

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION KUALA KAPUAS

ABSTRAK

Norsallyma¹, Kurniaty², Apriya Santi³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0513

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 0012076001

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1104047701

Email : nsallyma280@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Bagaimana motivasi yang dilakukan oleh PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas terhadap kinerja karyawan. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif bertujuan menggambarkan atau menginterpretasikan tentang meningkatkan kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas.

Dari hasil pengamatan yang ada di lapangan menunjukkan bahwa PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas mengalami penurunan kinerja karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas terdapat kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, karena setiap individu berbeda satu sama lain dalam hal apa yang mendorong seseorang untuk bekerja, dan permasalahan ini dapat dilihat dari kurangnya perhatian dari pihak perusahaan untuk menanggulangi penurunan kinerja karyawan tersebut.

Kata kunci: Analisis Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT *World Innovative Telecommunication*.

ABSTRACT

This study aims to determine: How is the motivation of PT. World Innovative Telecommunication Kuala Kapuas on employee performance. The design of this study is a qualitative research aimed at describing or interpreting the performance of employees at PT World Innovative Telecommunication Kuala Kapuas.

From the observations in the field, it shows that PT. World Innovative Telecommunication Kuala Kapuas experienced a decrease in employee performance. At PT. World Innovative Telecommunication Kuala Kapuas there is a lack of employee motivation in carrying out their duties and responsibilities, because each individual is

different from each other in terms of what drives someone to work, and this problem can be seen from the lack of attention from the company to overcome the decline the employee's performance.

Keywords: Work Motivation Analysis, Employee Performance, PT WorldInnovative Telecommunication.

PENDAHULUAN

Di masa globalisasi seperti saat ini, setiap perusahaan dituntut agar bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan kelas dunia. Perusahaan diharapkan mampu menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Hal tersebut dapat terwujud apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Perusahaan harus memilih strategi bisnis yang benar untuk memaksimalkan bisnis dan mengantisipasi hambatan karena perubahan alami yang cepat. Mungkin kunci utama untuk mendapatkan keunggulan adalah melalui pengelolaan strategi sumber daya manusia secara efektif. Definisi dan pelaksanaan strategi sumber daya manusia yang tercermin pada kegiatan sumber daya manusia seperti pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan harus sejalan dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan. Kemitraan dengan perusahaan lain merupakan karakteristik untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi perusahaan (Sutrisno, 2016 :3)

Perusahaan mengharapkan karyawan dengan kinerja yang baik, karena hal ini berdampak positif bagi kesuksesan perusahaan. Perusahaan umumnya berpijak pada proses ini, dalam hal meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mengadopsi berbagai cara seperti pemberian *reward* yang sesuai dengan harapan karyawan dan pemberian

cara untuk memotivasi karyawan. Karyawan diharapkan dapat memikul tanggung jawab yang sebesar-besarnya atas pekerjaannya karena dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang terkait pelaksanaan pekerjaannya. Kinerja merupakan nilai dari rangkaian perilaku karyawan yang berdampak positif dan negatif terhadap realisasi tujuan organisasi (Wibowo 2016:2). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu yang telah ditentukan (Kashmir, 2016: 186). Kinerja tertinggi akan disamakan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Jika kinerjanya tidak maksimal maka hasil yang ingin dicapai tidak maksimal. Oleh karena itu, setiap perusahaan membutuhkan kinerja tertinggi dari para karyawannya.

Motivasi adalah dorongan dari rangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan titik unsur-unsur yang terkandung dalam motivasi antara lain adalah unsur gairah, bimbingan, pemeliharaan, intensitas tampilan kesinambungan dan tujuan (Wibowo, 2014: 323). Topik inspirasi merupakan sarana untuk memberdayakan semangat bawahan untuk bekerja keras dengan memberikan kapasitas dan kemampuan masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan yang berlokasi di Kuala Kapuas yang bergerak di bidang pemasaran ponsel. Motivasi karyawan yang meningkat akan membawa kemajuan

bagi perusahaan dan memungkinkannya bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil dan serius. Maka dari itu, meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Kurangnya semangat karyawan juga membuat suasana kerja kurang kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras dan disiplin dalam bekerja, sehingga tercapainya tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana yang kondusif bagi lingkungan kerja perusahaan titik tentu saja, setiap karyawan tidak mau mengerahkan kemampuannya, sehingga tetap diperlukan dukungan eksternal.

Oleh karena itu, untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam perusahaan, diperlukan komunikasi yang mendalam antara karyawan dengan pimpinan PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas yang merupakan salahsatu cabang berlokasi di Kuala Kapuas yang bergerak dalam bidang pemasaran. *Oppo camera phone* adalah salah satu merek ponsel dengan perkembangan tercepat di Indonesia. Unit khusus ini adalah titik fokus promosi untuk perusahaan *Oppo camera phone*. Seperti yang dipercaya perusahaan, kehadiran para karyawan secara *positif* memiliki definisi umum dan spesifik. Dinamika karyawan, dalam menyangkut berbagai aspek dan sangat kompleks berkaitan dengan kedudukan tugas atau kewenangan serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk setiap karyawannya diberi tugas pokok dan fungsi tertentu disertai dengan berbagai fasilitas yang diperlukan dengan standar yang sudah

ditetapkan maka dari itu selanjutnya berkenaan dengan tanggung jawabnya maka perusahaan menuntut kinerja karyawan yang terbaik.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penjualan Oppo *Cameraphone*

Bulan	Target Penjualan (19 Karyawan X 50 Unit)	Realisasi Penjualan
Januari	950 Unit	812 Unit
Februari	950 Unit	989 Unit
Maret	950 Unit	831 Unit

Sumber : PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas, 2021

Kinerja karyawan yang ada di PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas saat ini cenderung dikatakan belum memenuhi harapan perusahaan. Permasalahan kinerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas, terkait kuantitas target yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu penjualan 50 unit *Oppo camera phone* perbulan untuk setiap karyawan. Sebagian besar karyawan tidak dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Terlebih dari itu, permasalahan tersebut diperparah dengan kualitas penjualan karyawan yang seringkali tidak stabil (naik turun), selain kesulitan dalam mencapai target penjualan, penurunan kuantitas yang tidak sesuai dengan jumlah penjualan yang dilakukan oleh karyawan seringkali mencapai titik terendah, bahkan sekalipun penjualan yang dilakukan karyawan mengalami kenaikan tetap saja tidak mampu mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan tidak dapat mengoptimalkan jam kerja dengan menyesuaikan penjualan, karena hal yang sama berlaku untuk rasio target penjualan bulanan sebanyak 50 unit yang berarti 1 atau 2 unit penjualan per harinya. Permasalahan yang muncul pada kinerja karyawan PT. *World*

Innovative Telecommunication Kuala Kapuas, menurut sebagian besar karyawan meyakini bahwa kurangnya motivasi pada karyawan akan berakibat kinerja yang kurang optimal.

Masalah motivasi yang diberikan oleh PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas, juga dikaitkan oleh karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, karena karyawan menilai bahwa masih kurangnya motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan untuk menambahkan semangat untuk para karyawan. Karyawan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas kurang adanya motivasi dari perusahaan misalkan tidak ada komunikasi langsung dari atasan dan tidak adanya nya pengarahannya yang tegas dari atasan ke bawahan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Kemudian *leader* yang kurang tegas memberikan sanksi untuk para karyawan yang telah melanggar aturan yang berlaku di perusahaan tanggung jawab *leader* dalam perusahaan masih belum maksimal dikarenakan *leader* belum mampu mengendalikan kinerja para karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas, yang berjudul "**Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Kuala Kapuas**".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan yang pada hakikatnya metode untuk menemukan secara spesifik dan realistis tentang bagaimana motivasi kerja agar

dapat mendorong kinerja karyawan yang ada di PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas.

Dalam menyusun skripsi ini, peneliti menggunakan jenis kualitatif, yaitu tata cara penelitian ini menggunakan pengamatan dan wawancara. Disini peneliti akan meneliti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung dari karyawannya maupun pihak-pihak yang terkait. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif yang berarti prosedur penelitian yang menghasilkan data yaitu jenis penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya. Dengan jenis penelitian ini, peneliti melakukan Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada dasarnya perusahaan yang mulai berkembang pasti tidak pernah lepas dari adanya masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperansangat penting dalam penyelenggaraan kegiatan atau aktivitas para karyawan yang bekerja di PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas. Sumber daya manusia yang mempunyai potensi besar memiliki sumber pelaksana yang memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan. Tapi, perusahaan tempat bekerja atau aktivitas harus mampu memberikan motivasi yang besar pula terhadap para karyawannya.

Dari data dan informasi yang didapat oleh penulis dari hasil wawancaradengan pimpinan (*Trainer*) Bapak Salim dari PT.*World Innovative Telecommunication*

Kuala Kapuas masih terdapat adanya masalah kurangnya semangat dan kinerja para karyawan. Disini terlihat bahwa inti dari permasalahan yang ada di PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas adalah kurangnya motivasi terhadap karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan agar meningkatnya kinerja guna untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

Turunnya kinerja para karyawan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas, karena kurangnya motivasi yang diberikan dalam meningkatkan kinerja, diantara yang menyebabkan rendahnya motivasi di PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas adalah:

a. Sistem Manajemen Yang Kurang Baik.

Sistem manajemen yang ada pada PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas kurang baik sehingga manajemen yang diterapkan kurang mendukung bahkan bisa mengakibatkan tujuan yang diinginkan tidak sepenuhnya terlaksana dengan baik. Padahal sistem manajemen sangat penting karena mengenai pengelolaan entah kenapa pimpinan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas bersikap demikian padahal itu sangat penting diperhatikan. Sebagai seorang pekerja maka karyawan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas harus mengikuti sistem yang ada.

Selain itu juga kompetisi dalam organisasi diperbolehkan tetapi kita juga harus mematuhi aturan yang berlaku didalamnya, agar tidak terjadi kesalahpahaman antara satu dengan yang lain bisa menyebabkan terputusnya hubungan kerja yang terjalin. Dari penjelasan diatas dapat diambil solusi

terbaik untuk menumbuhkan motivasi pada PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas adalah sebagai berikut:

- a. Deskripsi atau uraian pekerjaan secara terperinci dan jelas juga disertai dengan arahan dan bimbingan dari pimpinan.
- b. Menaikkan gaji para karyawan
- c. Pendukung karyawan dalam memecahkan masalah pekerjaan yang sedang dihadapi.
- d. Meningkatkan kemampuan karyawan dengan cara mengikut sertakan dalam pendidikan dan latihan yang relevan dengan tanggung jawab yang diemban.
- e. Memberikan kesempatan dan perhatian yang sama kepada setiap karyawan serta adanya umpan balik dari setiap hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.
- f. Pengawasan pimpinan perlu ditingkatkan agar segala sesuatu lebih terarah.
- g. Peningkatan tanggung jawab pekerjaan dengan penyelesaian tugas secara tepat dan sesuai dengan kemampuan.
- h. Memelihara keharmonisan dengan cara membangun pola komunikasi.
- i. Mengelola konflik dengan baik dan tidak mencampuradukkan urusan pribadi dan urusan pekerjaan.

Seorang pemimpin mungkin dapat mengerti bahwa karyawan yang memiliki keterampilan dan cekatan sama tetapi memiliki prestasi kerja yang berbeda salah satu penyebabnya adalah motivasi dari kedua karyawan itu berbeda. Seorang pegawai memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan pegawai yang lain tidak memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini diperlukan suatu cara menyelesaikan pekerjaannya dengan suatu pendekatan untuk mengetahui apa yang memotivasi kerja akan memudahkan manajemen sehingga kinerja yang baik dapat diterapkan atau setidaknya dipertahankan. Jadi jelas

motivasi yang mendorong orang mau bekerja dapat dibayangkan jika tidak ada motivasi karyawan pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas tidak berminat untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan fungsi masing-masing pekerjaan jadi terhambat sehingga kinerja yang dihasilkan juga menurun dan tentunya tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai target yang telah ditentukan.

Selain diperlukan motivasi yang tinggi seorang pimpinan harus menyelesaikan tugas secara adil dan merata sesuai dengan *skill* dan kemampuan karyawan, sehingga setiap karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya pembagian tugas tersebut maka karyawan akan berusaha melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Jika tidak ada pembagian tugas, otomatis dia akan berpikir bahwa dia tidak punya tanggung jawab yang harus dipenuhi.

