

# **ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PDAM INTAN BANJAR**

## **ABSTRAK**

Irsalina Irfani<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, **17.31.0318**

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, **1125126201**

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, **1121076901**

**Email : irsalinairfani03@gmail.com**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja PDAM Intan Banjar dan untuk mengetahui Apa yang menjadi kendala PDAM Intan Banjar dalam meningkatkan Kinerja melalui peningkatan Motivasi Kerja

Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yaitu mendeskripsikan fenomena fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia, berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Penelitian dilakukan dan dilakukan selama 3 (tiga) bulan.

Hasil penelitian menunjukkan PDAM Intan Banjar telah memiliki aturan kerja yang baik dalam menunjang kinerja pegawainya, bekerja dengan target yang selalu meningkat setiap tahunnya, telah melakukan pengembangan terhadap karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan agar mandiri dalam bertindak dan memiliki kendala dalam memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja yaitu masih ada ditemukan karyawan yang belum bekerja dengan penuh tanggung jawab hal ini karena masih banyaknya kepala bagian yang masih memberi belas kasihan kepada Prestasi yang dicapai karyawan tidak ditargetkan harus naik setiap tahunnya. Masih minimnya pengembangan diri khususnya dari pemberian pendidikan dan pelatihan kepada semua karyawan dan ketergantungan karyawan kepada atasannya sehingga hal – hal sekecil apapun masih harus bertindak dengan berkonsultasi dengan atasannya.

Kata kunci : *Motivasi dan Kinerja.*

The purpose of this research is to find out how work motivation in improving PDAM Intan Banjar performance and to see what PDAM Intan Banjar relies on in increasing performance through increasing motivation

The method used is descriptive qualitative, which describes the phenomena that exist, both natural phenomena and man-made phenomena, in the form of forms, activities, factors, changes, relationships, space, and differences between one phenomenon and another. The research was conducted and carried out for 3 (three) months.

The results show that PDAM Intan Banjar has good work rules in supporting employee performance, works with targets that always increase every year, has developed employees and provides opportunities for employees to be independent in acting and have security in providing motivation to improve their performance. There are still employees who have not worked responsibly because there are still many department heads who still give pity to the achievements of employees who are not targeted to be increased every year. The

lack of self-development, especially from providing education and training to all employees and dependence of employees on their superiors, so that even the smallest things still have to act in a manner regulated by their superiors.

Keywords: *Motivation and Performance*.

## **PENDAHULUAN**

Motivasi kerja merupakan variabel yang sering digunakan dalam penelitian di organisasi pemerintah maupun swasta dan menemukan hasil yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun belakangan ini banyak manager atau perusahaan yang melupakan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya termasuk pada PDAM Intan Banjar, dimana masih banyak karyawan yang merasa kebutuhan motivasinya tidak diutamakan yang bisa menyebabkan penurunan kinerja. Perusahaan lebih banyak memprioritaskan dan mengejar target pekerjaan yang ditargetkan kepada perusahaan tanpa mempertimbangkan pemenuhan motivasinya kepada karyawan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PDAM Intan Banjar

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif Umar (2013:31). Peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis. Oleh sebab itu penelitian ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu keadaan atau peristiwa subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (*fact finding*).

Penelitian Kualitatif menurut Umar (2011:4) yaitu penelitian yang bersifat luwes, baik strategi maupun bentuknya

sehingga ciri-cirinya tidak bersifat definitif. Pendekatan ini dimaksudkan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian baik seseorang, lembaga, maupun masyarakat lainnya pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja PDAM Intan Banjar.**

Sesuai dengan teori pada bab II menurut Uno (2012:72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi maka yang perlu dilakukan PDAM Intan Banjar dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah :

#### 1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan, dalam hal ini PDAM Intan Banjar harus membuat rincian tugas tanggung jawab dan wewenang yang telah di buat pada karyawan yang mempunyai jabatan pada PDAM Intan Banjar sesuai dengan Peraturan Bupati Banjar Nomor 39 Tahun 2014 Tentang Uraian Tugas Dewan Pengawas, Direksi, Satuan Pengawas Internal, Bagian Dan Cabang PDAM Intan Banjar Kalimantan Selatan setelah itu setiap pimpinan juga wajib membagikan tugas kepada bawahannya yang di buat secara tertulis atau peraturan agar bisa menjadi pedoman karyawan dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya masing – masing, hal ini dilakukan agar

karyawan dapat diberikan sanksi jika tidak bekerja sesuai dengan tanggung jawab serta penghargaan jika bekerja dengan baik karena semua karyawan sudah diberikan tanggung jawab yang dibuat secara tertulis dan menjadi tanggung jawab semua karyawan di PDAM Intan Banjar.

2. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut, pencapaian tujuan dan target perusahaan ditentukan pada prestasi yang di capai karyawan, saat ini PDAM Intan Banjar cakupan pelayanan PDAM Intan Banjar mencapai 35,63% dengan total jumlah pelanggan sebanyak 39.691 sambungan. Area pelayanan PDAM Intan Banjar dibagi menjadi 10 wilayah yaitu : BNA (Martapura&Banjarbaru), Karang Intan, Landasan Ulin, Kertak Hanyar, Sungai Tabuk, Tambak Sirang, Astambul, Mataraman, Simpang Empat, dan Pengaron. Detail pelayanan masing-masing sebagai berikut :

**Tabel 1 Cakupan Pelayanan PDAM Intan Banjar**

No.	Lokasi	Jumlah Sambungan (Buah)	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Cakupan Pelayanan
1.	BNA (Banjarbaru-Martapura)	21.186	258.208	42,65
2.	Karang Intan	148	30.291	3,10
3.	Cab. I Landasan Ulin	7.552	83.519	46,41
4.	Cab. II Kertak Hanyar	4.180	40.612	53,92
5.	Cab. II Sungai Tabuk	1.878	54.243	19,15
6.	Cab. II Tambak Sirang	2.296	17.629	76,46
7.	Cab. III Astambul	598	35.047	9,67
8.	Cab. III Mataraman	864	23.482	20,95
9.	Cab. III Simpang Empat	479	33.392	10,17
10.	Cab. III Pengaron	510	15.724	23,21
	Jumlah	<b>39.691</b>	<b>592.147</b>	<b>35,63</b>

Sumber : PDAM Intan Banjar 2021.

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat capaian pelayanan 35,63% dari jumlah penduduk di wilayah Pelayanan PDAM Intan Banjar target cakupan pelayanan tersebut hendaknya bisa terus meningkat hingga diatas 50%, untuk mencapai

hal tersebut selain dengan strategi pemasaran, dari faktor sumber daya manusia yaitu karyawan bisa di targetkan bekerja lebih keras lagi dengan dorongan motivasi seperti setiap tahunnya semua bagian kerja ditargetkan dengan target kerja dan akan diberikan tambahan penghasilan atau berupa bonus jika tercapai target, hal ini bisa diterapkan manajemen perusahaan agar memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya, selain itu juga pemberian sanksi kepada bagian kerja yang tidak mencapai target kerja juga diberikan sebagai timbal balik dari tidak berhasilnya pekerjaan oleh karyawan.

3. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju, pengembangan diri dari karyawan PDAM Intan Banjar juga dapat ditingkatkan lagi kedepannya sesuai dengan rencana PDAM Intan Banjar dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari 3 (tiga) komponen yaitu Penyempurnaan sistem penggajian, Penyempurnaan jenjang karir dan Pendidikan dan pelatihan.

1) Penyempurnaan sistem penggajian

Penyempurnaan sistem penggajian bisa dilakukan PDAM Intan Banjar dengan ukuran standar Upah Minimum Provinsi, selain itu juga dari jenjang pengabdian karyawan, karyawan yang memiliki masa kerja yang banyak bisa ditetapkan kenaikan gaji sebagai penghargaan atas dedikasinya telah mengabdikan di PDAM Intan Banjar

2) Penyempurnaan jenjang karir

Jejang karir juga diberikan kepada karyawan berdasarkan ukuran pekerjaan yang

- dikerjakan karyawan serta kemampuan kompetensi karyawan.
- 3) Pendidikan dan pelatihan  
Pendidikan dan pelatihan diberikan kepada seluruh karyawan secara berkala sesuai dengan pekerjaannya masing – masing agar kemampuan karyawan dalam bekerja terus meningkat.
  4. Kemandirian dalam bertindak  
Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain, kemandiri dalam bertindak kepada karyawan PDAM Intan Banjar perlu dimiliki semua karyawan khususnya pada karyawan yang bekerja melayani langsung konsumen dimana semua keluhan dan hambatan konsumen harus bisa di atasi atau dipecahkan oleh karyawan yang menghadapinya tanpa harus menunggu waktu dalam memutuskannya, selain itu juga karyawan dalam bagian kerja lainnya juga harus dapat mandiri dalam bertindak agar pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien tanpa harus menunggu waktu lama.

**Kendala PDAM Intan Banjar dalam meningkatkan Kinerja melalui peningkatan Motivasi Kerja.**

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan  
Dari banyaknya karyawan yang sudah bekerja dengan penuh tanggung jawab masih ada ditemukan karyawan yang belum bekerja dengan penuh tanggung jawab hal ini karena masih banyaknya kepala bagian yang masih memberi belas kasihan kepada karyawan tersebut sehingga kesalahan pekerjaan masih bisa di maafkan dan ditutupi.
2. Prestasi yang dicapai  
Prestasi yang dicapai karyawan tidak ditargetkan harus naik setiap tahunnya sehingga karyawan masih bisa bekerja dengan santai walaupun target

- pekerjaannya tidak terealisasi sesuai target yang ditetapkan perusahaan.
3. Pengembangan diri  
Masih minimnya pengembangan diri khususnya dari pemberian pendidikan dan pelatihan kepada semua karyawan hal ini dikarenakan terbatasnya anggaran pendidikan dan pelatihan serta kesibukan dari karyawan yang tidak sempat mengembangkan diri dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan.
  4. Kemandirian dalam bertindak  
Dalam kemandirin dalam bertindak masih ditemua karyawan yang belum mandiri hal ini karena ketergantungan karyawan kepada atasannya sehingga hal – hal sekecil apapun masih harus bertindak dengan berkonsultasi dengan atasannya.

**PENUTUP**

**1. Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja PDAM Intan Banjar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam motivasi kerja dalam meningkatkan kerja perusahaan telah memiliki aturan pelaksanaan tugas bagi pejabat dan harus membuatnya lagi untuk karyawan dibawahnya, PDAM Intan Banjar cakupan pelayanan PDAM Intan Banjar mencapai 35,63% dengan total jumlah pelanggan sebanyak 39.691 sambungan, dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari 3 (tiga) komponen yaitu Penyempurnaan sistem penggajian, Penyempurnaan jenjang karir dan Pendidikan dan pelatihan, dari jenjang pengabdian karyawan, karyawan yang memiliki masa kerja yang banyak bisa ditetapkan kenaikan gaji sebagai penghargaan atas dedikasinya telah mengabdikan di PDAM Intan Banjar, PDAM Intan Banjar perlu memiliki karyawan khususnya pada karyawan yang bekerja melayani langsung konsumen dimana semua keluhan dan

hambatan konsumen harus bisa di atasi atau dipecahkan oleh karyawan yang menghadapinya tanpa harus menunggu waktu dalam memutuskannya.

## **2. Kendala PDAM Intan Banjar dalam meningkatkan Kinerja melalui peningkatan Motivasi Kerja**

Kendala PDAM Intan Banjar dalam meningkatkan Kinerja melalui peningkatan Motivasi Kerja, Dari banyaknya karyawan yang sudah bekerja dengan penuh tanggung jawab masih ada ditemukan karyawan yang belum bekerja dengan penuh tanggung jawab hal ini karena masih banyaknya kepala bagian yang masih memberi belas kasihan kepada karyawan tersebut sehingga kesalahan pekerjaan masih bisa di maafkan dan ditutupi, Prestasi yang dicapai, Prestasi yang dicapai karyawan tidak ditargetkan harus naik setiap tahunnya. Masih minimnya pengembangan diri khususnya dari pemberian pendidikan dan pelatihan kepada semua karyawan dan ketergantungan karyawan kepada atasannya sehingga hal – hal sekecil apapun masih harus bertindak dengan berkonsultasi dengan atasannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bungin, Burhan .2011. *Penelitian Kualitatif. Kencana Predana Media. Group.* Gaspersz, Vincent. 2005. *Total Quality Management.* PT. Gramedia. Jakarta.
- Eko Rustamaji .2019. *Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Karyawan di PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin*
- Fitria Dewi Chayani. 2020. *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kridatama Site Tia Sebamban.* <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/>. Diakses 21 mei 2021
- Gusti Muhammad Jumardi . 2019. *Analisis Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ngesis Coffee.* <https://publikasi.unitri.ac.id/> Diakses 21 mei 2021
- Handoko, T, Hani .2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFPE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P .2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* PT Bumi Aksara. Jakarta
- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.* <http://jurnal.radenfatah.ac.id/> Diakses 01 maret 2021.
- Peraturan Bupati Banjar Nomor 39 Tahun 2014 Tentang Uraian Tugas Dewan Pengawas, Direksi, Satuan Pengawas Internal, Bagian Dan Cabang Pdam Intan Banjar Kalimantan Selatan
- Sindi Larasati. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara .Witel Bekasi)*
- Uno, Hamzah .2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya.* Bumi Aksara Jakarta.
- Wibowo .2014. *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat .* Rajawali Pers. Jakarta