

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Pada tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965 (PT. Perusahaan Listrik Negara, 2019).

Pada saat yang sama dua perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum (PT. Perusahaan Listrik Negara, 2019).

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sector swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang. (PT. Perusahaan Listrik Negara, 2019).

1.1.2 Visi dan Misi

Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang. Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Misi

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada Motivasi pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan. (PT. Perusahaan Listrik Negara, 2019).

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo perusahaan yang melambangkan *brand* atau citra perusahaan yang menjadi identitas bagi perusahaan. Gambar 1.1 menunjukkan logo PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian I.

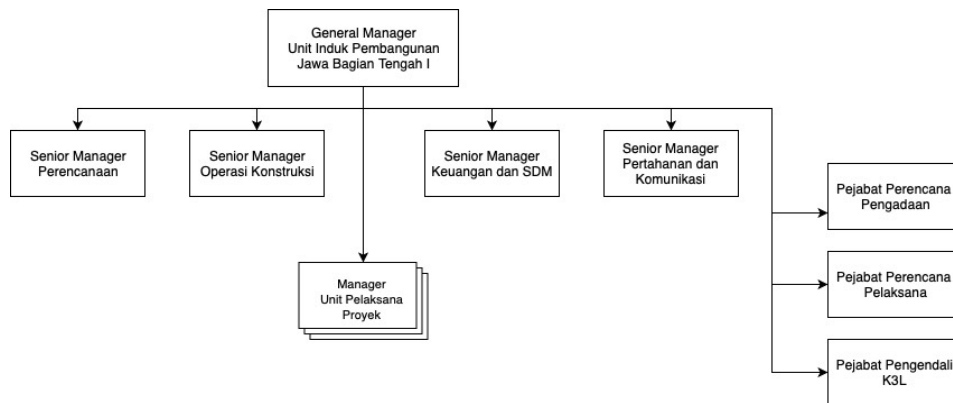


Gambar 1.1 Logo Perusahaan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I

Sumber : www.pln.co.id, 2019

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian I ialah sebagai berikut :



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I

Sumber : PT.Perusahaan Listrik Negara, 2019

Pada gambar 1.2 mengenai struktur organisasi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian I terdiri dari empat *Senior Manager* yaitu *Senior Manager* Perencanaan, *Senior Manager* Operasi Konstruksi, *Senior Manager* Keuangan dan SDM, dan *Senior Manager* Pertahanan dan Komunikasi. Dan juga satu unit manager Pelaksana proyek, dan memiliki tiga Pejabat Perencana yaitu Pengadlan, Pelaksana, dan K3L. Semua bagian bagian tersebut dipimpin langsung oleh *General Manager*.

1.2 Latar Belakang

Persaingan bisnis saat ini dari tahun ke tahun semakin berat. Menjadi tantangan untuk sebuah perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Agar dapat mempertahankan eksistensi di masa yang akan datang, perusahaan harus menciptakan berbagai inovasi dan kreativitas baru sehingga mampu untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan. Selain itu, juga guna merebut kembali pangsa pasar yang telah diambil oleh kompetitor. Sehingga perusahaan dapat bersaing bukan hanya dengan perusahaan nasional, melainkan perusahaan asing dengan melakukan ekspansi bisnis agar jaringan usaha bertambah luas dan target penjualan semakin besar (Jatmiko, 2019).

Selain inovasi, agar dapat memenangkan persaingan tersebut perusahaan harus mempunyai sumber daya yang unggul. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Menurut Krisiandi (2017) pentingnya mempersiapkan SDM yang

berkualitas dan memiliki produktivitas tinggi agar memberikan manfaat bagi negara di masa depan karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi. Sebab peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing nasional, salah satunya di bidang ekonomi (Kompas.com, 2019). Tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik, maka organisasi akan menghadapi masalah dalam kesejahteraan karyawan sebagai sumber daya utama dalam menggerakkan perusahaan Waspo *et al.* (2017). Maka dari itu, potensi sumber daya yang dimiliki manusia seperti kemampuan dan tenaga dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan karena saat ini perusahaan menginginkan karyawannya harus menjadi seorang *problem solver* atas segala permasalahan yang muncul. Hal tersebut juga didukung oleh Sihombing (2016) bahwa sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Tribunnews (2018) menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangatlah penting karena sumber daya manusia sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu diperlukan sumber daya yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi. Kelangsungan hidup dan keberhasilan dari suatu perusahaan bukan hanya dilihat dari segi materi, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Priyanto (2016) menyatakan bahwa tidak semua sumber daya di perusahaan bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja, daya dorongan tersebut adalah motivasi.

Menurut Priyanto (2016) dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan melaksanakan tugasnya secara maksimal, bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, menurut Shaban *et al.*, (2017) motivasi juga dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan semangat kerja yang baik dan akan menghasilkan output yang lebih banyak. Seorang karyawan

yang bekerja pada sebuah perusahaan tentunya ingin memperoleh kesempatan yang lebih besar untuk jenjang karir yang lebih baik lagi, sehingga akan muncul dorongan motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri untuk mendapatkannya.

Menurut Kreitner dan Kinichi (2014:173) menyatakan bahwa ketidakhadiran berhubungan dengan motivasi kerja. Sehingga, untuk menyatakan kondisi motivasi kerja yang ada di suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan dari perusahaan tersebut. Berikut adalah data absensi selama Januari 2018-Juni 2019 PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I.

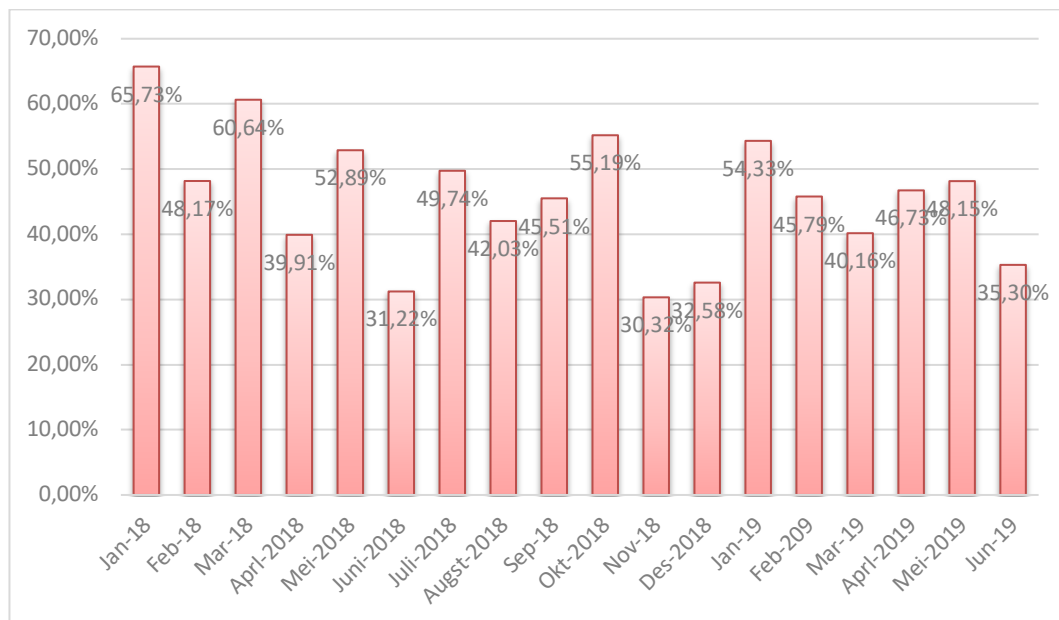
Tabel 1.1 Data Keterlambatan karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I

