# ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) INTAN BANJAR KOTA BANJARBARU

## ABSTRAK

Wahyudi Alpia Nor[1], Dwi Wahyu Artiningsih[2], Hairul[3]
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.0876
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1119056501
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125096201
**Email : Wahyudialfy@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjar Kota Banjarbaru, (2) Faktor-faktor hambatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjar Kota Banjarbaru dan, (3) Faktor-faktor pendukung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjar Kota Banjarbaru.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu lebih tepatnya menggunakan metode penelitian deskriptif-korelatif. Penelitian deskrtiptif-korelatif artinya penulis berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap varibel dependen. Populasi penelitian seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjar Kota Banjarbaru dan sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin yaitu sebesar 70 responden dengan analisis data statistika sederhana.

Hasil penelitian menunjukan bukti yang signifikan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dianggap cukup memuaskan. Hal ini didukung oleh bukti penelitian yang menyebutkan, (1) 65,71% responden menyatakan setuju, bahwa pimpinan PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, telah memberikan motivasi kepada pada karyawan dengan baik, (2) 71,43% responden menyatakan setuju, bahwa kinerja karyawan Kinerja Karyawan di PDAM Intan Banjar Kota Banjar Baru, terlihat sudah cukup baik, (3) 61,43% responden menyatakan setuju, bahwa Motivasi dari Dirut PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, (4) 55,72% responden menyatakan setuju, bahwa Kinerja Karyawan di PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan pelanggan, (5) 80% responden menyatakan setuju, bahwa Sarana dan prasarana yang dimiliki PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerja, (6) 61,43% responden menyatakan setuju, bahwa Dirut PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, telah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, (7) 67,14% responden menyatakan setuju, bahwa Karyawan merasakan suasana kerja di PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, penuh rasa kekeluargaan, (8) 72,86% responden

menyatakan setuju, bahwa Terhadap keberhasilan Karyawan dalam meningkatkan kualitas PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, karena adanya motivasi dari diri sendiri dan teman kerja.

**Kata Kunci : Motivasi kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*This study aims to examine: (1) Work motivation affects the performance of the employees of the Intan Banjar Regional Drinking Water Company (PDAM) in Banjarbaru City, (2) The factors that hinder work motivation on the performance of the employees of the Intan Banjar Regional Drinking Water Company (PDAM) Banjarbaru City and, (3) the supporting factors of work motivation on the performance of the employees of the Regional Water Company (PDAM) Intan Banjar Banjarbaru City.*

*The design of this research is qualitative research, which is more precisely using descriptive-correlative research methods. Descriptive-correlative research means that the author tries to describe and then tries to connect the relationship between the independent variable and the dependent variable. The research population is all employees of the Intan Banjar Regional Drinking Water Company (PDAM) in Banjarbaru City and the samples taken using the Slovin formula are 70 respondents with simple statistical data analysis.*

*The results of the study show significant evidence that work motivation on employee performance is considered quite satisfactory. This is supported by research evidence which states, (1) 65.71% of respondents agreed, that the leadership of PDAM Intan Banjar Banjarbaru City, has given motivation to employees well, (2) 71.43% of respondents agreed, that performance Employee Performance Employees at PDAM Intan Banjar, Banjar Baru City, looks quite good, (3) 61.43% of respondents agree, that the motivation of the President Director of PDAM Intan Banjar Banjarbaru City, seems to be able to improve Employee Performance, (4) 55.72% respondents agreed, that Employee Performance at PDAM Intan Banjar Banjarbaru City, has succeeded well in increasing customer satisfaction, (5) 80% of respondents agreed that the facilities and infrastructure owned by PDAM Intan Banjar Banjarbaru City, were considered sufficient to provide employee convenience in improving performance, (6) 61.43% of respondents agreed, that the President Director of PDAM Intan Banjar Banjarbaru City, has given awards to employees who excel, (7) 67.14% of respondents agreed that employees felt the working atmosphere at PDAM Intan Banjar Banjarbaru City, full of a sense of kinship, (8) 72.86% of respondents agreed, that the success of employees in improving the quality of PDAM Intan Banjar Banjarbaru City, because of the existence of self-motivation and co-workers.*

***Keywords: Work Motivation, Employee Performance***

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya menginginkan agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Namun pada era globalisasi yang penuh dengan persaingan, salah satu faktor yang perlu dipersiapkan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi setiap perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuasi rencana. Oleh sebab itu, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap perusahaan.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah motivasi kerja, dimana faktor tersebut sangat berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan,

Motivasi kerja adalah salah satu kondisi psikis yang mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas guna untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja bisa ditingkatkan jika adanya kesinambungan antara tujuan pribadi dan tujuan perusahaan atau selain itu perlu juga pimpinan memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar apa yang menjadi motif dan harapannya dapat terpenuhi sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi dirinya, waktu, dan tenaganya secara penuh dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Sebagaimana telah diketahui bahwa suatu perusahaan tidak mugkin lepas dari keberadaan seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting agar perusahaan dapat berkembang dan kegiatan yang dilaksanakan lebih terarah dan akhirnya pencapaian tujuan dapat diwujudkan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan mengingat hal tersebut menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya, yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang bagus dapat dicapai dengan adanya sarana pendukung dalam menjalankan perkerjaan dan juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat para karyawan bekerja. Sarana pendukung tersebut bisa berupa barang materil maupun dalam bentuk dorongan atau motivasi seperti yang telah disebutkan diatas, yang digunakan untuk membantu kelancaran kinerja para karyawan.

Seperti kita ketahui, pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya supaya dapat memperluas dan menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan tersebut, antara lain peningkatan kualitas karyawan.

Kualitas karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui semangat dan disiplin kerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan dan dapat mendatangkan profit.

Penulis melihat bahwa kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjar Kota Banjarbaru masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan dan kebijaksanaan perusahaan.

Ditambah lagi dengan permasalahan seperti komunikasi internal yang belum efektif, adanya kerancuan pada deskripsi kerja dan kurang akuratnya dalam evaluasi kinerja yang sudah dimiliki oleh karyawan yang dilakukan oleh sebagian penilai, dapat memicu lemahnya motivasi kerja yang sudah dimiliki oleh para karyawan.

Bertolak ukur pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh lagi, dengan memilih

judul yaitu sebagai berikut : “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjar Kota Banjarbaru.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif yaitu lebih tepatnya menggunakan metode penelitian deskriptif-korelatif yang peroleh dari wawancara *(interview)* dan survey lapangan langsung di lokasi penelitian menggunakan populasi penelitian seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjar Kota Banjarbaru dan sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin yaitu sebesar 70 responden dengan analisis data statistika sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukan bukti yang signifikan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dianggap cukup memuaskan. Hal ini didukung oleh bukti penelitian yang menyebutkan; ada 65,71% responden yang menyatakan setuju, bahwa pimpinan PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, telah memberikan motivasi kepada pada karyawan dengan baik; ada 71,43% responden yang menyatakan setuju, bahwa kinerja karyawan Kinerja Karyawan di PDAM Intan Banjar Kota Banjar Baru, terlihat sudah cukup baik; ada 61,43% responden yang menyatakan setuju, bahwa Motivasi dari Dirut PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan; ada 55,72% responden yang menyatakan setuju, bahwa Kinerja Karyawan di PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan pelanggan; ada 80% responden yang menyatakan setuju, bahwa Sarana dan prasarana yang dimiliki PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerja; ada 61,43% responden menyatakan setuju, bahwa Dirut PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, telah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi; ada 67,14% responden yang menyatakan setuju, bahwa Karyawan merasakan suasana kerja di PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, penuh rasa kekeluargaan; ada 72,86% responden yang menyatakan setuju, bahwa Terhadap keberhasilan Karyawan dalam meningkatkan kualitas PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, karena adanya motivasi dari diri sendiri dan teman kerja.

Adapun faktor-faktor yang menjadi hambatan dan pendukung bagi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor hambatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :
   a. Adanya aturan yang saling bertentangan di perusahaan. Permasalahan ini muncul dikarenakan karyawan menghadapi persoalan antara mengutamakan kepuasan internal (pimpinan perusahaan) atau mengutamakan kepuasan eksternalnya (masyarakat), sehingga menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan.
   b. Adanya aturan yang kurang jelas diperusahaan. Ini terjadi dikarenakan ketidaktahuan karyawan akan apa yang menjadi harapan pimpinan, dan bagaimana cara memenuhi harapan tersebut, ini juga berdampak terhambatnya motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas.

c. Kecakapan karyawan diperusahaan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan Dirut. Hal ini mungkin berhubungan dengan kemampuan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mengurangi motivasi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.
d. Kurang jelasnya sistem penghargaan yang diberikan. Artinya masih kurang sering adanya sistem evaluasi dalam memberikan penghargaan di PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, terutama dalam melihat kinerja karyawan melalui hasil kerja mereka, berdampak kurangnya motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya.
e. Kurangnya kerja sama antar karyawan dalam memberikan pelayanan dan sebagainya. Sehingga menurunnya motivasi karyawan dalam mengatasi masalah yang akan terjadi di PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, dan ini mengakibatkan karyawan tidak berkembang.

2. Faktor pendukung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :
   a. Adanya kesempatan belajar yang diberikan para pimpinan PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, kepada seluruh karyawan yang menginginkan kemajuan dan peningkatan kualitas, ini tentunya dapat menambah motivasi pada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
   b. Adanya keinginan para pimpinan PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru, untuk memberikan pelatihan ketenagakerjaan kepada seluruh karyawan, dengan melakukan studi banding ke berbagai perusahaan yang lebih maju. Ini dapat menambah motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
   c. Adanya penghargaan pemberian hadiah (reward) terhadap karyawan yang berprestasi, ini berdampak terhadap adanya kompetensi yang sehat antara sesama karyawan di PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru.
   d. Adanya pelatihan terhadap semua karyawan, tidak terkecuali terhadap karyawan yang lama, dapat menambah motivasi karyawan tersebut, terutama karyawan baru untuk bisa selalu bersaing dengan karyawan yang lama dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.
   e. Adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, yang dapat menambah motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan sepenuh hati.
   f. Adanya insentif bonus yang diberikan PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru setiap bulannya, yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan terhadap target yang telah ditentukan perusahaan.

**PENUTUP**

Dengan memperhatikan masalah-masalah yang telah dibahas pada penelitian ini, sekiranya dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Ditemukan bukti yang cukup signifikan bahwa analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjar Kota Banjarbaru sudah cukup memuaskan. Hal ini didukung oleh bukti penelitian yang menyebutkan; Kinerja Karyawan sudah cukup; Motivasi dari Pimpinan PDAM Intan Banjar Kota

Banjarbaru dapat meningkat Kinerja Karyawannya; Dirut PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru telah cukup memberikan penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi; Kinerja Karyawan berhasil dengan cukup baik meningkatkan kepuasan pelanggan; sarana dan prasarana yang dimiliki Kantor PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru telah cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan Kinerjanya; dan Karyawan telah merasakan suasana kerja dengan penuh rasa kekeluargaan.

2. Sedangkan faktor yang menjadi hambatan dari Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjar Kota Banjarbaru meliputi; adanya aturan yang saling bertentangan; masih adanya aturan yang kurang jelas; masih adanya keahlian karyawan yang tidak sesuai pekerjaan; dan cukup kurang jelasnya sistem penghargaan yang diberikan Dirut kepada karyawan yang berprestasi.
3. Yang terakhir adalah faktor yang menjadi pendukung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjar Kota Banjarbaru, yaitu adanya kesempatan belajar yang diberikan Dirut PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru kepada seluruh karyawannya; adanya keinginan Dirut PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru untuk memberikan pelatihan ketenagakerjaan kepada seluruh karyawannya; adanya penghargaan berupa hadiah *(reward)* yang diberikan kepada seluruh karyawan berprestasi; adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan kepada seluruh karyawan; dan adanya insentif bonus yang diberikan PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru setiap bulannya kepada seluruh karyawan yang memiliki kinerja bagus.

**DAFTAR PUSTAKA**


Afandi, F. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jendral Soedirman* (Doctoral dissertation, UniversitasJendral Soedirman).

Ardianto, Y. D. 2017. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan*: Studi kasus pada karyawan Divisi fabrikasi Direktorat Produksi PT Industri Kereta Api (PT Inka) Madiun. Fakultas Ekonomi Daerah Istimewa Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

Harsuko, R. 2011. *Boosting Motivation and Performance:* HR Empowerment Approach.

Malthis. Robert L & John H. Jackson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli & Bayu. Prawira Hie. Salemba Empat. Jakarta.

Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Bandung: PT Remaja Rsodakarya.

Nitasari, R. A., & Lataruva, E. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Central Asia tbk. Cabang Kudus* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Pusat Bahasa. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Mulia Kencana Semesta.

Tika, P.M. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo, S. 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.