

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Perusahaan**

Perjalanan PT PLN Distribusi Jawa Barat cukup panjang. Awal kelistrikan di Bumi Parahyangan sudah ada semenjak Pemerintah Kolonial Belanda masih bercokol di tataran tanah Sunda. Di tahun 1905, di Jawa Barat khususnya kota Bandung, berdiri perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan publik. Nama perusahaan itu *Bandungsche Electriciteit Maatschaappij* (BEM).

Dalam perjalanannya, BEM pada tanggal 1 Januari 1920 berubah menjadi Perusahaan Perseroan menjadi *Gemeenschappelijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoeng* (GEBEO) yang pendiriannya dikukuhkan melalui akte notaris Mr. Andriaan Hendrik Van Ophuisen dengan Nomor: 213 pada tanggal 31 Desember 1949.

Setelah kekuasaan penjajahan beralih ke tangan Pemerintah Jepang, di antara rentah waktu 1942 - 1945, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha dengan wilayah kerja di seluruh Pulau Jawa.

Setelah Indonesia merdeka, tahun 1957 menjadi awal penguasaan pengelolaan penyediaan tenaga listrik di seluruh tanah air yang ditangani langsung oleh Pemerintah Indonesia. 27 Desember 1957, GEBEO diambil alih oleh Pemerintah Indonesia yang kemudian dikukuhkan lewat Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 1958 j.o. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1959.

Selanjutnya, di tahun 1961 melalui Peraturan Pemerintah No. 67 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. Sejalan dengan itu, PLN Bandung pun berubah menjadi PLN Exploitasi XI sebagai kesatuan BPU-PLN di Jawa Barat, di luar DKI Jaya dan Tangerang.

Pada tahun 1970-an dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang menyebutkan status PLN menjadi Perusahaan

Umum Listrik Negara. Kemudian, berdasarkan Pengumuman PLN Eksploitasi XI No. 05/DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Eksploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Memasuki era 1990-an, dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 Tahun 1994 pada tanggal 16 Juni 1994, Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 Juli 1994.

Untuk memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan kelistrikan yang dari tahun ke tahun cenderung mengalami peningkatan, maka keluarlah Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001 yang menjadi landasan hukum perubahan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat.

Pada akhirnya, dengan mengacu pada Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 120.K/010/DIR/2002 tanggal 27 Agustus 2002, PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah lagi namanya menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, di mana wilayah kerjanya meliputi Propinsi Jawa Barat dan Propinsi Banten, hingga saat ini.

### **1.1.2 Visi dan Misi**

#### Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh-kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi insani.

#### Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

### 1.1.3 Logo Perusahaan

Dalam penelitian ini, perusahaan yang penulis teliti memiliki Logo perusahaan sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Logo PT PLN (Persero)**

*Sumber: [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id)*

Dibawah ini merupakan penjelasan tentang elemen-elemen Dasar Lambang / Logo Perusahaan Listrik Negara (PLN):

#### 1) Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan suatu wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan oleh PLN bahwa listrik mampu untuk menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya diperusahaan ini.

#### 2) Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung didalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu juga petir kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya.

Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

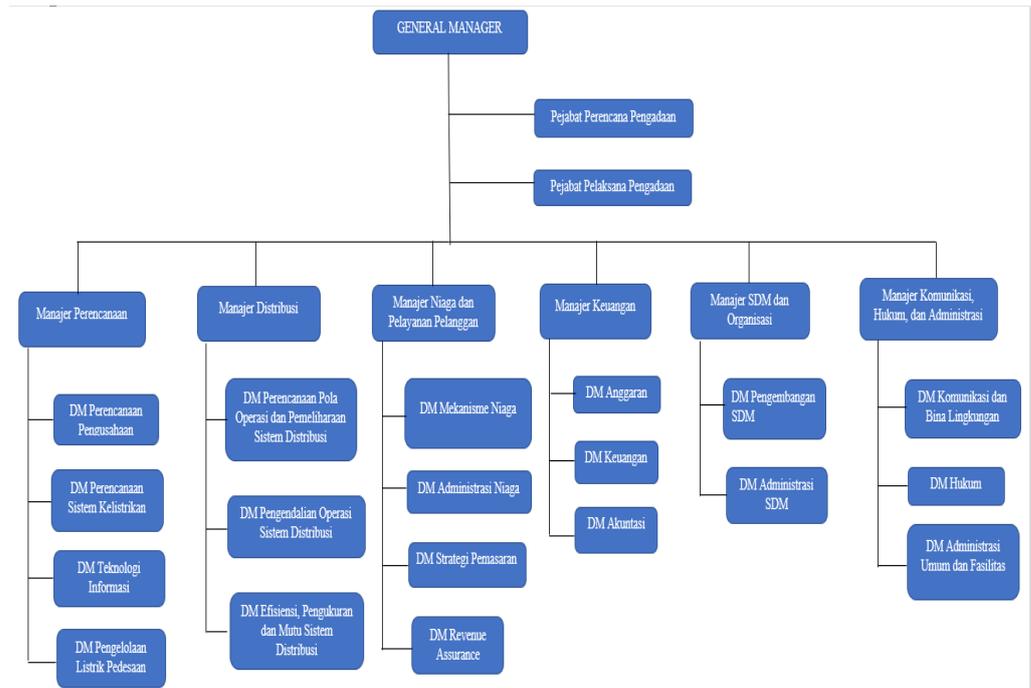
### 3) Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tepat) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keadaan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