Dengan tidak adanya tanggung jawab atas pelimpahan pimpinan maka karyawan merasa tidak diperlukan dan hal tersebut juga dapat menyebabkan motivasi karyawan itu menurun. Dengan demikian pimpinan harus melimpahkan kekuasaan dan tanggung jawab seharusnya tidak hanya diberikan kepada beberapa karyawan. Namun, akan lebih baik jika tanggung jawab dan wewenang itu dibagi secara merata kepada semua karyawan berdasarkan kemampuan dan keahliannya. Hal ini dilakukan agar mereka merasa memiliki adanya suatu tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya pekerjaan tersebut itu pula dapat menjadi suatu tantangan dan keharusan biarkan mereka menyelesaikannya tepat waktu dan sungguh-sungguh. Ada sebagian karyawan dalam melaksanakan tugasnya

terkesan seadanya tanpa berusaha untuk meningkatkan efektivitas kerjanya, pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu segera jika dikerjakan dengan motivasi tinggi, tetapi jika dikerjakan dengan motivasi rendah maka penyelesaian pekerjaan tersebut jadi berlarut-larut dengan kata lain pekerjaan tersebut menjadi tidak efektif. Demikian pentingnya peranan motivasi dalam menunjang kinerja karyawan, pimpinan PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas harus mampu dan mau memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Dapat disimpulkan dari sini bahwa motivasi kerja dapat berubah sewaktu-waktu, tergantung pada situasi individu itu sendiri, tetapi ini tidak berarti bahwa motivasi itu berasal dari satu orang saja tetapi juga bisa timbul karena kondisi lingkungan sekitar yang membuat ia juga termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

Analisis dan Pembahasan

Secara garis besar motivasi yang dapat diberikan oleh pimpinan terbagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah *compositions* (proses) mencoba mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang ingin kita lakukan dengan memberikan kemungkinan mendapatkan imbalan, sedangkan motivasi negatif adalah proses seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan yang membuat ketakutan.

Berpijak dari pengertian di atas, motivasi positif dapat diidentifikasi sebagai uang, ujian, perhatian, persaingan, dan kebanggaan, sedangkan pada motivasi negatif apabila karyawan tidak melakukan sesuatu yang diinginkan organisasi maka

karyawan tersebut bisa kehilangan sesuatu, bisa dalam bentuk kehilangan pengakuan uang atau jabatan. Ketika menggunakan motivasi ini tergantung pada pemimpinnya, jika pemimpin percaya bahwa ancaman akan membuat karyawan lebih baik, maka pemimpin akan menggunakan lebih banyak motivasi negatif, sebaliknya apabila pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan kerja maka pimpinan akan menggunakan motivasipositif.

Dengan mengetahui segala masalah atau kendala dari berbagai aspek, maka dengan sendirinya pimpinan pada PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas akan mudah untuk meningkatkan kinerja bawahannya sehingga target yang ditentukan bisa tercapai titik hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan responden di mana setelah pimpinan memberikan sarana motivasi baik dan positif maupun yang negatif, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau bahkan dalam waktu yang ditentukan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan akan meningkat, sehingga mencapai kinerja yang lebih baik. Pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding pada kelompok karyawan yang tidak diberi titik menurut Mitchell, (2000).

Motivasi bersifat individual dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini untuk meningkatkan kinerja individu Dalam PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas menuntut para pimpinan untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para karyawan untuk lebih bersemangat.

Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktik kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

a. Berkurangnya Gaji Para Karyawan Karena Tidak Mencapai Target

Menurut penelitian yang ada dan hasil wawancara para karyawan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas mendapatkan gaji yang kurang , karena dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut maka karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja. Hal ini dapat merugikan perusahaan karena karyawan malas atau kurang semangat untuk bekerja lebih keras Pada PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas ini ditemukan adanya ketidakpuasan dari para karywan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kegelisahan yang berwujud pada keluhan-keluhan dan ketidak nyamanan dalam bekerja.

b. Kurangnya Perhatian Terhadap Karyawan

Menurut pengamatan yang ada dan hasil wawancara, penyebab kurangnya perhatian pimpinan Terhadap karyawan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas maka membuat karyawan merasa tidak senang sehingga karyawan ingin pindah atau berhenti bekerja bukan lantaran gaji yang kurang, tetapi juga karena mereka para karyawan merasa tidak dihargai oleh atasan mereka, sehingga karyawan merasa perlu mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan perusahaan tersebut. Jika ada kecemasan di dalam perusahaan, maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Kegelisahan tersebut dapat berupa dalam bentuk ketidakpuasan dalam bekerja, keluh kesah, dan mungkin hal lainnya.

