

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya, pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut maka seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk

melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi.

Persaingan yang terjadi di dunia mengalami peningkatan yang signifikan. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia agar mencapai suatu kondisi yang optimal. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahaan dapat dikelola secara efektif. Keefektifan perusahaan sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang di butuhkan untuk pertumbuhan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia di era globalisasi ini menjadi keberadaan yang sangat penting, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semua itu dapat dilihat dari prestasi yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, prestasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan perusahaan tersebut. Seberapa besar tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan dan ditentukan oleh seberapa besar peran perusahaan dalam mengembangkan kualitas karyawannya dengan baik yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berikut adalah data 10 peringkat perusahaan BUMN di Kota Bandung berdasarkan kinerja versi Infobdg Tahun 2018 :

**Tabel 1.1**  
**Data 10 Peringkat Perusahaan BUMN di Kota Bandung Berdasarkan**  
**Kinerja di Tahun 2018**

No	Nama perusahaan	Kinerja
1	PT. Perusahaan Listrik Negara	Jl. Soekarnohatta No.436
2	PT. Mandiri Tbk	Jl. Asia Afrika No.107
3	PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk	Jl. Asia afrika No.57-59
4	PT. Pertamina	Jl. Raya Kamojang
5	PT. Bank Negara Indonesia Tbk	Jl. Perintis Kemerdekaan No.3
6	PT. Bank Tabungan Negara Tbk	Jl. Asia Afrika No.118-120
7	PT. Taspen	Jl. PH. Moestofa No.78
8	PT. Telkom Tbk	Jl. Japati No.01
9	PT. Pupuk Indonesia	Jl. Wirayayuda Timur No.1
10	PT. Perusahaanaan Gas Negara Tbk	Jl. Serang No.7

Sumber : <http://www.infobdg.com/>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa PT. Perusahaan Listrik Negara menduduki posisi pertama, sedangkan PT. Telkom Tbk di jalan Japati No. 01 Bandung menduduki peringkat kedelapan dan termasuk perusahaan BUMN yang kinerja karyawan nya masih bermasalah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Telkom Tbk belum maksimal.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan

maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang tepat dan objektif mengenai kinerja karyawan di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung , untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi.

Karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan, selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan tingkat prestasi kerja karyawannya. Karena seringkali suatu perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia, masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan tersebut. Karena pencapaian seluruh target yang telah ditetapkan perusahaan tidak terlepas dari strategi yang diimplementasikan pada perusahaan. Salah satunya dengan kinerja yang dapat mencerminkan pencapaian masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan kebijaksanaan perusahaan melalui penerapan struktur organisasi yang baik di dalam menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut merupakan data hasil penilaian kinerja berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Unit Assessment Center PT. Telkom**  
**Indonesia Di Bandung (2017-2018)**

No .	Unsur-Unsur	Tahun 2017		Tahun 2018	
		Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan
1.	Kesetiaan	92	Amat Baik	85	Baik
2.	Prestasi Kerja	82	Baik	79	Baik
3.	Tanggung Jawab	82	Baik	76	Baik
4.	Ketaatan	82	Baik	73	Cukup
5.	Kejujuran	82	Baik	76	Baik
6.	Kerjasama	82	Baik	78	Baik
7.	Prakrasa	82	Baik	78	Baik
8.	Kepemimpinan	83	Baik	77	Baik
<b>Jumlah</b>		667		622	
<b>Rata-Rata</b>		<b>83,38%</b>	<b>Baik</b>	<b>77,75%</b>	<b>Baik</b>

(Sumber : Unit Assesment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan tahun 2017 ke tahun 2018 terjadi penurunan nilai rata-rata kinerja pegawai di Unit Assesment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung sebesar 5,63% dengan indikator yang paling rendah yaitu ketaatan. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Penulis menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Unit Assessment Center, penilaian kinerja pegawai

dilakukan oleh bagian kepegawaian berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan pegawai yang meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Pegawai di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung**

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target Ideal
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kualitas	8	6	11	4	1	30	106	71	150
2	Kuantitas	9	5	9	5	2	30	104	69	150
3	Tanggung Jawab	15	8	4	2	1	30	124	82	150
4	Kerjasama	9	5	10	3	3	30	104	69	150
5	Inisiatif	7	8	12	3	-	30	109	72	150
<b>Nilai Rata-rata</b>									<b>72,6</b>	<b>150</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x F</b>										
<b>Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%</b>										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2019)

**Keterangan:**

Sangat baik : 90 - 100%

Buruk : 40 - 59%

Baik : 80 - 89%

Sangat Buruk : <39%

Kurang Baik : 60 - 79%

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dan dapat dilihat dari nilai rata-rata realisasi sebesar 72,6% termasuk kedalam kategori kurang baik. Hal

yang harus mendapat perhatian utama dengan nilai di bawah rata-rata yaitu indikator kuantitas dan kerjasama. Perusahaan atau instansi mengharapkan setiap pegawainya dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang produktivitas yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan perusahaan. Menurunnya kinerja pegawai di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung dikarenakan kualitas dan kuantitas yang tidak maksimal serta kerjasama yang kurang baik antar sesama pegawai.

Penulis menggunakan kuesioner kepada pegawai Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung sebanyak 30 orang dan pengukurannya dimensi dan indikator dari 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis menyebar kuesioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Variabel Yang Bermasalah Terhadap Kinerja Pegawai Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung**

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
<b>Lingkungan Kerja</b>	Suasana kerja	12	7	8	2	1	4,0
	Perlakuan yang baik	14	8	6	1	1	4,1
	Perlakuan yang adil	8	12	7	2	1	3,8
	Rasa aman	11	15	4	-	-	4,2
	Hubungan yang Harmonis	7	12	8	1	2	3,7
<b>Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja</b>							<b>4,0</b>
<b>Kompensasi</b>	Gaji	14	9	6	1	-	4,2

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
	Bonus	12	14	2	2	-	4,2
	Tunjangan	15	13	2	-	-	4,4
	Penghargaan	13	8	4	3	2	3,9
	Fasilitas	8	15	6	1	-	4,0
<b>Skor Rata-Rata Kompensasi</b>							<b>4,9</b>
Kepemimpinan	Analitis	7	5	15	2	1	3,3
	Komunikasi	5	8	13	3	1	3,4
	Keberanian dan tanggung jawab	4	6	17	2	1	3,3
<b>Skor Rata-Rata Kepemimpinan</b>							<b>3,3</b>
Stress Kerja	Tuntutan tugas	11	14	3	2	-	3,3
	Tuntutan peran	16	9	3	2	-	4,3
	Tuntutan antar pribadi	10	14	3	2	1	3,9
	Struktur organisasi	13	8	4	3	2	3,9
	Kepemimpinan organisasi	12	15	2	1	-	4,3
<b>Skor Rata-Rata Stress Kerja</b>							<b>3,9</b>
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	14	9	6	1	-	4,2
	Kebutuhan untuk Berafiliasi	12	8	8	2	-	4,0
	Kebutuhan untuk berkuasa	13	7	8	2	-	4,0
<b>Skor Rata-Rata Motivasi Kerja</b>							<b>4,1</b>
Konflik Kerja	Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang	14	13	2	1	-	4,3
	Saling ketergantungan tugas	13	11	4	2	-	4,2
	Perbedaan persepsi	13	7	7	2	1	4,0
	Sistem imbalan	11	14	3	1	1	4,1
	Perbedaan komunikasi	8	7	14	1	-	3,7
<b>Skor Rata-Rata Konflik Kerja</b>							<b>4,1</b>
Disiplin Kerja	Kehadiran	5	7	14	3	1	3,4
	Tingkat kewaspadaan	4	7	13	2	4	3,2
	Ketaatan pada standar kerja	4	5	17	1	3	3,2
	Ketaatan pada peraturan kerja	6	3	10	8	3	3
	Etika kerja	5	4	13	5	3	3,1

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
<b>Skor Rata-Rata Disiplin Kerja</b>							<b>3,2</b>
<b>Pengembangan Karir</b>	Rekrutmen dan seleksi	13	11	4	2	-	4,2
	Pendidikan dan pelatihan	11	14	4	1	-	4,2
	Rotasi/Transfer	14	12	3	1	-	4,3
	Promosi	10	12	6	2	-	4,0
<b>Skor Rata-Rata Pengembangan Karir</b>							<b>4,2</b>
<b>Pelatihan</b>	Instruktur	12	12	4	2	-	4,1
	Peserta	11	13	3	3	-	4,1
	Materi	15	12	2	1	-	4,4
	Metode	10	12	6	2	-	4,0
	Tujuan	13	10	6	1	-	4,2
	Sasaran	14	13	2	1	-	4,3
<b>Skor Rata-Rata Pelatihan</b>							<b>4,2</b>
<b>Kompetensi</b>	Motif	13	12	3	2	-	4,2
	Karakter pribadi	11	15	3	1	-	4,2
	Konsep diri	14	13	2	1	-	4,3
	Pengetahuan	12	11	7	-	-	4,2
	Keterampilan	13	14	2	1	-	4,3
<b>Skor Rata-Rata Kompetensi</b>							<b>4,2</b>
<b>Mean = Nilai x F : Jumlah Pegawai (30 orang)</b>							
<b>Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Kuesioner</b>							

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2019)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang bermasalah terhadap kinerja pegawai di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel kepemimpinan sebesar 3,3 dan disiplin kerja sebesar 3,2.. Fenomena yang peneliti temukan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai bahwa terdapat permasalahan dalam cara pemimpin dalam memimpin pegawai. Pada proses ini pemimpin memiliki peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan instansi. Fungsi pemimpin tidak hanya

sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana instansi akan dibawa.

Kinerja pegawai yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan serta dapat pula membantu pimpinan dalam membuat keputusan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan yaitu bagaimana agar kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat menunjang kinerja pegawainya agar lebih baik. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kepemimpinan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kepemimpinan di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung**

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target Ideal
		SS (5)	S (4)	K (3)	T (2)	ST (1)				
1	Analitis	5	8	13	3	1	30	103	68	150
2	Komunikasi	7	5	15	2	1	30	101	67	150
3	Keberanian dan tanggung jawab	4	6	17	2	1	30	100	66	150
<b>Nilai Rata-rata</b>									<b>67</b>	<b>150</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x F</b>										
<b>Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%</b>										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2019)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata realisasi sebesar 67 yang termasuk ke dalam kategori kurang baik. Hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu dimensi mengenai keberanian dan tanggung

jawab dengan indikator ketegasan pemimpin dalam memerintah. Pimpinan belum tegas dalam memerintah pegawainya. Serta dimensi mengenai komunikasi dengan indikator kemampuan mendengar pendapat dari pegawai. Pimpinan kurang mendengarkan pendapat dari pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan, yaitu faktor disiplin kerja. Sumber daya manusia dalam suatu instansi merupakan faktor penting agar instansi tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan dan produksi. Semua instansi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai.

Berikut data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Disiplin Kerja di Unit Assessment**  
**Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung**

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Realisasi	Target (%)
		S	S	K	T	ST				

		S (5)	(4)	S (3)	S (2)	S (1)	ai		(%)	
1	Kehadiran	5	7	14	3	1	30	102	68	150
2	Tingkat Kewaspadaa n	4	7	13	2	4	30	95	63	150
3	Ketaatan pada standar kerja	4	5	17	1	3	30	96	64	150
4	Ketaatan pada peraturan kerja	6	3	10	8	3	30	91	61	150
5	Etika Kerja	5	4	13	5	3	30	93	62	150
<b>Nilai Rata-rata</b>									<b>64</b>	<b>150</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x F</b>										
<b>Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%</b>										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2019)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata realisasinya sebesar 64% yang termasuk kedalam kategori kurang baik. Hal yang harus menjadi perhatian utama indikator yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja dan etika kerja. Hal ini disebabkan oleh indikator tingkat kewaspadaan yang kurang baik juga yaitu pegawai dalam menyelesaikan tugas masih belum teliti dan kurangnya ketaatan pada standar kerja yaitu tidak menaati peraturan dan pedoman kerja.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas dan mengingat betapa pentingnya masalah kepemimpinan dan disiplin kerja bagi instansi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan**

## **dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

#### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas terdapat masalah dalam kinerja pegawai pada Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh gaya kepemimpinan yang belum optimal dan disiplin kerja pegawai yang masih rendah. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul, yaitu:

1. Pegawai menyelesaikan pekerjaan belum mencapai standar yang diharapkan.
2. Pegawai masih ada yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
3. Masih kurang terjalin kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Pimpinan kurang mendengarkan pendapat dari bawahan.
5. Pimpinan kurang tegas dalam memberikan perintah kepada bawahan.
6. Masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.
7. Masih ada pegawai yang kurang teliti dalam menjalankan pekerjaan.
8. Masih ada pegawai yang kurang mentaati pekerjaan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan yang diterapkan pimpinan di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan yang diterapkan pimpinan di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.
2. Disiplin kerja pegawai di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.
3. Kinerja pegawai di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.

4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut, maka dapat diperoleh kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis
  - a) Mengetahui suasana kerja di Unit Assesment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.
  - b) Mendapatkan manfaat bagaimana cara sikap bekerja sama antar pegawai.
  - c) Belajar banyak cara mentaati prosedur dan peraturan di instansi.
  - d) Belajar banyak cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

e) Belajar banyak bagaimana Pimpinan memberikan perhatian terhadap kebutuhan pegawai.

## 2. Bagi Perusahaan

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam memenuhi Kepemimpinan dan Disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

## 3. Bagi Pihak lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.