#### **1.1.4 Struktur Organisasi**

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merupakan perusahaan yang sangat memerlukan adanya Sumber Daya Manusia. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten, perusahaan dapat bergerak sesuai dengan keinginan dan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia memiliki korelasi langsung dengan kemajuan perusahaan sehingga perusahaan perlu mengadakan perhatian dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat membantu kemajuan perusahaan.

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki visi dan komitmen yang sangat baik dan kokoh pada nilai dan tujuan organisasi, sehingga perusahaan perlu adanya suatu investasi terhadap karyawan yang berkualitas yang dapat mempertahankan dan mengembangkan kemajuan perusahaan. Di bawah ini adalah struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang akan dipaparkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten**

*Sumber:* Data Internal PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

### 1.1.5 Bidang Usaha PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Sampai saat ini, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang merupakan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melaksanakan kegiatan penyedia pelayanan jasa energi listrik yang ada di Indonesia. Dalam penyaluran energi listrik dibagi dalam Pembangkitan, Trasmisi, dan Distribusi yang disebut dengan Sistem Tenaga Listrik.

## 1.2 Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari kita sering mendengar kata Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting yang dibutuhkan dalam mendukung kemajuan serta kelancaran suatu perusahaan/instansi dalam mencapai suatu tujuan.

Setiap perusahaan membutuhkan manusia sebagai sumber daya untuk menjalankan perusahaannya. Menurut Fahmi (2015:1) menerangkan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan suatu aktivitas di dalam organisasi untuk menarik, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja yang efektif. Selain itu, manajemen sumber daya manusia adalah

merencanakan, mengorganisir atau mengorganisasikan, mengarahkan, mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, serta pelepasan menurut Edwin B. Filippo (dalam Gaol, 2014:59).

Dalam era globalisasi saat ini, pastinya setiap individu harus memiliki kemampuan, kecepatan, dan ketepatan dalam hal bekerja seperti memiliki skill dan kemampuan menggunakan mesin guna mencapai kemaksimalan dalam bekerja. Karena apabila tidak memiliki kemampuan seperti itu, maka tidak akan mampu bersaing di dunia kerja. Untuk itu, perlu diadakan suatu peningkatan sumber daya manusia demi meningkatkan kualitas dan kuantitas yang lebih sehingga dapat membantu kemajuan perusahaan. Dalam meningkatkan perannya sebagai faktor penting untuk memajukan perusahaan, maka SDM perlu memiliki motivasi karena itu merupakan suatu karakteristik yang dapat mempengaruhi kinerja SDM itu sendiri.

Sutrisno (2014:3), menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Nawawi (dalam Gaol, 2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang berfungsi sebagai pekerja atau sebagai aset perusahaan atau organisasi yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif) dan merupakan penggerak organisasi. Setiap perusahaan harus menjaga dan merawat keutuhan karyawannya, karena dengan keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki akan mampu bersaing dalam era globalisasi saat ini.

Kinerja merupakan bentuk akhir yang diperoleh oleh suatu organisasi (perusahaan) baik bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* dalam periode waktu tertentu. Secara lebih tegas menurut Armstrong dan Baron (dalam Fahmi, 2015:176) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Suryadana (2015:163) menjelaskan bahwa Kinerja Manajemen adalah proses yang direncanakan dimana unsur-unsur utama yang berkaitan dengan

kesepakatan, pengukuran, umpan balik, penguatan positif dan dialog. Hal tersebut merupakan bentuk keprihatinan dengan mengukur output dalam bentuk kinerja yang disampaikan dan dibandingkan dengan ekspektasi yang dipaparkan sebagai tujuan.

Sehingga pada dasarnya kinerja karyawan akan menentukan kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan. Karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya apabila karyawan tersebut termotivasi, dan motivasi tersebut akan timbul apabila karyawan merasa terpenuhi seluruh kebutuhannya sehingga kinerja karyawan akan menjadi maksimal. Dan sebaliknya apabila motivasi karyawan rendah maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang minimum dalam bekerja.

Tabel 1.1 merupakan data kinerja pelayanan yang menggambarkan tingkat keluhan pelanggan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten pada tahun 2014, 2015, 2016 dan 2017. Sebagai berikut:

TABEL 1.1  
KELUHAN PELANGGAN TAHUN 2014-2017

No	Tahun	Index Keluhan Pelanggan (Kali/pelanggan)
1	2014	1.89
2	2015	1.29
3	2016	3.01
4	2017	10.91

*Sumber:* Data SDM PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Tabel 1.1 memperlihatkan data keluhan pelanggan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2017. Berdasarkan data tersebut, Pada tahun 2014 keluhan pelanggan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sebanyak 1.89 kali perpelanggan, pada tahun 2015 keluhan pelanggan sebanyak 1.29 kali perpelanggan, pada tahun 2016 keluhan pelanggan sebanyak 3.01 kali perpelanggan, dan pada tahun 2017 keluhan pelanggan sebanyak 10.91 kali perpelanggan. Sesuai dengan ketentuan yang ada pada perusahaan bahwa jumlah keluhan pelanggan naik maka dikatakan kinerja kurang baik dan

sebaliknya apabila jumlah keluhan turun maka dikatakan kinerja baik. Sehingga apabila dilihat pada data keluhan pelanggan dari tahun 2014 ke tahun 2015 keluhan pelanggan menurun 0.6 kali perpelanggan dari 1.89 menjadi 1.29, pada tahun 2015 ke tahun 2016 keluhan pelanggan naik 1.72 kali perpelanggan dari 1.29 menjadi 3.01, pada tahun 2016 ke tahun 2017 keluhan pelanggan naik 7.9 kali perpelanggan dari 3.01 menjadi 10.91. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja pelayanan pelanggan mengalami bloktuasi yang cenderung menurun, bahkan pada tahun 2016 ke tahun 2017 terjadi peningkatan keluhan pelanggan yang cukup besar yaitu dari 30.01 kali perpelanggan menjadi 10.91 kali perpelanggan.

Dari pernyataan diatas, dengan adanya kenaikan keluhan pelanggan, mencerminkan bahwa kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten masih kurang baik. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pelayanan terhadap pelanggan, karena apabila kinerja pelayanan pada pelanggan sudah sesuai dengan harapan maka keluhan pelanggan tidak akan terjadi kenaikan. Sehingga naik dan turunnya jumlah keluhan pelanggan tergantung kepada kinerja pelayanan karyawan terhadap konsumen atau pelanggan. Apabila karyawan sudah melayani pelanggan dengan baik maka keluhan pelanggan tidak akan terjadi.

Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan pastinya bergantung kepada kinerja karyawan. Apabila karyawan tersebut mampu bekerja keras, disiplin serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugasnya maka dapat menghasilkan suatu pencapaian kinerja yang optimal sehingga dapat berdampak positif kepada perusahaan. Tetapi kenyataannya masih ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja yang ditunjukkan bahwa masih kurangnya kinerja karyawan dalam pelayanan pelanggan yang menyebabkan naiknya jumlah keluhan.

Dilihat dari Tabel 1.1 Peningkatan jumlah keluhan pelanggan tersebut mengindikasikan kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan. Kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan dipicu oleh banyaknya faktor penyebab. Variabel penyebab yang diduga sebagai faktor yang dominan adalah motivasi.

Menurut Anwar P.M (dalam Ridhotullah, 2015:291) “Motivasi merupakan suatu energi untuk menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju demi

mencapainya tujuan organisasi perusahaan. Karena Sikap pegawai yang professional dan positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Kondalkar (dalam Hamali, 2016:131) menjelaskan bahwa motivasi merupakan hasrat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan sehingga mendorong seorang individu untuk menggunakan energy fisik maupun mentalnya demi tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:837) Pada dasarnya proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contohnya, beberapa karyawan secara regular menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu dikantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya.

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten peneliti menganalisis data daftar kehadiran pegawai. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2

TABEL 1.2  
DAFTAR HADIR KARYAWAN

BULAN	KETERLAMBATAN					
	2016			2017		
	$\Sigma$ terlamb at	$\Sigma$ kehadiran seharusnya	%terlamb at	$\Sigma$ terlamb at	$\Sigma$ kehadiran seharusnya	%terlamb at
Januari	502	2247	22%	899	3366	27%
Februari	568	2226	26%	733	2980	25%
Maret	568	2436	23%	996	3473	29%
April	647	2352	28%	668	2900	23%
Mei	525	2442	21%	913	3749	24%
Juni	821	3080	27%	870	3609	24%
Juli	598	2877	21%	947	3444	27%
Agustus	737	2990	25%	1066	3956	27%
September	777	2838	27%	929	3633	26%
Oktober	682	2877	24%	986	4092	24%
November	778	3080	25%	1219	4026	30%
Desember	769	3146	24%	946	3696	26%
<b>TOTAL</b>	<b>7973</b>	<b>32591</b>	<b>24%</b>	<b>11172</b>	<b>42924</b>	<b>26%</b>

*Sumber:* data SDM PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Dari Tabel 1.2 dapat terlihat bahwa persentase jumlah karyawan yang terlambat dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 mengalami peningkatan. Pada tahun 2016, bulan Januari persentase keterlambatan mencapai 22%, bulan februari mencapai 26%, bulan Maret mencapai 23%, bulan April mencapai 28%, bulan Mei mencapai 21%, bulan Juni mencapai 27%, bulan Juli mencapai 21%, bulan Agustus mencapai 25%, bulan September mencapai 27%, bulan Oktober mencapai 24%, bulan November mencapai 25%, dan pada bulan Desember mencapai 24%.

Sedangkan pada tahun 2017, bulan januari persentase keterlambatan mencapai 27%, bulan Februari mencapai 25%, bulan Maret mencapai 29%, bulan April

mencapai 23%, bulan Mei mencapai 24%, bulan Juni mencapai 24%, bulan Juli mencapai 27%, bulan Agustus mencapai 27%, bulan September mencapai 26%, bulan Oktober mencapai 24%, bulan November mencapai 30%, dan pada bulan Desember mencapai 26%.

Dilihat dari Tabel 1.2 terlihat bahwa pada tahun 2016 total keterlambatan mencapai 24%, dan pada tahun 2017 total keterlambatan mencapai 26%. Maka dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 adanya peningkatan persentase keterlambatan sebanyak 2%. Peningkatan persentase keterlambatan dari tahun 2016 ke tahun 2017 menggambarkan bahwa kurangnya tingkat motivasi dari atasan maupun perusahaan terhadap karyawan sehingga keterlambatan semakin bertambah. Kurangnya motivasi ini diduga sebagai penyebab belum tercapainya kinerja di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten khususnya yang bekerja dengan layanan pelanggan.

Selain itu, untuk melihat bagaimana motivasi kerja karyawan, dibawah ini merupakan data program pelatihan DIKLAT PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Program tersebut dilaksanakan untuk kebutuhan perusahaan terhadap karyawannya. Berikut ini merupakan data undangan panggilan pelatihan DIKLAT pada Tabel 1.3.

TABEL 1.3

PANGGILAN DIKLAT PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN PERIODE JAN S.D AGT 2018

Jumlah Undangan	Hadir		Tidak Hadir		Tidak Hadir Dengan Alasan	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
152	85	55,92%	66	43,42%	1	0,66%

*Sumber* : PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Program pelatihan diklat yang dilaksanakan oleh perusahaan merupakan program yang sangatlah penting untuk membantu perkembangan kinerja bagi karyawannya. Tetapi, sesuai data pada Tabel 1.3 di atas jumlah karyawan yang hadir sebesar 85 orang dengan persentase 55,92% dan jumlah karyawan yang tidak hadir 66 orang dengan presentase 43,42%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang tidak menghadiri undangan pelatihan diklat. Dengan masih banyaknya karyawan yang tidak menghadiri undangan diklat mencerminkan bahwa masih

kurangnya motivasi terhadap karyawan akan pentingnya pelatihan tersebut. Dan kurangnya motivasi ini diduga sebagai penyebab belum tercapainya kinerja di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten**”.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan, sehingga dapat dijadikan bahan untuk pemecahan permasalahan penelitian diatas, dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis mengharapkan manfaat yang dapat diperoleh yaitu sebagai berikut:

### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan agar mampu memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia terutama pada hal motivasi dan kinerja karyawan.

### **1.5.2 Aspek Praktik**

Pada penelitian ini penulis berharap agar dapat dijadikan salah satu bahan untuk masukan bagi perusahaan terutama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan agar lebih efektif dan lebih efisien.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten” terdiri dari lima bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi mengenai uraian secara singkat mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Bab ini menerangkan mengenai tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran, dan ruang lingkup penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode dalam penelitian meliputi jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validasi dan reliabilitas dan teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini, Berisi mengenai pembahasan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab berakhir dari penelitian. Dalam bab ini diuraikan mengenai kesimpulan yang telah diperoleh dari analisis data yang telah dilakukan serta saran-saran yang perlu bagi kemajuan dan perkembangan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.