Penurunan kinerja tentu merupakan cerminan dari ketidakpuasan karyawan atas kondisi kerja didalam perusahaan tersebut. Kegelisahan dalam batas yang masih bisa ditolerir mungkin bisa membuat perusahaan merasa lega dan dibiarkan langsung hingga berhenti dengan sendirinya. Tapi apabila kegelisahan sudah sampai tahap tertentu, maka kemudian tanpa dilakukan sesuatu untuk menelaah atau mencari jalan keluarnya maka tindakan tersebut jelas kurang bijaksana dan akan berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu diketahui bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan hasil kinerja yang akan dicapai oleh karyawan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas karena kinerja yang baik salah satunya juga diperoleh dari adanya motivasi yang tinggi dari tiap karyawan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas tersebut begitu juga sebaliknya jika suatu aktivitas tanpa didorong pimpinan agar timbul semangat untuk bekerja dan memberikan hasil terbaik.

Dalam usaha memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan dari PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas itu diperlukan adanya karyawan yang penuh kesetiaan dan ketaatan serta bermental baik, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai salah satu unsur organisasi. Guna mewujudkan karyawan sebagaimana yang dimaksudkan diatas maka karyawan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas perlu dibina dengan sebaik-baiknya diantaranya adalah dengan menerapkan sistem karir sistem prestasi Kerja.

Setelah diketahui beberapa permasalahan di dalam PT word innovative telecommunication Kuala Kapuas motivasi

kerja karyawan dalam menunjang kinerja karyawan seperti dikemukakan di atas maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Motivasi

Jadi jelas bahwa motivasi menjadi salah satu unsur utama dalam melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan di PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas, karena dengan adanya motivasi tersebut karyawan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas akan bersemangat untuk mencapai apa yang telah menjadi target dari PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas sehingga hal ini juga berdampak pada hasil kinerja yang maksimal. Pada awalnya motivasi yang dilakukan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas dalam memberikan motivasi pada karyawannya sangat baik karena dilakukan dalam 2 segi yaitu materi dan nonmateri.

Seorang karyawan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas harus mempunyai inisiatif untuk berubah menjadi lebih berguna bagi dirinya sendiri, orang lain, maupun lingkungan, sehingga muncul suatu motivasi yang didasari keikhlasan dan kesabaran dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab.

b. Umpan Balik Prestasi

Adanya kinerja yang baik juga harus diimbangi dengan apa yang bisa memberikan umpan balik terhadap prestasi yang telah dicapai oleh karyawan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas agar motivasi karyawan tidak menurun dan lebih mengarah pada peningkatan hasil kinerja yang maksimal.

c. Imbalan

Suatu kinerja baik yang telah dihasilkan oleh karyawan PT.*World Innovative Telecommunication* Kuala

Kapuas seharusnya mendapat imbalan yang sesuai pula karena secara tidak langsung imbalan juga bisa meningkatkan kinerja karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas. Dengan adanya imbalan tersebut maka seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

d. Kemampuan

Untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan adanya kemampuan individu karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas untuk menyelesaikan pekerjaannya, karena jika seseorang karyawan hanya mengandalkan kemampuan orang lain maka pekerjaan yang diberikan akan terhambat. Kemampuan ini bisa diperoleh dari seringnya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang bervariasi, karena di sini mereka akan merasa tertantang untuk membuktikan bahwa mereka juga bisa mengerjakan pekerjaan tersebut dengan hasil yang baik dan dalam waktu yang relatif singkat.

e. Peningkatan Disiplin

Di dalam PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas ada memiliki peraturan atau ketentuan yang berlaku baik mengenai prosedur kerja dan tanggung jawab maupun ketentuan mengenai jam kerja. Agar tercipta iklim yang dapat menunjang ketentuan di dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan dari PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas, Untuk itu pegawai dituntut memiliki sikap disiplin karena belum sepenuhnya mematuhi peraturan atau regulasi yang telah dirumuskan agar segala ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas akan dipatuhi atau ditaati secara sadar dan penuh tanggung.

