

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Berdasarkan sejarah yang dituliskan dalam website resmi Telkom University (<https://telkomuniversity.ac.id/perjalanan-sejarah-telkom-university/?lang=en> diakses pada bulan April, 2019) Telkom University terbentuk dari penggabungan empat institusi pendidikan tinggi yang dimiliki oleh PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, yang merupakan perusahaan yang berfokus pada bidang telekomunikasi terbesar yang dimiliki oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 14 Agustus 2013. Namun, Grand launching diadakan pada tanggal 31 Agustus 2013 oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yaitu Professor Mohammad Nuh, CEO Telkom *Group* yaitu Dr. Arief Yahya, dan Ketua Yayasan Telkom yaitu Johni Girsang, M.Sc.



Gambar 1.1 Logo Telkom University

Sumber: Website resmi Telkom University (<https://telkomuniversity.ac.id/download-2/?lang=en> diakses pada bulan April, 2019)

Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 309/E/O/2013 tentang persetujuan institusi, empat institusi yang tergabung adalah Institut Teknologi Telkom (IT Telkom), Institut Manajemen Telkom (IM Telkom), Politeknik Telkom dan Sekolah Seni Rupa dan Desain Telkom (STISI Telkom). Institut Teknologi Telkom (IT Telkom) sebelum penggabungan adalah Sekolah Tinggi Teknologi Telkom (STT Telkom) yang diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia yaitu bapak Soeharto pada

tanggal 24 Maret 1994. Institut Manajemen Telkom (IM Telkom) sebelum diubah adalah Sekolah Tinggi Manajemen dan Bisnis Telkom (STMB Telkom) yang didirikan atas prakarsa PT Telkom yang saat itu dipimpin oleh Ir. Cacuk Sudarjanto sebagai direktur utama pada tahun 1990. Sekolah Tinggi Teknologi Telkom dan Sekolah Tinggi Manajemen dan Bisnis Telkom merupakan perguruan tinggi pertama di Indonesia yang memiliki kekhususan pendidikan dan bidang industri telekomunikasi serta teknologi informasi.

Berdasarkan website resmi yang dimiliki oleh Telkom university (<https://telkomuniversity.ac.id/academic/?lang=en> diakses pada bulan April, 2019) Telkom University Bandung telah memiliki tujuh fakultas (sekolah) dan 31 program studi sarjana maupun pascasarjana. Berikut adalah list fakultas (sekolah) dan program studi yang dimiliki oleh Telkom University:

1. Fakultas Teknik Elektro
 - a. S1 Teknik Elektro
 - b. S1 Teknik Telekomunikasi
 - c. S1 Teknik Fisika
 - d. S1 Sistem Komputer
 - e. S2 Teknik Elektro
2. Fakultas Rekayasa Industri
 - a. S1 Teknik Industri
 - b. S1 Sistem Informasi
 - c. S2 Teknik Industri
3. Fakultas Informatika
 - a. S1 Rekayasa Perangkat Lunak
 - b. S1 Informatika
 - c. S1 Teknologi Informasi
 - d. S2 Informatika
4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis

- a. S1 Akuntansi
 - b. S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika
 - c. Manajemen Master
5. Fakultas Komunikasi dan Bisnis
- a. S1 Administrasi Bisnis
 - b. S1 Ilmu Komunikasi
 - c. S1 Hubungan Masyarakat
6. Fakultas Industri Kreatif
- a. S1 Kriya
 - b. S1 Seni Rupa
 - c. S1 Desain Interior
 - d. S1 Desain Produk
 - e. S1 Desain Komunikasi Visual
7. Fakultas Ilmu Terapan
- a. D3 Teknologi Komputer
 - b. D3 Sistem Informasi Akuntansi
 - c. D3 Perhotelan
 - d. D3 Rekayasa Perangkat Lunak
 - e. D3 Sistem Informasi
 - f. D3 Manajemen Pemasaran
 - g. D3 Teknologi Telekomunikasi
 - h. D4 Teknologi Rekayasa Multimedia

Sejak bulan Desember 2016, Universitas memiliki arti sebagai lembaga luar biasa, yang dinilai oleh BAN-PT (Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi Indonesia). Selain diakui sebagai lembaga terbaik, hampir 70% dari seluruh program yang ditawarkan oleh Telkom University telah mencapai tingkat akreditasi tertinggi oleh BAN-PT. selain itu, Telkom University telah menerima

lima bintang dari *QS Star* pada tahun 2017 dalam kategori pengajaran, kelayakan kerja, inovasi, dan inklusivitas.

1.1.2 Visi dan Misi

Berdasarkan website resmi (<https://telkomuniversity.ac.id/vision-mission-and-objectives-of-telkom-university/?lang=en> diakses pada bulan April, 2019) Telkom University Bandung memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi Telkom University

Untuk menjadi *World Class University* yang aktif terlibat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan seni dengan berbasis teknologi informasi.

2. Misi Telkom University

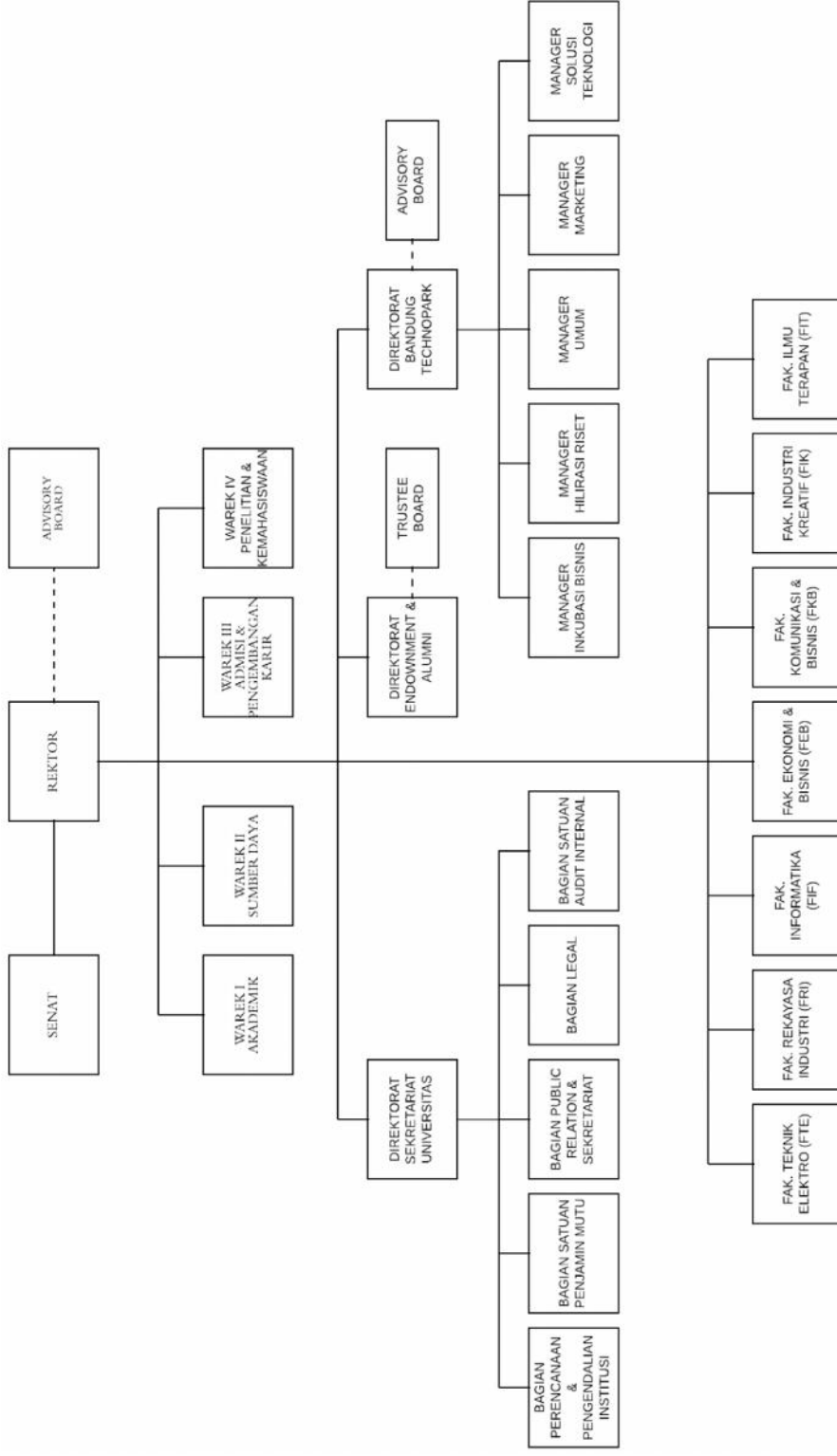
- a. Mengatur dan mengembangkan pendidikan bertaraf internasional.
- b. Memajukan dan menyebarkan sains, teknologi, manajemen, dan seni yang diakui secara internasional.
- c. Memanfaatkan sains, teknologi, manajemen, dan seni, untuk kesejahteraan dan peradaban yang lebih baik.

1.1.3 Tujuan Strategi Perusahaan

Berdasarkan website resmi (<https://telkomuniversity.ac.id/vision-mission-and-objectives-of-telkom-university/?lang=en> diakses pada bulan April, 2019) Telkom University Bandung memiliki tujuan strategi perusahaan sebagai berikut:

1. Mencapai kepercayaan dari semua pemangku kepentingan
2. Menciptakan lulusan integritas dan kompetensi dengan daya saing nasional dan internasional
3. Membangun budaya penelitian, suasana akademik lintas budaya, dan semangat kewirausahaan di kalangan sivitas akademika
4. Menghasilkan penelitian dan inovasi produk yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas hidup dan mendukung pengembangan ekonomi nasional

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Telkom University

Sumber: Data internal Telkom University (2019)

1.2 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari kualitas kepemimpinannya. Menurut Matondang (2018:5) bahwa peranan seorang pemimpin sangat dominan bahkan determinan dalam mencapai sasaran pokok dan visi sebuah organisasi. Menurut Pfiffner dalam buku yang ditulis oleh Djohan (2016:3) Kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Seorang pemimpin mempunyai kedudukan yang sangat terpusat dalam setiap organisasi/perusahaan. Pemimpin yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk mengelola sumber daya organisasi demi mewujudkan tujuan organisasi membutuhkan kemampuan untuk memaduraskan seluruh potensi yang ada.

Menurut Bangkit (2015:10) Kepemimpinan secara umum dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi suatu kelompok ataupun orang-orang kepada tujuan sebuah tujuan. Menurut Matondang (2018:27) bahwa kompetensi kepemimpinan dapat didapatkan seseorang dari lahir dan didapatkan dari pengalaman, namun kompetensi kepemimpinan dapat didapatkan dari pelatihan pengembangan diri, namun dalam kasus ini, pengembangan yang dapat diambil seseorang adalah pengembangan kepemimpinan yang biasanya dilaksanakan oleh perusahaan ataupun organisasi. Maka dari itu menurut Matondang, kompetensi kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi era bisnis global. Perusahaan maupun organisasi harus dapat memperhatikan proses pengembangan kepemimpinan, dan harus dapat mengetahui kemampuan/kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi tersebut demi mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan TPA divisi SDM Telkom University yang Namanya tidak ingin disebutkan (*anonymous*), kepemimpinan dalam Telkom University terus mengalami perubahan yang dapat mempengaruhi seorang karyawan bekerja. Hal ini dapat disebabkan oleh cara seorang pemimpin

memotivasi dan mendorong karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik salah satunya adalah dengan menjalin hubungan yang baik dengan karyawannya. Sehingga jika adanya perubahan kepemimpinan, karyawan harus dapat beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang baru, dan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak terjalin dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan membuat karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Adanya permasalahan dalam kompetensi kepemimpinan dapat dibuktikan melalui *preliminary test* dengan lima skala pengukuran, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu (R), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) kepada 30 responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil *Preliminary Test* Kompetensi Kepemimpinan

NO	Sub Variabel	Indikator	Persentase	Keterangan
1	<i>Self Attributes</i>	<i>Acting with Integrity</i>	66%	Sedang
2		<i>Self Insight</i>	53%	Sedang
3	<i>Leading Others</i>	<i>Engagement</i>	65%	Sedang
4		<i>Inspiring Others</i>	58%	Sedang
5	<i>Innovation</i>	<i>Enhancing Performance</i>	67%	Sedang
Total			68%	Sedang

Sumber: Data olahan penulis, 2019

Berdasarkan hasil olahan *preliminary test* diatas dapat dilihat bahwa tingkat kompetensi kepemimpinan atasan dalam Telkom University termasuk dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 68% hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah dalam kompetensi kepemimpinan di Telkom University Bandung, walaupun tidak terlalu signifikan. Persentase terendah ditunjukkan pada pernyataan dalam indikator *self-insight* dalam sub variabel *self attributes* dengan persentase sebesar 53%, persentase terendah selanjutnya ditunjukkan pada pernyataan berindikator *inspiring others* dalam sub variabel *inspiring others* dengan persentase sebesar 58%, kemudian pernyataan dalam indikator *engagement* dalam sub variabel *leading others* dengan

persentase sebesar 65%, dan pernyataan dalam indikator *acting with integrity* dalam sub variabel *self attributes* dengan persentase sebesar 66%. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa dari 30 orang responden banyak karyawan TPA yang merasa bahwa pemimpin/atasannya masih kurang dalam beberapa kemampuan kompetensi kepemimpinannya.

Menurut Sumual (2015:72) kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2012:5) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja karyawan dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar dirinya yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan sebagai acuan, efektif atau dapat bekerja dengan optimal atau superior dalam tempat kerjanya ataupun dalam situasi tertentu. sedangkan menurut Klemp yang dikutip dalam jurnal yang ditulis oleh Ngigi dkk (2018:4) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang menghasilkan kinerja yang efektif dalam pekerjaannya.

Menurut Rizal dkk (2017:37) kompetensi kepemimpinan adalah salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan ataupun organisasi. namun, faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu langkah untuk mencapai tujuan suatu organisasi ataupun perusahaan. Menurut Wibowo (2017:3) Hal ini juga membuat faktor sumber daya manusia baik secara langsung maupun tidak langsung memegang peran penting dalam memberikan kontribusi yang sangat besar dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi. Menurut Wirawan yang dikutip dalam jurnal Zarvedi dkk (2016:203) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja sendiri merupakan keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Bangkit (2015:123) kualitas karyawan dihasilkan dari kualitas kepemimpinan suatu organisasi. Karena bila kepemimpinan yang memimpin karyawan berkualitas rendah,

maka karyawan-karyawan yang berpotensi pun akan berkualitas rendah dan berkinerja apa adanya.

Menurut karyawan TPA divisi SDM Telkom University (*anonymous*) target kinerja diurutkan secara berjenjang di tingkat unit, sub-unit, hingga karyawan dengan memperhatikan prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, and Time Related*). dalam penelitian ini hanya menggunakan data karyawan TPA dan berikut adalah data jumlah karyawan TPA dalam Telkom University yang digunakan sebagai :

Tabel 1.2 Komposisi TPA Berdasarkan Status Kepegawaian Telkom University 2019

No	Fakultas	Status Kepegawaian					Total
		<i>Outsourcing</i>	Perbantuan	Profesional	Tetap	Part Time	
1	FTE	1	0	4	12	0	17
2	FEB	2	0	0	11	0	13
3	FKB	2	2	1	12	0	17
4	FIK	1	0	3	14	0	18
5	FIF	0	0	1	18	0	19
6	FRI	2	0	2	9	0	13
7	FIT	0	0	5	14	0	19
8	REKTORAT	2	1	7	30	0	40
9	WAREK 1	4	0	2	15	0	21
10	WAREK 2	4	7	22	68	0	101
11	WAREK 3	1	0	8	41	0	50
12	WAREK 4	0	1	2	24	1	27
TOTAL		19	11	57	268	1	356

Sumber: Data internal Sumber Daya Manusia Telkom University (2019)

Telkom University terus meningkatkan jumlah karyawannya dari tahun ke tahun, dan dapat dilihat dari data tabel 1.2 bahwa jumlah karyawan pada tahun ini (2019) adalah 356 orang. Menurut karyawan TPA divisi SDM (*anonymous*), Sistem penilaian kinerja yang dilakukan oleh Telkom University pada umumnya dilakukan setiap triwulan untuk melihat tingkatan pencapaian kinerja dalam mengerjakan tugas atau target yang diberikan dalam awal tahun. Data tabel 1.3 berikut adalah rekapitulasi data nilai kinerja individu karyawan (TPA) dan Telkom University pada tahun 2016 hingga 2018 yang didapatkan dari data internal bagian SDM Telkom University, data ini juga menunjukkan hasil kinerja individual yang dilakukan atasan terhadap bawahannya, yang kemudian digunakan sebagai data referensi untuk meningkatkan kinerja tahun selanjutnya :

Tabel 1.3 Rekapitulasi NKI TPA Telkom University 2016-2018

Tahun	NKI (Nilai Kinerja Individu)					Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	
2016	15	251	11	1	1	279
2017	21	266	9	2	1	299
2018	2	306	27	1	0	336

Sumber: Data internal Sumber Daya Manusia Telkom University (2019)

Keterangan:

P1 hingga P5 adalah nilai rata-rata hasil kerja individu karyawan Telkom University yang dikelompokkan berdasarkan nilai berikut:

1. P1 (Luar Biasa) :
2. P2 (Diatas Target) : < 110
3. P3 (Mencapai Target) :
4. P4 (Dibawah Target) :
5. P5 (Jauh di bawah Target) : < 90

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 nilai kinerja karyawan individu terbesar berada pada kategori P2 sebesar 251 karyawan dari 279 karyawan atau 90,1% karyawan yang memiliki nilai kinerja diatas target. Namun pada tahun 2017 dapat dilihat bahwa adanya penurunan pada kategori P2 menjadi sebesar 266 karyawan dari 299 karyawan, atau sebesar 88,9%, walaupun adanya peningkatan dalam kategori P1. Begitu pula dengan tahun 2018, pada kategori P2 menjadi 206 karyawan dari 336 karyawan, atau sebesar 61,3% yang memiliki kinerja di atas target.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat dilihat bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam kompetensi kepemimpinan, diantaranya adalah kepercayaan pemimpin/atasan untuk memberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan pekerjaan, jarang nya pemimpin/atasan dalam memberikan pujian kepada karyawan, dan kurangnya inisiatif pemimpin/atasan dalam penyelesaian tugas/masalah. Adanya permasalahan kompetensi kepemimpinan ini didukung dengan pendapat karyawan TPA divisi SDM di Telkom University permasalahan ketidakpercayaan seorang pemimpin dan jarang nya pemimpin dalam memberikan pujian kepada karyawannya dapat disebabkan oleh tipe atau jenis kepribadian seorang pemimpin dan kemampuan komunikasi pemimpin/atasan, atau kurang mampunya seorang pemimpin dalam mengkomunikasikan hal-hal tertentu kepada karyawannya. Dari beberapa permasalahan yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa karyawan TPA merasa pemimpin/atasan di Telkom University Bandung kurang dalam kemampuan komunikasinya kepada karyawan/bawahannya.

Kemampuan komunikasi seorang pemimpin berpengaruh besar dalam kemampuan seorang pemimpin untuk membuat keputusan-keputusan yang penting. Menurut Luthans yang dikutip dari jurnal Sriwidodo dan Haryanto (2010:51) komunikasi merupakan salah satu sumber keputusan dalam pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun kemampuan komunikasi pemimpin sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang, dan budaya yang dimilikinya. selain kemampuan komunikasi adapun permasalahan yang terjadi karena jenis

kepribadian seorang pemimpin, hal ini berpengaruh kepada jenis/tipe kepemimpinan yang akan diterapkan oleh pemimpin tersebut. Menurut Matondang (2018:4) tipe/gaya kepemimpinan adalah sebuah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi orang lain. Permasalahan lainnya adalah budaya yang ditetapkan atau dikembangkan oleh pemimpin dalam divisi/kelompoknya, hal ini dapat menjadi masalah terutama jika budaya yang diterapkan khusus dalam divisinya tidak cocok dengan anggota divisi tersebut dan membuat anggota tersebut tidak termotivasi, dan menghambat kinerja seseorang.

Usaha SDM Telkom University untuk menentukan pemimpin yang baru adalah dengan selalu melakukan tes kompetensi yang diadakan enam (6) bulan sekali yang disesuaikan dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang tidak terlalu dijelaskan secara rinci oleh salah satu karyawan TPA divisi SDM (*anonymous*). Menurut beliau (*anonymous*) walaupun sebenarnya tes tersebut akan lebih membuahkan hasil yang lebih akurat jika tes diadakan setiap bulan untuk mengetahui tingkat kinerja dan kompetensi seorang karyawan untuk diangkat sebagai pemimpin. Selain itu Telkom University memberikan fasilitas leadership training demi mengembangkan kompetensi seseorang yang menunjukkan potensi.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan dan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamzah dkk (2014:77) bahwa adanya pengaruh yang dimoderasi oleh variabel budaya organisasi. Penelitian Sudariani dkk (2016:176) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja, Selain itu menurut Sumual (2015:79) penelitiannya menyimpulkan bahwa secara total terdapat pengaruh antara kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

KEPEMIMPINAN ATASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TPA (Studi pada

1.3 Perumusan Masalah

Menurut Ahmed (2018:16) kompetensi kepemimpinan adalah salah satu faktor kontribusi utama atas kesuksesan sebuah proyek, sehingga adanya permasalahan dalam kompetensi kepemimpinan dapat mengganggu kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, setelah dilakukannya *survey* melalui penyebaran kuesioner *preliminary test* dan wawancara dengan karyawan TPA divisi SDM (*anonymous*) maka terdapat indikasi permasalahan dalam kompetensi kepemimpinan atasan dengan rata-rata persentase 68% yang termasuk dalam kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan beberapa karyawan merasa atasannya kurang dalam hal memberikan motivasi terhadap karyawannya, mempercayai karyawannya dalam mengambil keputusan bersama, turut turun tangan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, memberikan apresiasi, dan pengembangan solusi dalam membantu permasalahan pekerjaan.

Menurut Zeger & Folkman yang dikutip dalam jurnal Sumual (2015:73) kompetensi seorang karyawan adalah penilaian yang mengkombinasikan pengetahuan, keterampilan (*skill*), watak (*traits*), dan atribut lainnya yang digunakan demi mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja seperti yang diutarakan oleh Sudariani dkk (2016:176) kompetensi kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menurunkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompetensi kepemimpinan atasan yang ada dalam Telkom University Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan TPA yang ada dalam Telkom University Bandung?

3. Bagaimana pengaruh kompetensi kepemimpinan atasan terhadap kinerja karyawan TPA dalam Telkom University Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi kepemimpinan atasan yang ada dalam Telkom University Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan TPA yang ada dalam Telkom University Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepemimpinan atasan terhadap kinerja karyawan TPA dalam Telkom University Bandung.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1.6.1 Aspek Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya sumber daya manusia (*Human Resource*)
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai referensi dan penambahan ilmu bagi peneliti selanjutnya.

1.6.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi tentang pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan TPA dalam Telkom University Bandung, hal ini diharapkan dapat menjadi pengarah atau masukan bagi kegiatan yang berjalan dalam perusahaan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Variabel

Dalam penelitian ini digunakan satu variabel terikat (variabel *dependent*) dan satu variabel bebas (variabel *independent*). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Faktor determinan dalam hal ini adalah variabel independen yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kompetensi kepemimpinan.

1.7.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Telkom University yang beralamat pada jalan Telekomunikasi Terusan Buah Batu Indonesia, Kota Bandung, Jawa Barat. Objek penelitian yang diambil yaitu karyawan TPA (Tenaga Penunjang Akademik) Telkom University Bandung dari tujuh fakultas, dan 4 WAREK yang berjumlah 315 orang sebagai populasi, dan 200 orang sebagai sampel.

1.7.3 Waktu dan Periode Penelitian

Waktu dan periode penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Juni 2019

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.