

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN KAPUAS

Dewangkara Danny Widjanarko, Lamsah, Farida Yulianti
Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Kalimantan, NPM.17310637
Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Kalimantan, NIDN. 1125126201 Prodi
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Kalimantan, NIDN. 1121076901 Prodi
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Kalimantan, E-mail:
dewangfansub2@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas sebagai satu-satunya Badan Usaha Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Kapuas yang bergerak dibidang penyediaan dan penyaluran air bersih untuk masyarakat Kabupaten Kapuas, keberadaannya sangat vital. Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi yang diperoleh oleh pegawai tersebut baik motivasi langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana motivasi yang diberikan pihak PDAM Kabupaten Kapuas terhadap para pegawainya, dan untuk memberikan gambaran bagaimana kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kapuas, untuk kemudian dilakukan analisis hubungan antara keduanya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Data yang terkumpul berasal dari data primer dan sekunder. Data primer didapat dengan wawancara terhadap beberapa pimpinan PDAM Kabupaten Kapuas dan pengamatan lapangan. Data sekunder diperoleh dari PDAM Kabupaten Kapuas berupa profil umum perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis disimpulkan bahwa PDAM Kabupaten Kapuas memberikan motivasi kepada pegawainya baik motivasi langsung maupun motivasi tidak langsung. Secara umum kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kapuas dapat dikatakan baik. Dari hasil penelitian tersebut, motivasi yang tinggi yang diberikan PDAM Kabupaten Kapuas sejalan dengan kinerja pegawainya yang baik pula.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Regional Water Supply Company (PDAM) of the Kabupaten Kapuas as the only Regional Government Owned Enterprise of the Kabupaten Kapuas Government that is engaged in the supply and distribution of clean water to the people of the Kapuas Regency, is very vital. Good employee performance is one important factor that must be considered in achieving company goals. Employee performance is influenced by the motivation obtained by these employees both direct and indirect motivation. This research was conducted to see the extent of motivation given by the PDAM Kapuas Regency PDAM to its employees, and to provide an overview of the performance of the Kapuas Regency PDAM employees, to then analyze the relationship between the two. The approach used in this study is a qualitative approach. The data collected comes from primary and secondary data. Primary data obtained by interviews with several Kapuas Regency PDAM leaders and field observations. Secondary data was obtained from PDAM Kapuas Regency in the form of a general company profile. Based on the results of research and analysis it is concluded that PDAM Kapuas Regency provides motivation to its employees both direct and indirect motivation. Kapuas Regency PDAM can be well received. From the results of the study, the motivation provided by the Kapuas Regency PDAM that offers good performance as well.

Keyword: Direct and Indirect Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada organisasi pemerintah maupun organisasi swasta tentu terdapat tujuan yang akan dicapai. Pada umumnya organisasi untuk mencapai tujuannya akan menggunakan berbagai sumber daya yang dimiliki yaitu aturan yang ada, manusia, uang dan peralatan. Diantara sumber daya yang ada dalam organisasi sebagaimana disebutkan di atas, maka Sumber Daya Manusia mempunyai kedudukan yang utama dalam menentukan tujuan organisasi. Pada dasarnya Sumber Daya Manusia merupakan motor penggerak organisasi. Pengaturan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan SDM dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sebuah rangsangan atau dorongan. Azwar mengatakan sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin berkerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan disebut motivasi.

Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi kerja di kalangan pegawai yang merupakan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Motivasi dan kinerja merupakan suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Kinerja merupakan hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat menjadi masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya.

Pengelolaan perusahaan dapat di jalankan oleh swasta maupun pemerintah. Baik pemerintah pusat melalui BUMN maupun pemerintah daerah melalui BUMD. Salah satu perusahaan daerah yang keberadaannya sangat diperlukan oleh masyarakat adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). PDAM bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat terhadap penyediaan sarana dan prasarana air bersih berkualitas, dan memenuhi persyaratan kesehatan. Peran dari PDAM ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan akan air bagi masyarakat sehingga dapat mewujudkan masyarakat yang sehat dan meningkatkan akses masyarakat terhadap air bersih. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) bereksistensi dalam bidang penyediaan air bersih yang pengelolaannya masuk sampai ke daerah-daerah. Untuk mencukupi kebutuhan konsumennya PDAM selalu meningkatkan pelayanan baik dari segi kualitas maupun produktivitasnya. Oleh karena itu Sumber daya Manusia yang terlibat dalam pengelolaan PDAM harus memiliki motivasi tinggi agar kinerja dapat di capai dengan optimal. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil judul penelitian “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana motivasi yang dilakukan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas kepada para pegawainya guna meningkatkan kinerja pegawai, untuk mengetahui apa yang akan di lakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas guna meningkatkan kinerja para pegawainya.

METODE

Dalam penelitian ini, ada sumber data, jenis data, metode sampling dan metode penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini sumber data yang di gunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang sumbernya di peroleh dari narasumber langsung melalui wawancara terhadap narasumber. Sedangkan data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melauai perantara, baik melauai catatan, arsip atau bukti yang telah ada. Data sekunder tersebut berupa gambaran umum perusahaan.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan kaulitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang lebih sistematis, spesifik, terstruktur dan juga terencana dengan baik dari awal hingga mendapatkan sebuah kesimpulan. Penggunaan tabel, grafik, dan juga diagram sangat memudahkan untuk dibaca. Metode penelitian kualitatif merupakan sebuah metode yang menekankan pada aspek pemahaman lebih mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat sebuah permasalahan. Penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian riset yang sifatnya deskripsi, cenderung menggunakan analisis dan lebih menampakkan proses maknanya.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik pegawai PDAM Kabupaten Kuala Kapuas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi yang telah dilakukan oleh pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas:

1. Motivasi Langsung

Motivasi yang langsung diberikan oleh Pimpinan kepada setiap pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas yaitu:

- (1) Pemberian Gaji tepat waktu di awal bulan

PDAM sebagai perusahaan BUMD di Kabupaten Kapuas memiliki sistem pembayaran gaji pegawai layaknya sistem pembayaran gaji PNS pada umumnya. Gaji pegawai PDAM Kabupaten Kapuas diberikan di awal bulan secara teratur.

Besaran gaji untuk para pegawai PDAM Kabupaten Kapuas pun mengikuti ketentuan besaran gaji PNS yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2007 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Dan akan segera diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2007 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan besaran gaji honorer mengikuti Upah Minimum Regional (UMR) setempat yang berlaku. Diperbaharui setiap tahunnya mengikuti Upah Minimum Sektor Kabupaten (UMSK) tahun berjalan.

- (2) Pemberian Tunjangan Pendidikan yang diberikan setiap sekali dalam setahun sebesar nilai satu bulan gaji

Pada pertengahan tahun, pegawai PDAM Kabupaten Kapuas diberi tunjangan sebesar nilai satu bulan gaji. Biasanya pada bulan Juni pada tahun berjalan, mengingat bulan Juli merupakan awal tahun ajaran baru. Tunjangan tersebut dalam rangka membantu para pegawai PDAM Kabupaten Kapuas dalam memenuhi biaya pendidikan anggota keluarga.

- (3) Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan setiap satu kali dalam setahun sebesar nilai satu bulan gaji

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawainya, PDAM Kabupaten Kapuas memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) sekali setahun. THR sendiri diberikan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 (Permenaker No.6/2016) yang secara khusus membahas tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja atau Buruh di Perusahaan. Adapun besaran tunjangan hari raya (THR) yang diterima biasanya dalam bentuk uang sebesar nilai satu bulan gaji dengan catatan pekerja atau karyawan tersebut setidaknya sudah bekerja setidaknya dua belas bulan.

THR merupakan kewajiban yang harus dibayar oleh perusahaan kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan. Yang dimaksud dengan Hari Raya Keagamaan berdasarkan Pasal 1 ayat 2 Permenaker No.6/2016 adalah adalah Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pekerja yang beragama Kristen Katolik dan Protestan, Hari Raya Nyepi bagi pekerja yang beragama Hindu dan Hari Raya Waisak bagi pekerja yang beragama Budha. Jadi, THR tidak hanya diberikan kepada pekerja yang beragama Islam saja, melainkan diberikan kepada pekerja semua agama.

Berdasarkan pasal 5 ayat 1 Permenaker No.6/2016, pembayaran THR itu diberikan satu kali dalam setahun dan disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing pekerja. Akan tetapi, ada kalanya seorang pekerja mendapatkan THR tidak di hari raya keagamaan yang dirayakan agamanya, melainkan di hari raya keagamaan agama lain.

Seperti yang disebutkan dalam pasal 5 ayat 3 Permenaker No.6/2016, pemberian THR disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing pekerja kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja menentukan lain. Kesepakatan ini harus dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jadi, jika ada kesepakatan antara pegawai dan perusahaan bahwa THR akan dibayarkan bersamaan dengan hari raya keagamaan lain, maka pegawai mendapat THR di hari raya keagamaan yang disepakati itu.

Kebijakan PDAM Kabupaten Kapuas sendiri, THR diberikan kepada pegawai secara serentak setahun sekali. THR tersebut biasanya diberikan pada bulan Mei

menjelang Hari Raya Idul Fitri. Hal ini memudahkan dalam hal administrasi dan dinilai lebih efisien dalam prosesnya.

(4) Penghargaan bagi pegawai yang berprestasi

Pimpinan PDAM Kabupaten Kapuas tidak jarang memberikan perhatian khusus bagi pegawainya yang berprestasi. Perlakuan khusus tersebut bisa berupa pemberian penghargaan atau reward. Pimpinan PDAM Kabupaten Kapuas berkeyakinan bahwa dengan memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi, bukan hanya akan memotivasi pegawai lain untuk mengikuti jejaknya, namun juga membuat pegawai yang berangkutan merasa jerih payahnya dalam bekerja dihargai oleh perusahaan.

Wujud penghargaan yang diberikan kepada pegawai berprestasi di PDAM Kabupaten Kapuas antara lain: memberikan selamat atau pujian pada karyawan berprestasi di depan umum, seperti ketika rapat atau di hadapan para karyawan lainnya; penugasan pada pegawai berprestasi dalam hal penyelesaian suatu masalah sebagai wujud kepercayaan pimpinan kepada pegawai berprestasi bahwa pegawai tersebut mampu menyelesaikan masalah yang ditugaskan kepadanya; pada pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan berupa hadiah nyata yang bisa langsung digunakan atau dimanfaatkan oleh pegawai tersebut, biasanya berupa uang lembur, yang dapat menambah pemasukan untuk memenuhi kebutuhan pegawai; selain itu jika diperlukan dan memungkinkan, pimpinan juga memberikan promosi jabatan untuk pegawai berprestasi dengan mempertimbangkan kemampuan pegawai tersebut.

2. Motivasi Tidak langsung

Motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas guna menunjang kinerja pegawai, sehingga para pegawai dapat betah dan bersemangat dalam bekerja. Berikut adalah motivasi tidak langsung yang diberikan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas kepada para pegawainya antara lain:

(1) Suasana dan lingkungan kerja yang baik

Pimpinan PDAM Kabupaten Kapuas mengusahakan peningkatan dan pemeliharaan lingkungan kerja agar selalu kondusif. PDAM Kabupaten Kapuas berupaya agar pegawai merasa lingkungan kerjanya aman, bersih, nyaman, dan bersahabat.

Untuk mewujudkan rasa aman, di PDAM Kabupaten Kapuas tersedia tempat parkir yang luas di dalam lingkungan kantord dan dijaga oleh *security*/satpam yang siaga di pos penjagaan. Pos penjagaan juga dilengkapi dengan CCTV untuk memantau keadaan terkini di lingkungan kantor.

Selain petugas keamanan, PDAM Kabupaten Kapuas juga memperkerjakan *Cleaning Service* (CS) untuk menjaga lingkungan kantor agar selalu bersih. Jam masuk kerja *Cleaning Service* dibuat satu jam lebih awal dibandingkan jam kerja pegawai PDAM Kabupaten Kapuas. Kebijakan tersebut selain agar CS dapat leluasa bekerja juga agar pegawai mendapati lingkungan kerja yang bersih sebelum mereka mulai bekerja di pagi hari. Begitupun jam pulang kerja CS satu jam lebih lambat dibandingkan pegawai PDAM Kabupaten Kapuas lainnya. Saat pegawai PDAM Kabupaten Kapuas mulai pulang, meninggalkan kantor, CS mulai bekerja membersihkan ruangan demi ruangan dengan leluasa.

Personalisasi meja kerja untuk para pegawai diterapkan di PDAM Kabupaten Kapuas. Setiap pegawai memiliki meja kerja yang dapat diatur oleh masing-masing pegawai sesuai dengan kenyamanan pegawai tersebut.

Upaya PDAM Kabupaten Kapuas untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik selain menjaga keamanannya, kebersihannya dan kenyamanannya, juga harus menjaga rasa kekeluargaan atau rasa bersahabat. Upaya konkret yang dilaksanakan di PDAM Kabupaten Kapuas guna menciptakan rasa bersahabat antara lain dengan adanya hari olah raga bersama di hari Jumat tiap pekan, perayaan hari ulang tahun perusahaan yang diikuti oleh semua pegawai, halal bi halal di hari pertama masuk kerja setelah cuti bersama Hari Raya, dan kegiatan lainnya.

(2) Ruang kerja yang ber-AC

Bagi beberapa orang, dalam hal ini pegawai, ruang kerja yang panas mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Pimpinan PDAM Kabupaten Kapuas menyadari hal tersebut sehingga mengupayakan ketersediaan Air Conditioner (AC) di

ruang kerja. Arsitektur bangunan kantor PDAM Kabupaten Kapuas memang didesign sebagai ruangan ber-AC.

Pemeliharaan terhadap AC pun tidak luput dari perhatian pengambil kebijakan. Setiap tahun anggaran disediakan dana yang dialokasikan untuk pemeliharaan gedung dan fasilitas kerja termasuk pemeliharaan AC agar tetap berfungsi dengan baik.

- (3) Terdapat Personal Komputer yang menunjang kinerja pegawai

PDAM Kabupaten Kapuas memiliki prinsip one man one PC. Artinya, PDAM Kabupaten Kapuas menunjang kinerja pegawainya dengan menyediakan Personal Computer (PC) bagi tiap pegawainya tentu pegawai yang basic kerjanya memerlukan komputer.

- (4) Adanya kendaraan dinas

Fasilitas kendaraan dinas diberikan kepada jajaran pimpinan PDAM Kabupaten Kapuas untuk menunjang mobilitas kerja mereka. Fasilitas mobil dinas diberikan kepada Direktur, Sekretaris, dan Kepala Bagian. Selain mobil dinas juga disediakan motor dinas untuk mereka yang menduduki jabatan Kepala Seksi di tiap bidang yang ada di PDAM Kabupaten Kapuas.

Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Lingkungan kerja PDAM Kabupaten Kapuas menanamkan disiplin kerja yang cukup baik. Pandangan pimpinan perusahaan terhadap kinerja pegawai yang berada di bawahnya sudah dapat dikategorikan baik. Kinerja pegawai yang baik meliputi aspek kompetensi kerja dan hasil kerja. Aspek kompetensi pegawai meliputi kemampuan berkomunikasi, kemampuan merencanakan dan mengatur, dan kemampuan memecahkan masalah, serta tak kalah penting kemampuan bekerja sama dalam tim.

1. Kompetensi Pegawai

Kemampuan berkomunikasi pegawai PDAM Kabupaten Kapuas yang mumpuni, baik dengan atasan maupun rekan kerja, sangat membantu dalam mengurangi salah faham dan membuat suasana dalam lingkungan kerja menjadi lebih kekeluargaan dan santun. Komunikasi tidak hanya soal bagaimana berbicara menyampaikan informasi atau bertanya, akan tetapi komunikasi juga soal bagaimana menjadi pendengar.

Memang tidak ada pelatihan khusus yang diadakan PDAM Kabupaten Kapuas perihal teknik berkomunikasi tersebut, namun sudah menjadi budaya baik di kalangan pegawai untuk berkata dengan sopan dan santun. Tidak hanya antar pegawai tetapi juga kepada masyarakat yang berhubungan dengan PDAM Kabupaten Kapuas.

Pegawai PDAM Kabupaten Kapuas mengkomunikasikan kepada atasan jika sudah menyelesaikan pekerjaannya dan mengkomunikasikan jika ada hal-hal yang menjadi kendala dalam pekerjaannya sehingga atasan tahu perkembangan pekerjaannya dan dapat saling memberi saran.

Dalam sebuah organisasi, dalam hal ini perusahaan, kesalahpahaman komunikasi tak jarang terjadi antara pimpinan dengan bawahannya. Namun pimpinan PDAM Kabupaten Kapuas berupaya mengurangi kemungkinan tersebut dengan menghargai pendapat bawahannya dan memahami masing-masing bawahannya sebagai individu yang berbeda-beda.

Pimpinan PDAM Kabupaten Kapuas mendengarkan pendapat dari bawahannya, karena dengan cara itu maka pimpinan dapat mengerti apa yang ingin disampaikan oleh bawahannya. Serta, menjadikan pimpinan tersebut sebagai panutan bahwa ia adalah seorang yang terbuka pada segala jenis saran dan pendapat.

Pimpinan menyadari setiap pegawai adalah individu yang tidaklah sama, bahkan jika ia orang kembar sekalipun. Individu yang beragam membawa setiap orang itu menjadi unik. Oleh sebab itu seorang pimpinan menyadari perbedaan tersebut agar dapat mengerti cara menghadapinya. Begitulah agar pimpinan dapat menjadi penyampai dan penerima informasi yang baik dan benar. Agar menjadikan perusahaan lebih baik lagi kedepannya sehingga penyampaian dan penerimaan informasi di perusahaan tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kemampuan merencanakan dan mengatur merupakan kompetensi kerja yang harus dimiliki oleh pegawai baik pimpinan maupun pegawai di bawahnya. Pekerjaan dibuat *deadline* sedemikian rupa sehingga para pegawai PDAM Kabupaten Kapuas dapat menentukan prioritas

pekerjaan mana yang harus mereka dahulukan untuk dikerjakan sehingga semua pekerjaan yang dilimpahkan kepada mereka tidak ada yang *over dead line*.

Pimpinan mengakui masih menjumpai pekerjaan yang melebihi jadwal, namun segera dicarikan solusi agar tidak semakin larut. Jika pekerjaan tersebut dirasa terlalu mebebani seorang pegawai maka pekerjaan tersebut dilimpahkan menjadi kerja tim yang berisi minimal dua pegawai.

Dalam pekerjaan tidak selalu berjalan baik sesuai yang diinginkan. Tidak jarang pegawai menjumpai masalah tidak terduga yang menghambat pekerjaan mereka. Pun pegawai PDAM Kabupaten Kapuas dalam pengerjaan pekerjaannya menjumpai masalah yang menghambat pekerjaan mereka. Selama ini masalah-masalah tersebut dapat dipecahkan dengan baik sehingga PDAM Kabupaten Kapuas dapat berdiri hingga saat ini. Kerja sama tim dalam satu kesatuan perusahaan juga berperan penting dalam menjaga eksistensi PDAM Kabupaten Kapuas. Tim yang solid dan dapat bekerja sama menghadapi segala tantangan perusahaan, membawa PDAM Kabupaten Kapuas mencapai tujuannya sebagai perusahaan yang menyediakan dan menyalurkan air bersih untuk masyarakat Kabupaten Kapuas pelanggan PDAM Kabupaten Kapuas.

2. Hasil Kerja

Hasil kerja pegawai adalah tujuan akhir dari sebuah penugasan. Selesai atau tidak selesai, tepat waktu atau tidak tepat waktu, sesuai ketentuan atau tidak sesuai ketentuan. Pimpinan PDAM Kabupaten Kapuas menilai hasil kerja pegawai di bawahnya selama ini cukup baik. Lebih banyak dari hasil kerja pegawai PDAM Kabupaten Kapuas yang selesai tepat waktu dan sesuai ketentuan. Meski pimpinan tidak menampikterkadang terdapat hasil kerja yang di luar yang seharusnya baik itu tidak selesai atau tidak tepat waktu atau bahkan tidak sesuai ketentuan yang dimaksud pimpinan. Namun, hal tersebut dianggap bukan suatu masalah besar karena selalu dapat diatasi dengan sedikit modifikasi kerja, missal dibantu teman pegawai lain, dibuat jam lembur, atau melimpahkan kepada pegawai lain yang dianggap bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

PENUTUP

Berdasarkan uraian analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. PDAM Kabupaten Kapuas merupakan stau-satunya Badan Usaha Milik Daerah di Kabupaten Kapuas. PDAM mengemban tugas pokok untuk menyelenggarakan pengelolaan pelayanan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum. Oleh karena itu, keberadaan PDAM Kabupaten Kapuas dapat dikatakan vital bagi masyarakat wilayah itu sendiri.
2. PDAM Kabupaten Kapuas telah berupaya memberikan motivasi kerja yang tinggi terhadap pegawainya, baik motivasi langsung maupun motivasi tidak langsung. Adapun motivasi langsung yang diberikan adalah berupa gaji atau honor yang sesuai dan tepat waktu, tunjangan untuk kesejahteraan pegawai, dan penghargaan terhadap yang berprestasi. Sedangkan bentuk motivasi tidak langsung yang diberikan adalah lingkungan kerja yang aman, bersih, nyaman, dan fasilitas yang memadai.
3. Penilaian kinerja dari pimpinan terhadap pegawai PDAM Kabupaten Kapuas cukup baik dan puas. Kemampuan para pegawai PDAM Kabupaten Kapuas dalam hal kompetensi dan hasil kerja cukup memadai. Dalam hal kompetensi kerja pegawai PDAM Kabupaten Kapuas tidak ada kendala berarti. Aspek kompetensi pegawai meliputi kemampuan berkomunikasi, kemampuan merencanakan dan mengatur, dan kemamuan memecahkan masalah, serta tak kalah penting kemampuan bekerja sama dalam tim. Selama ini pegawai dapat memberikan hasil kerja sesuai ketentuan dan tepat waktu.
4. Motivasi kerja yang tinggi yang diberikan perusahaan, dalam hal ini PDAM Kabupaten Kapuas, terhadap para pegawainya berbanding lurus atau sejalan dengan kinerja pegawai yang diberikan. Kinerja pegawai yang dimaksud adalah kinerja yang baik dan mumpuni.

Meski kinerja pegawainya sudah baik selama ini, para pimpinan menyadari masih banyak hal yang masih perlu diperbaiki ataupun ditingkatkan. Saran yang bias diberikan terkait motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kapuas adalah sebagai berikut:

1. Motivasi langsung berupa penghargaan semestinya diberikan lebih *real* lagi. Penghargaan bisa berupa intensif atau bonus tambahan berupa uang atau barang.
2. Masih mengenai penghargaan, pimpinan PDAM Kabupaten Kapuas seringkali mengandalkan pegawainya yang berprestasi. Hal ini sebenarnya merupakan wujud penghargaan terhadap kemampuan pegawai tersebut, namun tidak jarang diartikan sebagai tambahan beban bagi pegawai yang bersangkutan. Mengenai hal tersebut ada baiknya pimpinan PDAM Kabupaten Kapuas dalam memberikan tugas yang ia percayakan terhadap pegawai yang bersangkutan disertai dengan tim kerja yang ditugaskan untuk membantu pegawai yang bersangkutan. Atau dengan kata lain, menjadikan pegawai yang bersangkutan sebagai koordinator. Sehingga diharapkan pekerjaan yang pimpinan percayakan kepadanya tidak menjadi beban namun bias dipahami sebagai suatu bentuk penghargaan. Dan diharapkan juga dengan begitu, pegawai yang lain tidak ada rasa enggan untuk meningkatkan prestasi kerja karena takut diberi tugas tambahan oleh pimpinan.
3. Motivasi tidak langsung berupa lingkungan kerja yang nyaman perlu ditingkatkan terutama dalam hal kapasitas ruangan. Keterbatasan ruangan membuat ruang gerak pegawai terbatas. Perlu adanya perluasan gedung atau dekorasi ulang ruangan agar ruangan tidak terasa sempit dan membosankan.

REFERENSI

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Handoko, T, Hani. 2003. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Purwanto, Ngalim, 2006, *Psikologi Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- B. Uno, Hamzah, 2008, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- A.M Sardiman, 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Bandung: Rajawali Pers
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi YKPN
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada