaan yang lebih matang dan pengelolaan pelatihan yang lebih terintegrasi ke depan. Dengan pendekatan yang kolaboratif dan evaluasi berkelanjutan, diharapkan kualitas pelatihan dapat terus ditingkatkan agar mampu menjawab tantangan tugas dinas secara lebih efektif dan memberikan dampak positif yang nyata bagi pengembangan sektor industri di Kota Bandar Lampung. Menurut

Nurhasanah, dkk (2025) Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Selain pelatihan, ketersediaan sarana dan prasarana turut berperan signifikan dalam menunjang kinerja. Menurut Priansa (2020), sarana adalah segala sesuatu yang dapat digunakan sebagai alat atau media untuk mencapai tujuan tertentu, terutama dalam pelaksanaan kegiatan kerja di kantor atau organisasi. Sementara itu, prasarana merupakan fasilitas utama yang menjadi pendukung kelancaran aktivitas, seperti gedung, ruang kerja, jalan, dan infrastruktur lainnya. Ketersediaan sarana yang memadai, seperti perangkat teknologi dan alat kerja, serta prasarana yang menunjang, sangat membantu pegawai dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Dengan dukungan sarana dan prasarana yang baik, pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif, sehingga target dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung. Sarana kerja seperti perangkat teknologi dan peralatan operasional memudahkan pelaksanaan tugas, sementara prasarana yang nyaman seperti ruang kerja dan fasilitas pendukung menciptakan lingkungan yang kondusif. Kondisi ini meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan dan pemeliharaan sarana-prasarana harus menjadi prioritas agar pekerjaan berjalan lancar dan target tercapai. Hal ini sejalan dengan penelitian Alya Elva Lianda Nasution, dkk (2023) kurangnya sarana dan prasarana kantor menghambat efektivitas kinerja pegawai di Dinas Perindustrian, Energi, Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Tabel 1.3 Ketersediaan Sarana dan Prasarana Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung

No	Jenis Sarana/Prasarana	Jumlah Tersedia	Keterangan
1	Mobil Dinas	1 unit	Digunakan untuk operasional dinas
2	Motor Dinas	2 unit	Digunakan untuk operasional dinas
3	Komputer PC	5 Unit	2 Rusak
4	Laptop	3 unit per bidang penanganan IKM	Jumlah belum mencukupi untuk seluruh pegawai bidang IKM
5	Tempat Pelayanan IKM	1 lokasi	Berada di Mall Pelayanan Terpadu Pemkot
6	Petugas Standby Pelayanan IKM	-	Petugas selalu siap membantu IKM yang datang

Sumber: Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung, 2025

Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat beberapa kendala terkait sarana dan prasarana di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung yang perlu mendapat perhatian lebih. Beberapa perangkat teknologi yang digunakan sudah mulai menunjukkan tanda keusangan sehingga kurang mendukung kelancaran pekerjaan yang semakin kompleks dan membutuhkan efisiensi tinggi sedangkan saat ini pegawai yang turun kelapangan dalam pembinaan IKM membutuhkan laptop yang hanya untuk mendata perihal perizinan IKM untuk saat ini bidang IKM masih memiliki 3 laptop yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang menangani IKM sehingga kinerja belum maksimal. Selain itu, fasilitas ruang kerja dan infrastruktur pendukung belum sepenuhnya memadai, seperti keterbatasan ruang pertemuan dan area kerja yang kurang representatif, yang dapat mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas pegawai. Kondisi ini berpotensi menjadi hambatan dalam pencapaian target kinerja optimal jika tidak segera ditangani dengan perbaikan dan pembaruan sarana serta prasarana secara berkala. Oleh karena itu, evaluasi menyeluruh dan perencanaan pengadaan fasilitas yang lebih modern dan sesuai kebutuhan menjadi langkah penting untuk mendukung peningkatan kinerja Dinas Perindustrian secara berkelanjutan.

Kompetensi menjadi faktor penting lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Suryana (2020), kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk

melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik dan efektif. Kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai menjalankan tanggung jawabnya secara optimal, menghadapi tantangan pekerjaan dengan percaya diri, serta memberikan hasil yang berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi secara terus-menerus menjadi hal yang krusial untuk mendukung pencapaian kinerja yang diharapkan dalam organisasi.

Kompetensi pegawai di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung sangat penting untuk menjamin tercapainya kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya mampu merespons dinamika sektor industri dengan lebih cepat dan tepat, serta melaksanakan program pembinaan dan pengembangan industri secara efektif. Kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada seberapa banyak tugas yang diselesaikan, tetapi juga pada kualitas pelaksanaan dan kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul. Dengan kompetensi yang kuat, pegawai dapat meningkatkan produktivitas, memberikan pelayanan yang profesional, dan mendukung pencapaian visi misi dinas secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan menjadi investasi penting dalam memperkuat kinerja dan keberhasilan Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian Ni Kadek Setiari,dkk (2024) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

Meskipun Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung telah melaksanakan berbagai program pelatihan dan menyediakan sarana prasarana pendukung, terdapat gap signifikan antara target dan realisasi capaian kinerja terutama dalam cakupan pembinaan Industri Kecil dan Menengah (IKM). Data capaian menunjukkan bahwa pembinaan IKM masih jauh dari target yang diharapkan, sementara pertumbuhan industri secara keseluruhan justru melampaui target. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan dalam implementasi program yang berfokus pada aspek pembinaan langsung kepada pelaku IKM. Selain itu, kendala seperti keterbatasan jumlah perangkat teknologi, frekuensi pelatihan yang belum optimal, dan kurangnya kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan lapangan menunjukkan adanya hambatan dalam pengembangan kompetensi pegawai. Gap ini menandakan perlunya penelitian lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor

penghambat dan solusi strategis agar pelatihan dan sarana prasarana dapat lebih efektif meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam pembinaan IKM, sehingga tujuan pembangunan sektor industri di Kota Bandar Lampung dapat tercapai secara lebih merata dan berkelanjutan.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan, Sarana Prasarana, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung?
2. Apakah sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung?
4. Apakah pelatihan, sarana prasarana, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung.
4. Mengetahui pengaruh pelatihan, sarana prasarana, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik, dengan mengkaji pengaruh pelatihan, sarana prasarana, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki fokus serupa.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan dasar pengambilan keputusan dalam merancang program pelatihan, pengembangan kompetensi pegawai, dan penyediaan sarana prasarana yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Bagi pegawai, dapat menjadi motivasi dan panduan dalam mengembangkan kompetensi diri serta memanfaatkan sarana prasarana yang tersedia secara optimal untuk meningkatkan kinerja.
- c) Bagi peneliti dan praktisi lainnya, penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dan acuan dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM dan pengembangan organisasi di lingkungan pemerintahan maupun sektor lainnya.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk membatasi cakupan dan menjaga fokus penelitian, maka ruang lingkup penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai yang bekerja di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung, baik pegawai struktural maupun staf pelaksana yang menangani bidang Industri Kecil Menengah (IKM).

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian adalah variabel pelatihan, sarana prasarana, kompetensi sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di lingkungan Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini menggunakan data dan informasi yang diperoleh pada tahun 2023 hingga 2024, serta proses pengumpulan data dilakukan selama periode penelitian berlangsung.

5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini berlandaskan pada ilmu manajemen sumber daya manusia, administrasi publik, dan psikologi organisasi yang membahas hubungan antara pelatihan, sarana prasarana, kompetensi, dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan.

1.6. Batasan Penelitian

Untuk menjaga fokus dan keterbatasan penelitian, penulis menetapkan batasan sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah pegawai Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung.
2. Variabel yang diteliti meliputi pelatihan, sarana prasarana, kompetensi, dan kinerja pegawai.
3. Pengukuran kinerja difokuskan pada aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan perilaku kerja.
4. Penelitian ini menggunakan data dan informasi dari periode tahun 2023-2024.

1.7. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun secara sistematis agar memudahkan pembaca dalam memahami isi dan alur penelitian. Sistematika penulisan terdiri dari beberapa bab dan subbab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi kajian teori yang meliputi konsep pelatihan, sarana prasarana, kompetensi, dan kinerja pegawai. Selain itu, memuat penelitian terdahulu yang relevan serta kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, serta prosedur penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data serta menganalisis data tersebut untuk menjawab rumusan masalah. Pada bab ini juga dilakukan pembahasan terhadap hasil yang ditemukan dengan mengaitkan data yang diperoleh dengan teori dan kajian terdahulu.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan metode penelitian yang digunakan, termasuk jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data.