

# **ANALISIS FAKTOR MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA UNIT SDM PDAM INTAN KOTA BANJARBARU**

## **ABSTRAK**

**Vera Yunita, Syahrani, Hairul**

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0479

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1125097401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1125096201

e-mail: [verayunita503@gmail.com](mailto:verayunita503@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Untuk mengetahui bagaimana pemberian motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja pada Unit Sumber Daya Manusia PDAM INTAN Banjarbaru selama ini. (2) Untuk mengetahui pemberian motivasi yang seharusnya dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja pada Unit Sumber Daya Manusia PDAM INTAN Banjarbaru.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka melainkan data yang dikumpulkan dari hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti dan terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Kota Banjarbaru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh motivasi karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Kota Banjarbaru sudah dikatakan cukup baik, hal tersebut terlihat dari pemberian gaji dan bonus serta pelatihan yang diadakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Kota Banjarbaru terhadap karyawan, namun hal ini belum dapat dikatakan maksimal, hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam bekerja. Dengan begitu dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya seorang pimpinan perlu melakukan komunikasi yang baik terhadap karyawan, menerapkan sistem target, menyediakan tempat serta fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, mengenali kelebihan dan kekurangan dari setiap karyawan, memberikan reward terhadap kinerja yang berprestasi, serta memberikan jenjang karir terhadap karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi maksimal.

**Kata Kunci : Motivasi, Prestasi Kerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

**Vera Yunita, 2021, Analysis of Leadership Motivation Factors on Employee Work Performance at the Intan HR Unit Banjarbaru City, Supervisor I : Syahrani, Supervisor II : Hairul.**

This study aims to determine : (1) To find out how to provide employee motivation to improve work performance at the Human Resources Unit Resources Unit of PDAM INTAN Banjarbaru so far. (2) To find out the motivation that should be implemented to improve work performance at the Human Resources Unit of PDAM INTAN Banjarbaru.

The type of research conducted is descriptive qualitative namely data that cannot be calculated or not in the form of numbers but data collected from interviews or observation about the problems studied and occurred in the Regional Drinking Water Company (PDAM) Intan Banjarbaru City.

The results of this study indicate that the influence of employee motivation at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Intan Banjarbaru City has been said to be quite good, it can be seen from the provision of salaries and bonuses as well as training held at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Intan Banjarbaru City for employees, but this cannot be said to be optimal, this is because there are still many employees who feel less motivated at work. Thus, in improving employee performance, a leader should need to communicate well with employees, implement a target system, provide places and facilities that are in accordance with the work needs of employees, recognize the strengths and weaknesses of each employee, provide rewards for outstanding performance, and provide rewards for outstanding performance. career path for employees in order to increase employee performance to the maximum.

**Keywords: Motivation, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Air merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia dalam segala aktifitas yang dilakukan disetiap harinya seperti untuk minum, keperluan memasak, keperluan mandi serta keperluan lainnya. Kebutuhan air tersebut menjadi hal penting dalam kehidupan manusia, maka dari itu diperlukannya peran pemerintah khususnya Perusahaan Air Minum (PDAM) terhadap kelancaran pendistribusian air bagi masyarakat serta menjaga kebersihan air. Sumber air bersih berasal dari sumber permukaan air pada tanah, sungai, danau serta jenis air lainnya yang ada dipermukaan.

Salah satu pengelola air bersih untuk memenuhi kebutuhan air pada masyarakat milik pemerintah kota Banjarbaru ialah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Kota Banjarbaru. Dalam pembangunan ekonomi di Indonesia Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan pelaku ekonomi milik Negara yang diharapkan dapat berperan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama dalam jasa pelayanan air bersih.

Dalam pendistribusian air bersih dapat terlaksana dengan baik maka kiranya juga diperlukan adanya pengelolaan sistem manajemen yang teratur dari segi perencanaan, kapasitas produksi, pendistribusian, pengelola keuangan, serta adanya pengawasan agar terpenuhi kebutuhan masyarakat.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan yang bergerak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang diharuskan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar mendapatkan hasil yang maksimal. Perusahaan atau organisasi yang baik adalah perusahaan atau organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya (karyawan). Karena sumber daya manusia ini adalah faktor penggerak utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tentunya akan berdampak pada suatu kemajuan untuk perusahaan agar dapat bertahan dalam sebuah lingkungan persaingan bisnis yang kadang tidak stabil. Maka dari itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan seorang pimpinan atau manager yang harus diperhatikan secara serius. Karena keberhasilan ini ditujukan agar dapat mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup

perusahaan atau organisasi tergantung pada kualitas dari kinerja sumber daya manusia yang terdapat didalamnya.

Motivasi disini meliputi bagaimana cara dari seorang pimpinan perusahaan memberikan dukungan, dorongan atau pun reward kepada karyawan agar mempunyai dedikasi yang tinggi dalam mencapai suatu tujuan perusahaan dengan baik.

Pimpinan di sini diartikan sebagai faktor yang bersifat mendorong agar terciptanya karyawan yang berkualitas guna mencapai beberapa tujuan perusahaan secara maksimal.

Kinerja karyawan dimana adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas atau kuantitas dalam melaksanakan suatu tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepada setiap karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya motivasi dari seorang pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan untuk menentukan keberhasilan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS FAKTOR MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA UNIT SDM PDAM INTAN KOTA BANJARBARU”**

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif adalah menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan. Metode kualitatif adalah sebuah penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam kontak sosial secara alami dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Prestasi kerja dapat tercipta apabila dalam suatu perusahaan mempunyai daya dukung kepada karyawan dalam mencapai prestasi kerjanya, prestasi kerja akan terwujud apabila perusahaan melakukan hal yang mendukung semisal seperti pemberian motivasi, secara nyata

faktor motivasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya pemberian motivasi ini di anggap sebagai salah satu faktor pendorong, penyemangat, pendukung agar terciptanya prestasi kerja yang maksimal.

Dalam penelitian ini penulis melakukan metode wawancara terhadap salah satu perwakilan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru dimana penulis didalam wawancara ini mengajukan pertanyaan seputar motivasi kerja yang ada di lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru meliputi:

Menurut hasil dari wawancara yang penulis lakukan pada salah satu perwakilan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru, mengenai motivasi kerja karyawan yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru dinyatakan bahwa yang dilakukan dalam pemberian sebuah motivasi terhadap karyawan yaitu berupa gaji dan bonus. Adapun hasil kinerja karyawan dapat juga dilihat dari catatan kegiatan karyawan perbulan, melalui catatan bulanan tersebut maka dapat diketahui secara langsung mana karyawan yang melaksanakan pekerjaannya secara baik atau pun melebihi target pekerjaan dan mana karyawan yang tidak mencapai target pekerjaan bulanan. Dengan begitu pimpinan dapat menentukan mana karyawan yang patut diberikan bonus (gaji) dan mana karyawan yang akan mendapat hukuman baik dari segi teguran hingga pemotongan gaji. Hal lain juga dapat dilihat dari kedisiplinan para karyawan dalam waktu bekerja (absensi harian) dimana absensi yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru berupa absen yang menggunakan sidik jari sehingga hal ini secara langsung memotivasi para karyawan untuk datang tepat waktu untuk mengawali sebuah pekerjaan. Adapun hal lain yang juga memotivasi karyawan agar tetap terjalin silaturahmi yang baik dan erat antar satu sama lain yaitu dengan cara diadakannya pelatihan kerja, serta kegiatan outbound, dan penghargaan atas sebuah pencapaian tertentu yang di dapatkan pada bidangnya masing-masing.

Dengan melihat berbagai masalah yang tersebut setidaknya atasan perlu meningkatkan bentuk motivasi karyawan guna meningkatkan

prestasi kerja karyawan, adapun faktor kurangnya prestasi kerja karyawan yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum disebabkan oleh:

1. Kurangnya menjalin komunikasi terhadap karyawan

Dalam hal ini karyawan merasa penting baginya sebuah motivasi dari seorang atasan atau pimpinan agar mereka melakukan pergerakan atas dorongan motivasi, namun hal ini dirasa belum sepenuhnya, karena masih adanya rasa kecenderungan antara atasan dan bawahan sehingga perlu melakukan pendekatan yang kiranya lebih lagi.

2. Belum Menerapkan sistem target

Dalam penyelesaian tugasnya setiap karyawan hanya terpacu pada waktu jam kerja yaitu dari jam 08.00 pagi hingga 17.00 sore hari. Hal ini menyebabkan para karyawan hanya terfokus ada waktu yang ditetapkan, yang membuat karyawan tidak terlalu menggebu-gebu atas pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan sehingga tidak selalu menjamin selesai sesuai batas waktu yang ditentukan.

3. kurangnya pemberian fasilitas bagi karyawan

Fasilitas disini dimaksudkan perusahaan belum sepenuhnya menyediakan fasilitas guna menunjang semangat kerja para karyawan. Misalnya seperti kebutuhan-kebutuhan kerja, kenyamanan kerja yang secara tidak langsung memicu prestasi kerja yang baik dari sebelumnya.

Dari hasil di atas, maka penulis simpulkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru telah memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan cukup baik namun belum dapat dikatakan maksimal. Adapun faktor motivasi yang penulis dapat dari hasil wawancara meliputi:

1. Pemberian gaji dan bonus

Pemberian gaji yang dilakukan sudah sesuai dengan Standar Minimum Provinsi (UMP), bonus disini dilakukan dan diberikan sesuai dengan hasil kerja karyawan, dimana setiap karyawan pasti memiliki hasil kerja yang berbeda-beda. Namun permasalahannya disini tidak semua karyawan mendapatkan hasil bonus yang sama hal ini dikarenakan masih kurangnya kesadaran akan kinerja yang maksimal dari para karyawan serta menyebabkan perbedaan bentuk dan hasil prestasi kerja yang diraih oleh seap karyawan.

2. Pelatihan kerja

Pelatihan kerja yang dilakukan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru sudah dilakukan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan, namun permasalahannya masih banyak karyawan yang belum menyadari bahwa pelatihan yang diadakan itu sangat penting guna meningkatkan kemampuan atau skill, menunjang inovasi baru dan kualitas karyawan yang juga dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dihasilkan sehingga prestasi kerja yang dihasilkan dapat maksimal dari sebelumnya.

### 3. Absensi karyawan

Dalam hal absensi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru menerapkan sistem absensi sidik jari, dimana hal ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja para karyawan dalam hal kehadiran dan kepulangan, sehingga membuat para karyawan lebih memperhatikan jam kerja guna meningkatkan prestasi karyawan dalam hal kedisiplinan.

Adapun bentuk prestasi kerja meliputi:

#### 1. Motivasi

Pemberian motivasi yang baik dari para atasan atau pimpinan terhadap karyawan juga menjadi salah satu penyebab terjadinya prestasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Semakin bagus tingkat kualitas motivasi yang diberikan atasan atau pimpinan terhadap karyawan, maka semakin besar pula prestasi yang dihasilkan menjadi maksimal.

#### 2. Sistem kompensasi

Pemberian kompensasi terhadap karyawan merupakan salah satu bentuk motivasi dari perusahaan dalam bentuk pemberian balas jasa yang sudah di dedikasikan dari karyawan terhadap perusahaan atas kinerja serta tanggung jawab yang dilakukan seorang karyawan atas perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan maka kompensasi ini pun berhak diberikan

#### 3. Kondisi fisik pekerjaan

Dimana perusahaan menyesuaikan dan memikirkan secara matang tentang lingkungan kerja yang baik guna menyenangkan dan membuat nyaman para pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Namun, dalam hal ini belum sepenuhnya karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru memiliki motivasi atas prestasi kerja, hal ini dikarenakan masih

kurangnya kesadaran kedisiplinan dalam bekerja, kurangnya kemauan untuk maju, hingga adanya rasa tidak dihargai walau pun sebenarnya sudah diberikan motivasi kerja dari atasan guna terciptanya prestasi kerja terhadap karyawan. Sehingga hal ini lah yang menjadikan kegiatan motivasi kerja menjadi terhambat yang artinya pelaksanaan terhadap motivasi kerja dari atasan terhadap karyawan guna mencapai prestasi kerja belum berjalan sepenuhnya dengan baik, hal ini juga disebabkan karena kurangnya rasa kesadaran dan pemahaman karyawan atas pentingnya sebuah motivasi dalam bekerja guna mencapai prestasi kerja yang lebih baik lagi.

Dari penelitian yang penulis lakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru ini motivasi yang seharusnya diterapkan pada Unit Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan Perusahaan Daerah Air Minum Intan Banjarbaru meliputi:

#### 1. Menjalin komunikasi yang baik terhadap karyawan

Bagi atasan menjalin komunikasi yang baik pada karyawan adalah hal yang cukup sulit, hal ini di karenakan adanya perbedaan watak dan sifat antar sesama. Sehingga dalam menjalin komunikasi yang baik hendaknya seorang atasan atau pimpinan harus lebih sering mengadakan pertemuan antar karyawan baik setiap minggu atau setiap bulan hal ini gua menciptakan keakraban antar karyawan perusahaan. Lebih sering melakukan pendekatan terhadap karyawan agar antara atasan atau pimpinan dan karyawan tidak merasa canggung dalam melakukan percakapan, menjadi lebih percaya diri serta dapat menimbulkan rasa hubungan keluarga yang membuat mereka merasa nyaman untuk melakukan pekerjaan serta loyalitas terhadap perusahaan yang dapat semakin meningkat.

#### 2. Menerapkan sistem target

Dalam suatu perusahaan tentunya harus memiliki sistem target, hal ini bertujuan untuk membentuk sebuah karakter terhadap karyawan dengan sendirinya, hal ini di karenakan adanya kesadaran karyawan untuk dapat berkembang serta mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan

kepadanya, sehingga atasan atau pimpinan tidak perlu melakukan pengawasan yang berlebih dalam mengawasi kinerja karyawan.

### 3. Menyediakan tempat serta fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan

Dalam hal bekerja karyawan tidak hanya selalu terfokuskan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan gaji, melainkan fasilitas yang cukup, lengkap serta memadai yang digunakan untuk menunjang kinerja karyawan juga menjadi salah satu dari bentuk motivasi yang dilakukan. Hal ini bertujuan agar karyawan menjadi lebih semangat serta bergairah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 4. Mengenali kelebihan dan kekurangan dari setiap karyawan

Hal ini perlu di perhatikan oleh seorang atasan atau pimpinan guna mengetahui apa saja kelebihan dan kekurangan yang dimiliki karyawan dan juga berfungsi sebagai tolak ukur guna menempatkan posisi karyawan apakah posisi yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, hal ini termasuk dari bentuk motivasi karena dengan mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan ini atasan atau pimpinan dapat dengan mudah menggiring dan memberikan dukungan terhadap pekerjaan yang diberikan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, sebab hal ini juga memudahkan untuk mengevaluasi perkembangan setiap karyawan dan mengetahui mana karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan, dan mana karyawan yang perlu di bantu guna mendapatkan prestasi kerja yang baik seperti karyawan yang lainnya.

### 5. Memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi

Adanya karyawan yang berprestasi dan berloyalitas tinggi merupakan sebuah keistimewaan yang dapat menunjang kemajuan bersama. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan secara khusus terhadap karyawan yang berprestasi, dan adanya pengakuan yang diberikan. Secara tidak langsung pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi ini merupakan salah satu bentuk motivasi agar dilihat oleh karyawan lain yang bertujuan agar ditiru jejak prestasinya, membukakan pola pikir untuk dapat bersaing secara sehat agar para karyawan mampu

meningkatkan kinerja dan loyalitasnya untuk sama-sama mengembangkan perusahaan.

### 6. Memberikan kesempatan karyawan untuk berpendapat

Dalam hal ini sering kali atasan atau pimpinan merasa kebingungan untuk memecahkan atau menetapkan sesuatu hal yang sangkutan dengan perusahaan yang ia pimpin. Namun disini guna karyawan salah satunya yaitu bertukar pikiran untuk memecahkan suatu masalah yang ada, dengan adanya diskusi antar atasan dan karyawan maka ini adalah salah satu bentuk motivasi dari pimpinan terhadap karyawan atas kepercayaan yang diberikan dalam menuangkan pendapat yang ada pada karyawan sehingga karyawan disini merasa diperlukan kehadirannya dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dan pendapat yang ia utarakan kiranya dapat ditampung sebelum di putuskan, hal ini membuat karyawan merasa dipercaya atas sisi lain sebagai karyawan yang mungkin dapat menambah gairah dalam melakukan suatu pekerjaan.

### 7. Memberikan jenjang karir terhadap karyawan

Hal ini merupakan salah satu sebagai bentuk motivasi terhadap karyawan guna mengacu semangatnya dalam bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Karena dalam hal jenjang karir ini karyawan pasti berlomba-lomba bekerja dengan penuh semangat agar mendapatkan atau ditempatkan di posisi yang lebih baik dari sebelumnya, sehingga tingkat percaya dirinya secara tidak langsung juga turut termotivasikan dalam memegang tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan motivasi kerja dari pimpinan sangat mempengaruhi untuk terwujudnya sebuah prestasi kerja karyawan. Hal ini juga di lakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru yang mana hal ini bertujuan untuk tercapainya segala program yang telah dibuat oleh perusahaan guna bersama-sama dalam mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Adapun salah satu bentuk motivasi yang diterapkan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan reward atau bonus, pemberian penghargaan masa kerja

dan sanksi atau hukuman masa kerja. Gaji adalah bentuk imbalan diterima setiap karyawan sebagaimana mestinya atas pekerjaan yang telah ia lakukan, reward atau bonus adalah imbalan tambahan atas dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan, penghargaan masa kerja adalah penghargaan yang diberikan atasan atau pimpinan terhadap karyawan yang memiliki suatu keunggulan tertentu yang ia lakukan di bidangnya, dan sanksi dan hukuman masa kerja terhadap seorang karyawan yang lalai atas tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya bentuk fungsi motivasi yang dilakukan atasan atau pimpinan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru yang mana fungsi manajemen meliputi: motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif dalam hal ini adalah bentuk dorongan, pemberian semangat, serta bentuk dukungan dari pimpinan untuk terwujudnya prestasi kerja pada karyawan. Sedangkan motivasi negatif adalah bentuk motivasi yang dilakukan dalam bentuk teguran, sanksi, bahkan hukuman yang berat yang bertujuan untuk menggerakkan, membukakan, dan menumbuhkan rasa bekerja secara maksimal pada diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Adanya motivasi negatif ini dianggap dapat menggerakkan semangat karyawan untuk mencapai prestasi kerja secara sehat agar mendapatkan sebuah reward atau penghargaan dari atasan atau pimpinan atas suatu pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan.

Motivasi karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru dinilai sudah berjalan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari kepatuhan karyawan terhadap tanggung jawab dan kedisiplinan dalam waktu bekerja. Tidak mudah bagi seorang atasan atau pimpinan untuk mengelola dan mengatur karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerja yang maksimal, hal ini di karenakan setiap karyawan memiliki gairah kerja yang berbeda-beda atas keinginannya masing-masing. Dengan begitu dalam pencapaian suatu prestasi kerja yang maksimal peran atasan atau pimpinan sangatlah penting guna pemberian motivasi secara langsung atau tidak langsung terhadap karyawannya.

Berdasarkan pembahasan diatas, pelaksanaan motivasi atasan atau pimpinan terhadap karyawan tidak selalu berjalan dengan baik sesuai dengan

rencana yang dibuat sebelumnya. Adapun bentuk kendala yang dirasakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut berada di diri karyawannya. Dimana kurangnya disiplin kerja, semangat kerja, kurangnya kepercayaan diri yang kadang menyebabkan suatu pekerjaan tidak terselesaikan secara optimal.

Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut yang seharusnya dilakukan atau diterapkan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru dalam hal sederhana dapat dilakukannya sebuah pendekatan antara atasan atau pimpinan terhadap karyawan, melakukan komunikasi yang intens, saling bertukar pikiran, agar dalam mengendalikan sifat karakter karyawan terhadap prestasi kerja yang akan dicapai. Adanya dorongan dari atasan atau pimpinan tersebut secara tidak langsung mengacu karyawan untuk membuka sedikit fikiran atas pekerjaan yang ia lakukan harus semaksimal mungkin agar mendapatkan penghargaan, pengakuan dari atasan atau pimpinan tempat ia bekerja.

Adapun faktor lain yang juga dapat menunjang prestasi kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan kelayakkan dan kenyamanan serta rasa aman dimana tempat ia untuk bekerja, adanya hasil timbal balik atas pekerjaan yang diberikan, serta dorongan yang membuatnya semakin percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga termasuk salah satu dari sekian banyak bentuk motivasi dari pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan yang kiranya dapat di terapkan atau dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjarbaru.

## **PENUTUP**

Dalam memotivasi prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjar meliputi:

1. Perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ada di wilayah Kalimantan Selatan khususnya Kota Banjarbaru.
2. Pemberian bonus tambahan atas bentuk motivasi kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan atas dedikasi yang tinggi dalam melakukan dan mempertanggung

jawabkan setiap pekerjaan yang telah diberikan atasnya

3. Adanya bentuk pelatihan kerja yang telah dilakukan perusahaan erhadap karyawan guna mengasah kemampuan atau skill dalam setiap bidang tertentu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ainah, Lesmana, R., & Sin, B. K. (2021). Analisis faktor motivasi kerja guru pada sekolah MTs Al Nurushshibyan singkawang. *Jurnal riset manajemen ekonomi dan bisnis*, 5.
- Ainiah, LesmanaRudy, & Sin, B. K. (2021). analisis faktor-faktor motivasi kerja guru pada sekolah MTs Al Nurushshibyan. *Jurnal riset manajemen dan bisnis*, 6-9.
- Arif, U. M., Kaparang, S. G., & Mukuan, D. D. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Administrasi*, 7.
- Bariah, C. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Sina, I., Kusuma, R. A., & Paranoan , B. D. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Reform*, 3.
- Sutrisno, E. (2017 : 109). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017 : 149-155). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017 : 16-17). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017 : 5). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017: 110-111). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017:116-120). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017:144-146). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utami, B. W. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 125-138.
- Yatipai, Theodora, Montolalu, J., & Kaparan, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3.