Waktu	Jumlah Karyawan	Persentase Keterlambatan Karyawan
Januari 2018	154	65,73%
Februari 2018	154	48,17%
Maret 2018	154	60,64%
April 2018	154	39,91%
Mei 2018	154	52,89%
Juni 2018	154	31,22%
Juli 2018	154	49,74%
Agustus 2018	154	42,03%
September 2018	154	45,51%
Oktober 2018	154	55,19%
November 2018	154	30,32%
Desember 2018	154	32,58%
Januari 2019	154	54,33%
Februari 2019	154	45,79%
Maret 2019	154	40,16%
April 2019	154	46,73%
Mei 2019	154	48,15%
Juni 2019	154	35,30%

Sumber: Hasil olahan penulis, 2019

Data diatas memperlihatkan persentase keterlambatan karyawan terjadi pada bulan Januari 2018 hingga Juni 2019. Pada tahun 2018, persentase keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Januari 2018 sebesar 65,73% dan persentase terendah terjadi pada bulan November 2018 sebesar 27%. Sedangkan pada tahun 2019, persentase tertinggi terjadi pada bulan Januari 2019 sebesar 54,33% dan persentase terendah terjadi pada bulan juni 2019 sebesar 35,30%

Untuk memperjelas tabel diatas, berikut adalah grafik persentase keterlambatan karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian TengahI.



Gambar 1.3 Grafik Persentase Keterlambatan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I (Januari 2018 – Juni 2019)

Sumber: Hasil olahan penulis, 2019

Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan motivasi. Diantaranya model kepemimpinan transformasional menurut Baskoro *et al.*,(2015), budaya organisasi menurut Giantari dan Riana (2017), kompensasi dan karir yang menantang menurut Gelard dan Rezaei (2016), dan juga Motivasi Kerja menurut Afifah dan Musadieg (2017).

Dari sekian banyaknya faktor yang memiliki hubungan dengan motivasi, beberapa diantaranya adalah kompensasi dan gaya kepemimpinan

transformasional. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Ermawati (2018) seperti insentif materi berupa gaji yang diperoleh seperti kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu strategi dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan motivasi. Menurut Pradita (2017) kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang sangat penting karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja. Menurut Ermawati (2018) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil, maka karyawan dapat bekerja lebih produktif dan meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu kompensasi merupakan faktor yang penting untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan semangat kerja.

Selain kompensasi, menurut Baskoro *et al* (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional juga menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di sebuah perusahaan. Hal ini karena seorang pemimpin memiliki peran dan tanggung jawab kepada suatu organisasi dan karyawan, sehingga karyawan akan merasa nyaman dan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka Baskoro *et al.*, (2015). Kepemimpinan pada dasarnya adalah kegiatan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau bahkan kelompok untuk mencapai suatu tujuan Septyan *et al.*, (2017). Menurut Baskoro *et al.*,(2015) pemimpin adalah panutan dalam suatu organisasi dan perubahan organisasi untuk mencapai tujuan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Seorang pemimpin harus mengetahui karakteristik pegawainya agar dapat dengan mudah mengarahkan dan memotivasinya dalam bekerja. Menurut Septyan *et al* (2017) Pemimpin yang berkualitas harus dapat mengubah perilaku karyawannya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai bersama. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diberikan kepada karyawan karena dengan adanya motivasi, karyawan memiliki sebuah dorongan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu gaya

kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Menurut Priyanto (2017) gaya kepemimpinan akan membawa dampak tersendiri dan berbeda- beda dampaknya dalam setiap pelaksanaannya.

Menurut Aqmarina *et al.*, (2016) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan juga memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal agar tercapai tujuan perusahaan.


Penulis melakukan penyebaran *preliminary test* untuk mengumpulkan data kepada 15 karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I yang dipilih secara acak untuk mengetahui kebijakan kompensasi yang ada pada perusahaan tersebut. Berikut hasil yang di dapat berdasarkan *preliminary test* yang telah disebar pada karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I.

Tabel 1.2 *Preliminary Test* Kompensasi PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I

NO	Pernyataan	Kompensasi (Skor)				Skor Ideal	Skor Total	Persentase
		STS	TS	S	SS			
1	Upah yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah	0	0	12	3	48	60	80%
2	Saya mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja	2	13	0	0	28	60	47%
Variabel Kompensasi								63,5%

Sumber: Data Preliminary Test hasil olahan penulis, 2020

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata skor pernyataan *preliminary test* mengenai kompensasi yang telah disebar menunjukkan hasil sebesar 63,5% yang berarti tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergolong tinggi. Pernyataan bahwa kompensasi tergolong tinggi seperti yang telah disebutkan sebelumnya di dapat dari hasil perhitungan garis kontinu. Selain itu, terdapat kompensasi yang berupa non-finansial pada Gambar 1.4 berikut:

IMPLEMENTASI SISTEM REMUNERASI PLN 

Remunerasi				
K o m p e n s a s i	T e t a p	T i d a k	Pay for Person (P1)	
			Jangka Pendek (≤ 1 th)	Pay for Position (P2)
				Pay for Performance (P3)
				Insentif/Bonus
			Jangka Panjang (> 1 th)	Tunjangan Hari Raya
				Tunjangan cuti Tahunan
				Tunjangan cuti besar
				Penghargaan Kesetiaan Kerja (winduan)
				Bantuan Ganti Rugi/Peristiwa Luar Biasa
				Bantuan Kecelakaan Dinas
				Bantuan Kematian (khusus Pegawai)
				Bantuan Pemakaman (termasuk keluarga)
				Jaminan Sosial(1)
				Penghargaan Pensiun (JHT)
				Umum
	Tunjangan Cacat			
	Bantuan Pemakaman (termasuk keluarga)			
	Uang Penghargaan			
	Tunjangan Tambahan Penghasilan			
	Uang Pengganti Masa Cuti Besar			
	Penghargaan Purna Jabatan 56 Tahun			
	Cincin Pensiun			
M P B a e e n g n f a e a w f a a i t i	T e t a p	U m u m	Jaminan Sosial(2)	
			Hak Cuti (tahunan dan besar)	
			Pakaian Dinas	
			Manfaat Pasti	
			Pinjaman	

Gambar 1.4 Sistem Remunerasi PLN

Sumber: PT. Perusahaan Listrik Negara, 2019

Disisi lain, gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Seperti yang telah disampaikan Septyan *et al.*, (2017) kepemimpinan pada dasarnya adalah kegiatan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau bahkan kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Disamping itu, penulis juga melakukan penyebaran *preliminary test* untuk mengumpulkan data kepada 15 karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I.

Berikut hasil yang di dapat berdasarkan *preliminary test* yang telah disebar pada karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I.

Tabel 1.3 *Preliminary Test* Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I

NO	Pernyataan	Kompensasi (Skor)				Skor	Skor	Persentase	Kategori
		STS	TS	S	SS	Ideal	Total		
1	Pimpinan memiliki strategi yang jelas dan realistis	0	4	11	0	41	60	68,33%	Tinggi
2	Pimpinan memberikan perhatian secara personal dan sangat memotivasi kerja saya	0	8	7	0	37	60	61,66%	Rendah
3	Pimpinan merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usana meningkatkan kompetensi	0	2	13	0	43	60	71,66%	Tinggi
4	Pimpinan	0	1	12	2	44	60	73,33%	Tinggi

	mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.								
5	Pimpinan menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik	0	3	12	0	42	60	70%	Tinggi
Variabel Kepemimpinan Transformasional								69%	Tinggi

Sumber : *Sumber: Data Preliminary Test hasil olahan penulis, 2020*

Berdasarkan data *preliminary test* mengenai gaya kepemimpinan transformasional pada tabel 1.2 menunjukkan hasil rata-rata skor persentase pernyataan mengenai gaya kepemimpinan transformasional sebesar 69% yang berarti tingkat kepemimpinan transformasional pada karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I tergolong tinggi. Pernyataan bahwa tingkat gaya kepemimpinan transformasional tergolong tinggi di dapat dari hasil perhitungan menggunakan garis kontinum. Akan tetapi pada bagian pernyataan “memberikan perhatian secara personal” mendapat persentase terendah sebesar 63%. Yang berarti perlu mendapat perhatian bahwa karyawan merasa pemimpin kurang memberikan perhatiannya secara personal.

