

ABSTRAK**PENGARUH MOTIVASI DIREKTUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) DI KABUPATEN BALANGAN”.****Jamil rifani,
Herry febrjadi**

Latar belakang penelitian ini adalah banyak Karyawan yang terlihat kurangnya semangat kerja sehingga disini sangat diperlukan motivasi dari seorang Direktur untuk menyemangati Karyawannya dan juga masih banyak Karyawan yang telat datang ke kantor dan masih ada Karyawan yang keluar masuk pada saat jam kantor. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi Direktur dalam terhadap kinerja Karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja Karyawan serta upaya untuk mengatasi faktor-faktor yang berkaitan dengan Motivasi Direktur Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM kabupaten Balangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif-kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data pada penelitian ini diambil melalui penarikan secara *purposive sampling* berjumlah 9 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik yang meliputi reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Direktur Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM kabupaten Balangan belum cukup baik hal ini dilihat masih ada Karyawan yang belum memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer sehingga berpengaruh dalam pekerjaan dikantor. Kebutuhan yaitu indikator kebutuhan akan motivasi dari Direktur masih kurang karena bawahan membutuhkan motivasi dari Direktur. Serta dalam hal kualitas kinerja Karyawan dalam pekerjaannya masih kurang. Masih perlu ditingkatkan agar dapat bekerja secara optimal. Faktor-faktor yang menghambat diantaranya tingkat pendidikan, masih belum merata nya tingkat pendidikan pada PDAM kabupaten Balangan sehingga mempengaruhi kemampuan kerja Karyawan. Dan Motivasi, Karyawan masih belum termotivasi dengan adanya sanksi yang diberikan atasan. Upaya yang dilakukan memberikan pelatihan karena salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kualitas kinerja Karyawan yang ada melalui bimbingan, pembinaan, pelatihan, agar kinerja Karyawan berjalan secara maksimal dan meningkatkan motivasi Karyawan.

Dalam rangka meningkatkan Motivasi Direktur Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM kabupaten Balangan disarankan kepada Direktur agar memberikan pembinaan dalam pekerjaan Karyawan serta melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kerja yang dilakukan Karyawan tidak bosan-bosannya memberikan motivasi kepada Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan seringkali tidak memperhatikan hal ini, kecuali apabila kondisi kinerja sudah sangat amat buruk. Terlalu sering pemerintah lengah dalam hal ini, tanpa disadari ini menjadi penyebab prioritas terjadinya kelemahan di instansi perusahaan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Di dalam dunia kerja hampir dapat dipastikan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling menumbuhkan motivasi. Oleh karena itu, seorang Direktur dan manager harus selalu memberikan motivasi terhadap Karyawannya. Cara ini dapat ditempuh dengan jalan mengetahui dan sekaligus memenuhi semua kebutuhan yang di inginkan oleh Karyawan. (Mangkunegara, 2009). Pemerintah pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan utama kinerjanya, memerlukan tenaga kerja yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsa, agar terjadi pergeseran orientasi yang

berawal dari pandangan yang menganggap aspek sumberdaya manusia sebagai objek pembangunan, berubah kearah pandangan yang menganggap sumberdaya manusia harus dilihat sebagai subjek yang secara aktif terlibat dalam proses pembangunan. Pemerintah harus menyediakan media yang tepat untuk Karyawannya mengembangkan diri dan kreatifitasnya untuk dapat aktif terlibat dalam proses pembangunan. Karyawan yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi Karyawan lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap Karyawan termotivasi untuk mengembangkan diri, maka akan sangat membantu pemerintah menjalankan roda perusahaannya untuk mencapai tujuan utama pemerintah.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada PDAM kabupaten Balangan terdapat permasalahan terkait Motivasi Direktur Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM kabupaten Balangan yaitu Karyawan belum mencapai hasil kerja yang maksimal, dan juga yang masih kurang aktif dalam hal komunikasi dan kurang ketegasan dari diri pemimpin untuk mengatur atau memberikan arahan kepada Karyawannya, selain itu kurang kedisiplinan Karyawan dan ketidaktepatan waktu Karyawan saat jam kerja dimulai dari masuk kerja hingga pulang kerja. Keadaan ini menjadi permasalahan yang harus dipecahkan oleh Direktur sebab harus ada tindakan yang dilakukan

oleh Direktur agar dapat meningkatkan motivasi untuk menunjang kinerja Karyawan.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja Karyawan. Dengan dasar pemikiran tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul *“Motivasi Direktur Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM kabupaten Balangan”*

A. Fokus Penelitian

a. Teori Motivasi

Menurut Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

- a. Kematangan Pribadi
- b. Tingkat Pendidikan
- c. Keinginan dan Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Kelelahan dan Kebosanan
- f. Kepuasan Kerja

2. Faktor Eksternal

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Ada Jaminan Karir
- e. Status dan Tanggung Jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

b. Teori Kinerja

Kinerja menurut Mahmudi (2005:21) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut adalah:

1. Faktor personal atau individu
2. Faktor Kepemimpinan
3. Faktor tim
4. Faktor sistem
5. Faktor Konseptual (situasional)

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana motivasi Direktur terhadap kinerja Karyawan pada PDAM kabupaten Balangan?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat motivasi Direktur terhadap kinerja Karyawan pada PDAM kabupaten Balangan?
3. Upaya apa saja yang dilakukan Direktur dalam mengatasi faktor yang menghambat motivasi Direktur terhadap kinerja Karyawan pada PDAM kabupaten Balangan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi serta mengkaji pengaruh motivasi Direktur terhadap kinerja Karyawan PDAM kabupaten Balangan. Dan untuk menjawab rumusan masalah yang akan dibahas.

1. Untuk mengetahui motivasi Direktur terhadap kinerja Karyawan pada PDAM kabupaten Balangan.
2. Untuk mengetahui faktor yang menghambat motivasi Direktur terhadap kualitas kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Balangan
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Direktur dalam mengatasi faktor yang menghambat motivasi Direktur terhadap kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Balangan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk mengembangkan ilmu dibidang administrasi publik khususnya yang berkaitan dengan teori kinerja dan motivasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti: Penelitian ini diharapkan berguna dalam

menambah wawasan tentang kinerja dan motivasi dan mengetahui efektivitas kinerja Karyawan.

- b. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi: Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah referensi perpustakaan kampus.
- c. Bagi Organisasi: Bagi organisai atau kantor sebagai masukan bagi Karyawan dilingkungan Karyawan PDAM kabupaten Balangan. Dalam usaha peningkatan kualitas kinerja Karyawan melalui kinerja dan motivasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Motivasi Direktur Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM kabupaten Balangan

1. Motivasi

Menurut Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

1) Kematangan Pribadi

Untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin dalam hal faktor kematangan pribadi pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa kerjasama antara atasan dan bawahan dalam bekerja sudah baik dilakukan Direktur

melalui penyelesaian tugas-tugas dikantor maupun dilapangan.

Berdasarkan kesimpulan wawancara dan observasi diatas sesuai dengan pendapat menurut Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kematangan pribadi.

2) **Tingkat Pendidikan**

Untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin dalam tingkat pendidikan pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan wawancara dan observasi ini dapat disimpulkan bahwa wawasan yang luas dalam bekerja menunjang pekerjaan masih kurang pada PDAM kabupaten Balangan hal ini dilihat masih ada Karyawan yang belum memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer sehingga berpengaruh dalam pekerjaan dikantor

Berdasarkan kesimpulan wawancara dan observasi diatas belum sesuai dengan pendapat Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor internal yaitu tingkat pendidikan.

3) **Keinginan dan Harapan Pribadi**

Untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin dalam Keinginan dan Harapan Pribadi dalam keamanan dalam bekerja pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dan

observasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa harapan/keinginan dalam memberikan keamanan bekerja ini sudah dilakukan dengan baik dengan menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi dan meningkatkan komunikasi dengan para Karyawannya

Berdasarkan kesimpulan wawancara dan observasi diatas sesuai dengan pendapat Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor internal yaitu harapan/keinginan dalam keamanan dalam bekerja.

4) **Kebutuhan**

Untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin dalam hal kebutuhan pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dan observasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan motivasi dari Direktur masih kurang karena bawahan membutuhkan motivasi dari Direktur baik itu materi maupun motivasi moril agar bawahan termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan kesimpulan wawancara dan observasi diatas belum sesuai dengan pendapat Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kebutuhan.

5) **Kelelahan dan Kebosanan**

Untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin dalam hal faktor kelelahan dan kebosanan pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kelelahan dan kebosanan dalam hal memberikan semangat kerja dengan baik agar gairah kerja Karyawan sudah dilakukan dengan baik dengan membantu menyelesaikan masalah pekerjaan dikantor

Berdasarkan kesimpulan wawancara dan observasi diatas sesuai dengan pendapat Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kelelahan dan kebosanan.

6) **Kepuasan Kerja**

Untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin dalam hal faktor kepuasan kerja pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut diatas diketahui bahwa kepuasan kerja dalam hal hasil pekerjaan sudah dilakukan dengan baik dimana Direktur maupun bawahan berusaha

sebaik mungkin dalam bekerja agar memberikan hasil yang baik Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dan observasi tersebut diatas sesuai dengan pendapat Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kepuasan kerja.

b. Faktor Eksternal

1) Kondisi lingkungan

Untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin dalam hal faktor lingkungan pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman sudah diberikan dengan baik ditunjukkan melalui rasa kekeluargaan kepada Karyawannya dikantor sehingga terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut sesuai dengan pendapat Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu lingkungan kerja.

2) Kompensasi yang memadai

Untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin dalam hal faktor 1 Kompensasi yang memadai pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dan observasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang memadai sudah cukup baik diberikan hal ini dilihat dari pemberian tunjangan diperoleh sudah sesuai dengan jabatan yang ditempati

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dan observasi tersebut sesuai dengan pendapat Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu Kompensasi yang memadai.

3) Supervisi yang baik

Untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin dalam hal faktor Supervisi yang baik pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dan observasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi yang baik sudah diberikan Direktur yaitu dengan cara menghargai waktu, ulet dan tekun dalam bekerja sehingga

dapat menjadi panutan yang baik bagi bawahannya dalam bekerja. Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dan observasi tersebut sesuai dengan pendapat Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu supervisi yang baik.

4) **Ada Jaminan Karir**

Untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin dalam hal faktor Ada Jaminan Karir yang baik pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa jaminan karir melalui tunjangan yang diberikan kepada Karyawan sudah cukup baik seperti adanya tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan bagi Karyawan dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut sesuai dengan pendapat Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu jaminan karir.

5) **Status dan Tanggung Jawab**

Untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin dalam hal faktor status dan tanggung jawab pada Perusahaan PDAM Kabupaten Balangan.

Pendidikan Kecamatan Amuntai Utara Kabupaten Hulu Sungai Utara, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa status dan tanggung jawab melalui kenaikan jabatan yang diberikan kepada Karyawan sudah cukup baik. Pemberian kenaikan jabatan dapat diberikan apabila memenuhi persyaratan yang ada berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut sesuai dengan pendapat Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu status dan tanggung jawab.

6) **Peraturan yang fleksibel**

Untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin dalam hal faktor Peraturan yang fleksibel pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa peraturan yang fleksibel diberikan kepada Karyawan sudah cukup baik memiliki kelayakan untuk dapat ditaati para Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut sesuai dengan pendapat Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu peraturan yang fleksibel.

2. Kinerja

Kinerja menurut Mahmudi (2005:21) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut adalah:

a. Faktor personal atau individu

Untuk mengetahui bagaimana kinerja Karyawan dalam hal faktor personal atau individu pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu/personal dalam hal kualitas kinerja Karyawan dalam pekerjaannya masih kurang. Masih perlu ditingkatkan agar dapat bekerja secara optimal. karena semakin baik kualitas kinerja Karyawan semakin baik pula hasil yang akan dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut belum sesuai dengan pendapat menurut Mahmudi (2005:21) mengemukakan faktor yang memengaruhi kinerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor individu/personal

b. Faktor kepemimpinan

Untuk mengetahui bagaimana kinerja Karyawan dalam hal faktor kepemimpinan pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan dalam hal memberikan dorongan

Karyawan dalam pekerjaannya sudah cukup baik dengan memberikan arahan dan bimbingannya melalui pendampingan kepada

Karyawan sebagai pengawas dan mitra kerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut sesuai dengan pendapat menurut Mahmudi (2005:21) mengemukakan faktor yang memengaruhi kinerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan

c. Faktor Tim

Untuk mengetahui bagaimana kinerja Karyawan dalam hal faktor tim pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor tim dalam pekerjaannya sudah cukup baik melalui kerjasama dalam tim dalam

melaksanakan rutinitas kerja dikantor ataupun dilapangan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut sesuai dengan pendapat menurut Mahmudi (2005:21) mengemukakan faktor yang memengaruhi kinerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor tim

d. Faktor sistem

Untuk mengetahui bagaimana kinerja Karyawan dalam hal faktor sistem pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor sistem yaitu dalam hal sarana dan prasarana kantor sudah cukup baik sehingga dapat menunjang kelancaran pekerjaan dikantor

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut sesuai dengan pendapat menurut Mahmudi (2005:21) mengemukakan faktor yang memengaruhi kinerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor system

e. Faktor Konseptual (situasional)

Untuk mengetahui bagaimana kinerja Karyawan dalam hal faktor Konseptual (situasional) pada PDAM kabupaten Balangan, maka peneliti melakukan penelitian dan observasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor faktor Konseptual (situasional) yaitu dalam hal pemberian motivasi kepada Karyawan masih dirasa kurang sehingga perlunya meningkatkan motivasi dari Direktur agar bekerja lebih baik lagi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut belum sesuai dengan pendapat menurut Mahmudi (2005:21) mengemukakan faktor yang memengaruhi kinerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor Konseptual (situasional)

B. Faktor-Faktor Penghambat Motivasi Direktur Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM kabupaten Balangan

1. Kurangnya Tingkat Pendidikan Karyawan

Dalam menjalankan kegiatan suatu instansi perlu adanya tingkat pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kemampuan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja Karyawan yang dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi baik kualitas kerja yang dihasilkannya terutama pada PDAM kabupaten Balangan dalam meningkatkan kinerja Karyawannya.

Berdasarkan wawancara dan observasi ini dapat disimpulkan bahwa masih ada yang belum memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer sehingga berpengaruh dalam pekerjaan administrasi kurang cepat diselesaikan. serta mengenai tingkat pendidikan Karyawan belum merata diketahui sebanyak 6 tingkat pendidikannya SLTA sehingga berpengaruh pada kemampuan seseorang misalnya keahlian komputer pada PDAM kabupaten Balangan dan perlu ditingkatkan lagi

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Mahmudi (2005:21) mengemukakan faktor yang memengaruhi kinerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor individu meliputi pengetahuan, keterampilan, skil, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh individu.

2. Kurangnya Motivasi Dari Direktur

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk bertindak untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Motivasi itu dimulai dari perasaan untuk mau atau tidak melakukan suatu perbuatan.

Berdasarkan wawancara dan observasi ini dapat disimpulkan bahwa Karyawan masih belum termotivasi dengan adanya sanksi yang diberikan atasan sehingga kedisiplinan Karyawan oleh sebab

itu akan mempengaruhi kinerja Karyawan

Hal ini sesuai dengan pendapat Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal

C. Upaya yang dilakukan meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PDAM kabupaten Balangan

1. Mengadakan Pelatihan Kepada Karyawan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan manajemen seorang Karyawan sehingga dalam penanganan pekerjaan yang ada dapat dilakukan secara profesional dan memberikan manfaat yang optimal bagi suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajiban organisasi. disamping itu, setiap Karyawan haruslah dibekali dengan pengalaman-pengalaman yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat dan abdi negara dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang optimal.

Kesimpulan hasil wawancara dan observasi ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat perlu digunakan untuk

meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh seorang Karyawan karena keterampilan sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas.

2. Meningkatkan Motivasi Kepada Karyawan

Berdasarkan permasalahan sebelumnya untuk upaya yang dilakukan Direktur terhadap faktor kurangnya memberikan motivasi pada bawahan pada PDAM kabupaten Balangan dalam bekerja yaitu dengan memberikan motivasi kepada Karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan Direktur Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam meningkatkan motivasi Karyawan yaitu dengan memberikan motivasi kepada bawahannya baik itu motivasi secara materi maupun moril. Misalnya, dengan memberikan arahan, bimbingan serta dukungannya terhadap para Karyawan agar bekerja lebih baik.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dianalisa, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Direktur terhadap kinerja Karyawan pada PDAM kabupaten Balangan belum cukup baik

hal ini dilihat dari sub variabel motivasi diantaranya tingkat pendidikan yaitu indikator wawasan yang luas dalam bekerja menunjang pekerjaan masih kurang pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Amuntai Utara Kabupaten Hulu Sungai Utara hal ini dilihat masih ada Karyawan yang belum memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer sehingga berpengaruh dalam pekerjaan dikantor. Kebutuhan yaitu indikator kebutuhan akan motivasi dari Direktur masih kurang karena bawahan membutuhkan motivasi dari Direktur baik itu materi maupun motivasi moril agar bawahan termotivasi dalam bekerja. Sedangkan pada sub variabel lain diantaranya kematangan pribadi yaitu indikator kerjasama antara atasan dan bawahan dalam bekerja sudah baik dilakukan Direktur melalui penyelesaian tugas-tugas dikantor maupun dilapangan. Keinginan dan harapan pribadi yaitu indikator rasa aman telah diberikan Direktur dengan menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi dan meningkatkan komunikasi dengan para Karyawannya sehingga dalam pencapaian tujuan kantor dapat tercapai dengan baik. Kelelahan dan Kebosanan hal memberikan semangat kerja dengan baik agar gairah kerja Karyawan sudah dilakukan dengan baik dengan membantu menyelesaikan masalah pekerjaan dikantor. Kepuasan kerja yaitu indikator

dalam hal hasil pekerjaan sudah dilakukan dengan baik dimana Direktur maupun bawahan berusaha sebaik mungkin dalam bekerja agar memberikan hasil yang baik. lingkungan kerja yang aman dan nyaman sudah diberikan dengan baik ditunjukkan melalui rasa kekeluargaan kepada Karyawannya. Kompensasi yang memadai sudah cukup baik diberikan hal ini dilihat dari pemberian tunjangan diperoleh sudah sesuai dengan jabatan yang ditempati supervisi yang baik sudah diberikan Direktur yaitu dengan cara menghargai waktu, ulet dan tekun dalam bekerja sehingga dapat menjadi panutan yang baik bagi bawahannya dalam bekerja. Jaminan karir melalui tunjangan yang diberikan kepada Karyawan sudah cukup baik seperti adanya tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan bagi Karyawan dan lain sebagainya. Status dan tanggung jawab melalui kenaikan jabatan yang diberikan kepada Karyawan sudah cukup baik. peraturan yang fleksibel diberikan kepada Karyawan sudah cukup baik memiliki kelayakan untuk dapat ditaati para Karyawan. Sedangkan pada variabel kinerja yaitu faktor individu/personal dalam hal kualitas kinerja Karyawan dalam pekerjaannya masih kurang. Masih perlu ditingkatkan agar dapat bekerja secara optimal karena semakin baik kualitas kinerja Karyawan semakin baik

pula hasil yang akan dicapai. Pada faktor konseptual yaitu dalam hal pemberian motivasi kepada Karyawan masih dirasa kurang sehingga perlunya meningkatkan motivasi dari Direktur agar bekerja lebih baik lagi. Sedangkan pada variabel faktor kepemimpinan dalam hal memberikan dorongan Karyawan dalam pekerjaannya sudah cukup baik dengan memberikan arahan dan bimbingannya melalui pendampingan kepada Karyawan sebagai pengawas dan mitra kerja. Faktor tim sudah cukup baik ditunjukkan para Karyawan melalui kerjasama dalam tim dalam melaksanakan rutinitas kerja dikantor ataupun dilapangan. faktor sistem yaitu dalam hal sarana dan prasarana kantor sudah cukup baik sehingga dapat menunjang kelancaran pekerjaan dikantor

2. Faktor-Faktor yang menghambat dan masalah yang dihadapi yaitu tingkat Pendidikan masih belum merata pada PDAM kabupaten Balangan sehingga mempengaruhi kemampuan kerja Karyawan dan Karyawan masih belum termotivasi dengan adanya sanksi yang diberikan atasan sehingga Karyawan menjadi kurang disiplin dalam bekerja.
3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor- faktor yang menghambat motivasi Direktur terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PDAM .

Sungai Utara yaitu memberikan mengadakan pelatihan kepada Karyawan karena salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kualitas kinerja Karyawan yang ada melalui bimbingan, pembinaan, pelatihan, agar kinerja Karyawan berjalan secara maksimal dan meningkatkan motivasi Karyawan melalui motivasi moril dan materi.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas yang telah dikemukakan maka dapat di ambil saran sebagai berikut :

1. Kepada Drektur

- a. Agar lebih bersikap tegas terhadap Karyawan yang kinerjanya menurun dan tidak disiplin, dengan memberikan teguran dan sanksi yang sesuai kepada Karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Karena pemimpin merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi.
- b. Pembinaan dan pengawasan yang harus terus menerus dilakukan dan dikembangkan. Pada dasarnya setiap manusia tidak mau diawasi sehingga selalu ada orang yang berbuat sesuka hati. Karena itulah pengawasan sangat penting peranannya untuk menjaga agar setiap orang melaksanakan tugas tugasnya dengan baik.

Pelatihan mengenai kedisiplinan juga perlu dilakukan untuk merubah sikap para Karyawan serta tidak bosan-bosannya memberikan motivasi kepada Karyawan.

- c. Direktur atau atasan harus bisa memberikan petunjuk jika ada bawahan yang merasa mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya dan atasan harus mampu mengawasi para bawahannya dengan selalu hadir ditempat kerja agar para Karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan. Sehingga itu akan membuat para Karyawan mempunyai moral dalam bekerja

2. Untuk Karyawan PDAM Kab. balangan

- a. Diharapkan ikut serta dalam kegiatan kantor, sehingga membantu kelancaran tujuan kantor. Seperti memberikan saran dan kritik yang membangun kepada atasan yang bertujuan untuk memberikan masukan kearah yang lebih baik.
- b. Agar berkerja lebih semangat dan professional sehingga dapat membantu pekerjaan Karyawn PDAM Utara agar bisa diselesaikan

dengan baik dan tepat pada waktunya, dan jam masuk kerja yang lebih tepat waktu masuknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Tim.2017.*Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi Sarjana (SI). Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi*
- Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: PT Burni Aksara
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, 2011 *Metodologi Penelitian Sosial.* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- M. Manullang, 2000, *Manajemen Personalia,* Jakarta, Galia Indonesia
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* Yogyakarta: UPP AMP
- YKPN
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Molelong, 1990. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung. Remaja Rosdakarya
- Poerwadarminta, 2002. *Kamus Umum Bahasa Indonesia.* Balai Pustaka. Jakarta
- Sayuti. 2007. *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi,* Penerbit Ghalia. Indonesia. Jakarta
- Siagian, Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI,* Jakarta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (mixed methods).* Edisi Keempat. Bandung: ALFABETA
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi, 2001. *Motivasi & Pemmotivasian dalam Manajemen.* Jakarta: PT. Raja Grafinda Persada