Apabila sikap disiplin untuk selalu dipatuhi dan menaati segala peraturan dan

ketentuan yang digariskan PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas maka perlu penghayatan yang benar-benar tertanam secara subur dalam jiwa para karyawan, maka pelaksanaan tugas kerja akan terlaksanadengan lancar dan kemungkinan untuk mencapai hasil yang diharapkan secara efektif akan terwujud, sebab dengan ditanam karena sikap disiplin secara baik di antara karyawan berarti tertanam juga sikap kebersamaan terhadap tugas dantanggung jawab mengenai tugas meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Kinerja memiliki persamaan persepsi dengan produktivitas, tapi pada dasarnya ada segi khusus yang membedakan dari dua istilah di atas. Kinerja berarti hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sedangkan produktivitas juga berarti hasil kerja secara keseluruhan, namun dalam hal ini biasanya produktivitas sering dikaitkan dan diukur secara kuantitas. Kinerja biasanya dipakai untuk mengukur hasil kerja para karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas dalam bidang jasa dan pelayanan yang berhubungan langsung dengan customer (pembeli), sedangkan produktivitas biasanya dipakai untuk mengukur pencapaian hasil produksi maupun jumlah keuntungan suatu jenis usaha.

Beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi dalam pelaksanaan kerja sebagai berikut:

1. Sarana dan Prasarana Kerja yang Memadai

Keadaan fasilitas (sarana dan prasarana) merupakan satu hal yang dapat menunjang pelaksanaan kerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas karena dengan ketersediaan fasilitas tersebut akan mempercepat dan

mempermudah Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, Anda juga harus memiliki fasilitas yang dibutuhkan untuk memberikan layanan. Pembinaan dan jabatan. Kenaikan jabatan memberikan kepuasan kepada karyawan dalam keinginannya untuk menyumbangkan, memajukan, dan memperbaiki statusnya. Kenaikan jabatan juga merupakan satu peralihan dari satu jabatan lain yang lebih baik dipandang dari sudut status dan tanggung jawab, pembinaan dalam jabatan bagi karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas mengacu pada kriteria: Pengetahuan atau kemampuan kerja, Pengalaman kerja, Kepribadian, Ujian.

Dari sudut karyawan, kenaikan jabatan merupakan suatu rencana pembentukan semangat yang sangat bermanfaat. Adapun unsur-unsur yang menjadi bahan pertimbangan dalam penilaian adalah: Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung jawab, Kejujuran, Kerjasama, Kepemimpinan.

2. Pembinaan dalam Disiplin

Pembinaan dalam disiplin karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas pada dasarnya ditekankan melalui pengawasan yang ketat selain itu juga memberikan berbagai peraturan yang harus dilaksanakan oleh para karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas, diantaranya karyawan harus:

- a. Aktif dalam komunikasi
- b. Melakukan pemantauan tingkat kehadiran karyawan melalui kegiatan harian dan tertib dalam pengisian daftar hadir apa absensi
- c. Melarang setiap karyawan meninggalkan tempat kerja di saat jam kerja guna menghindari pandangan negatif dari masyarakat kecuali dalam rangka pelaksanaan tugas.

d. Memberikan sanksi kepada siapa saja yang telah melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang telah berlaku.

3. Kesejahteraan Karyawan

Agar karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas dapat termotivasi dalam bekerja, maka salah satu yang mendorong motivasi tersebut adalah tingkat kesejahteraan yang cukup. Kesejahteraan perlu mendapat perhatian khusus karena sangat mempengaruhi sikap serta mental para karyawan dan tentunya juga terhadap dedikasi dan kedisiplinan.

Pemberian kesejahteraan di PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas tidak berbeda dengan perusahaan lain pada umumnya, antara lain adalah:

a. Insentif atau Tunjangan

selain gaji yang telah diterima karyawan pada setiap bulannya, karyawan juga mendapatkan insentif atau tunjangan yang sesuai dengan beban kerja yang telah menjadi tanggung jawabnya yang telah diatur ke tetapannya.

b. Kesehatan

Pada PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas, semua karyawan diikutsertakan dalam anggota BPJS kesehatan yang bisa dipergunakan untuk berobat bagi karyawan yang bersangkutan maupun yang menjadi tanggungan bagi karyawan tersebut.

c. Pemberian Cuti

Bagi karyawan telah di sediakan waktu untuk beristirahat karena suatu kepentingan yaitu pemberian cuti tahunan dan cuti bersalin bagi wanita, pemberian cuti dilakukan berdasarkan peraturan yang berlaku dan sarana inilah yang dimanfaatkan dengan baik oleh para karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah melakukan analisa dalam bab ini penulis mengambil beberapa kesimpulan dan saran yang pada dasarnya dapat dijadikan sebagai pedoman untuk membantu peningkatan sumber daya manusia, kinerja dan disiplin kerja karyawan pada *PT.World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas.

1. Pada awalnya usaha-usaha yang dilakukan *PT.World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas memberikan motivasi pada para karyawannya sangat baik karena dilakukan dalam dua segi yaitu materi dan nonmateri tetapi dalam pelaksanaannya dilakukan tidak kontinyu dan tidak kesinambungan akan tetapi secara bertahap hal ini juga akan membuat Citra pimpinan turun di mata para karyawannya.
2. Yang dilakukan pihak manajemen *PT.World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas ini sebenarnya belum mampu memenuhi harapan dan keinginan para karyawannya secara mendalam akan tetapi pihak manajemen akan berusaha selebihnya dan seterusnya agar kedepannya untuk dapat memberikan reward yang yang baik, sehingga pemberian motivasi yang awalnya cukup baik lama kelamaan terus menurun yang dapat menyebabkan menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan tersebut.
3. Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja pada karyawan *PT.World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas pimpinan dituntut untuk meningkatkan kembali semangat kerja karyawan agar menghasilkan output semaksimal mungkin bagi perusahaan.

Saran-Saran

Pada bagian ini penulis akan memberikan saran-saran yang menulis lihat dari permasalahan yang dihadapi oleh *PT.World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas. Adapun saran-saran yang dapat menulis berikan antara lain sebagai berikut:

1. Agar suatu aktivitas dalam kegiatan pada *PT.World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas berjalan dengan lancar maka pimpinan hendaknya mengetahui masalah yang terjadi di lingkungan kerjanya, terutama jika ada masalah mengenai target karyawan dalam tugasnya memberikan pelayanan maksimal kepada customer atau konsumen sehingga masalah-masalah yang terjadi tersebut harus segera diatasi dan dicari jalan keluarnya.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan manajemen *PT.World Innovative Telecommunication* Kuala Kapuas harus mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya, sehingga mereka mampu bekerja dengan baik, penuh semangat dan totalitas kerja dari word yang berhak mereka dapatkan bila mereka berhasil melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diinginkan.
3. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat diberikan sesuai dengan prestasi Kerja yang karyawan capai titik penghargaan tersebut dapat berupa kenaikan jabatan, uang tunai, sertifikat fasilitas dan lain-lain. Dengan pemberian penghargaan tersebut diharapkan akan membuat mereka menyenangkan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.
4. Adanya fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai di *PT.World Innovative Telecommunication* Kuala

Kapuas serta berbagai bonus insentif atau tunjangan yang diberikan untuk karyawan dan selalu memonitor kinerja mereka agar mereka merasa diperhatikan oleh pimpinan sehingga pada akhirnya hal itu dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja. Dengan meningkatkan semangat dan gairah kerja tersebut maka diharapkan hasil dan prestasi yang dicapai juga ikut meningkat.

5. Adanya peningkatan gaji secara berkala agar Karyawan masih mau tetap bekerja di perusahaan itu.
6. Sebaiknya membina hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Hal ini akan menyebabkan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dan akan melaksanakan dengan sebaik-baiknya, dan berikan kelonggaran dalam mengawasi para karyawan agar mereka dapat mengambil keputusan tanpa merepotkan atau merugikan pihak perusahaan.

Daftar Pustaka

Buku

- Hasibuan, M.S.P.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BumiAksara. Jakarta
- Robbins. S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti.(2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siswanto, S. B. (2003),*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Bumi Aksara.Jakarta
- Srimulyo, E. (2010). *Penilaian kinerja dan imbalan: suatu alternatif keluar dari krisis*. PT. Raja Grafindo Pustaka. Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Terbaru. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan pertama penerbit kencana. Jakarta.

Artikel Jurnal Dan Skripsi

Kurniawan, E. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Anjir Serapat Baru Kapuas* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Lataruva, E., & Nitasari, R. A.(2012). *Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Central Asia tbk. cabang kudu* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Hasanah, I. J. A. (2020). *Peran Pengawasan Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru Terhadap Kebijakan Starata Kualifikasi Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tampan Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Huda, N. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sul-Sel Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).