Selain itu, PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I juga memiliki beberapa program kerja yang sudah diterapkan. Seperti, rapat rutin setiap bulan, rapat rutin setiap minggu, pimpinan melakukan inspirasi, *Friday fresh*, *knowledge management*, program budaya, dan *morning spirit* (PT. Perusahaan Listrik Negara, 2020).

Berdasarkan hasil *preliminary test* pada fenomena yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional, serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu judul dari penelitian ini ialah “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I.

1.3 Perumusan Masalah

Persaingan bisnis saat ini semakin berat. Maka perlu adanya sumber daya yang unggul agar dapat bersaing dengan kompetitor dan mempertahankan eksistensi suatu organisasi atau perusahaan. Akan tetapi, tidak semua sumber daya di perusahaan bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Daya dorongan tersebut adalah motivasi.

Dalam dunia kerja, salah satu permasalahan yang sering ditemui dan terjadi adalah tingkat motivasi kerja karyawan yang rendah. Sebab, motivasi dari dalam diri seorang karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan tugas atau pekerjaan perusahaan. Dampak dari motivasi yang rendah yaitu dapat menghambat pencapaian visi dan misi perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, salah satunya kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional.

Hasil *preliminary* menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional berada pada kategori tinggi/baik dengan adanya beberapa hal yang menjadi catatan atau perhatian bagi perusahaan seperti kurangnya memberikan perhatian secara personal kepada karyawan untuk variabel kepemimpinan transformasional. Begitu juga dengan data absensi pada variabel motivasi yang walaupun pada bulan Januari 2018 hingga Juni 2018 jumlah keterlambatan sekitar 49,76%, kemudian terjadi penurunan jumlah keterlambatan pada bulan Juli 2018 hingga Desember 2018 sebesar 42,56%, akan tetapi terjadi kenaikan jumlah. Keterlambatan pada bulan Januari 2019 hingga Juni 2019

sebesar 45,07%. Data absensi dari perusahaan mulai dari Januari 2018 hingga Juni 2019 menunjukkan tingkat motivasi pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian I.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diutarakan, pada penelitian ini akan melihat bagaimana tingkat persepsi karyawan mengenai pengaruh kompensasi yang diberikan dan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian I. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional benar berpengaruh terhadap motivasi kerja, sebab hasil preliminary diatas belum mewakili kondisi seluruh karyawan yang ada di PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian I.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi kompensasi yang diterapkan oleh PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I?
3. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut :

1. Mengetahui persepsi kompensasi yang diterapkan oleh PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I.

2. Mengetahui gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I
3. Mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I
4. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I
5. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I
6. Mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penulis berharap dapat memberikan manfaat dan referensi lain bagi penelitian dengan topik yang sama dengan memperkaya kajian-kajian dan teori berhubungan lainnya.

2. Aspek Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat dijadikan dasar bagi para pegawai di perusahaan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja berdasarkan kompensasi yang diperoleh dan gaya kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan di perusahaan tersebut. Sehingga, dapat mengurangi tingkat *turnover* dan dapat tercapainya visi misi perusahaan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian I yang berlokasi di Jalan Karawitan No.32, Turangga, Kecamatan Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat.

1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Periode pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan September 2019 sampai dengan bulan Januari 2020.

1.8 Sistematika Penulisan Akhir

Untuk menulis sebuah penelitian, diperlukan adanya sistematika penulisan agar memudahkan pembaca. adapun sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang uraian teori kompensasi non finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional yang akan digunakan dalam penelitian ini dan data yang diperoleh dari studi kasus tentang Perusahaan

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil analisis data yang diperoleh dari objek penelitian beserta penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjelasan akan didasarkan pada landasan teori yang sudah dijelaskan pada bab II. Sehingga segala permasalahan yang akan dikemukakan dalam bab I dapat terpecahkan atau mendapat solusi yang tepat.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran.