

Efforts to Increase Employee Work Motivation at the Office of the Mayor of Medan Economic Section

Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Walikota Medan Bagian Perekonomian

Muhammad Habrul Aji ¹⁾; Andri Soemitra ²⁾

^{1,2)} Prodi Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹⁾ mhdaji345@gmail.com; ²⁾ andrisoemitra@gmail.com

How to Cite :

Aji, M. H., Soemitra, A. (2022). *Efforts to Increase Employee Work Motivation at the Office of the Mayor of Medan Economic Section*. JURNAL EMBA REVIEW, 2(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v2i1>

ARTICLE HISTORY

Received [15 Mei 2022]

Revised [01 Juni 2022]

Accepted [20 Juni 2022]

KEYWORDS

Effort, Improvement, Motivation

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Motivasi adalah proses memotivasi orang untuk bekerja menuju suatu tujuan dan ketika tujuannya tercapai, Manusia akan puas dengan apa yang telah dilakukannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi upaya yang dilakukan untuk meningkatkan tingkat motivasi pegawai di lingkungan kantor Walikota Medan, khususnya di bidang ekonomi, metode kualitatif digunakan dalam metodologi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program peningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan hanya memiliki satu komponen. Program keselamatan kerja.

ABSTRACT

Motivation is a process which encourages someone to do their work in order to fulfill the goals they set and if those goals are met then the person will feel satisfied with what they are doing. The purpose of this study was to see what efforts were made to increase employee motivation at the Medan mayor's office, especially in the economy. The research methodology carried out is by using qualitative methods. The results show that the program to increase employee work motivation at the Medan Mayor's Office has one component, namely the occupational safety and health program.

PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis saat ini, setiap perusahaan akan bersaing dan bersaing satu sama lain agar perusahaan dapat bertahan dan meraih kesuksesan di berbagai bidang. Mereka selalu mengajukan klaim kepemilikan apakah itu produk atau layanan. Persaingan ini menentukan seberapa baik sebuah perusahaan memberikan layanan pelanggan. Dan tentu saja, ini adalah waktu yang sangat cepat. Di tempat kerja, karyawan harus sangat antusias dengan apa yang mereka lakukan. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, faktor antusiasme kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dan gairah adalah salah satu kekuatan pendorong di balik pekerjaan.

Motivasi adalah proses yang memotivasi orang untuk bekerja menuju pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan tercapai, seseorang menjadi puas dengan apa yang dilakukannya (Hasibuan, 2016).

Motivasi dapat memberikan seseorang rasa semangat dan inspirasi. Apakah mereka sangat termotivasi untuk bekerja atau tidak. Tetapi juga dapat menentukan keberhasilan dan antusiasme mereka dalam skala kecil atau besar (Rowley dan Jackson, 2012). Untuk itu perlu diketahui motivasi

dan motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan. sehingga karyawan mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi.

Kantor Walikota bagian Perekonomian merupakan organisasi dengan rencana yang jelas untuk terus mempertahankan karyawannya, di mana setiap orang di bagian ekonomi berkontribusi dan memberikan energi positif untuk mencapai hasil yang positif. Tujuan dari artikel ini adalah untuk melihat upaya apa saja yang dilakukan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor walikota Medan terkhusus di bagian perekonomian.

LANDASAN TEORI

Sementara itu, promosi bisnis internasional dan peningkatan persaingan antar bisnis harus didukung oleh kombinasi kepemimpinan dan persaingan manajerial. Perusahaan seperti People, Finance, Marketing dan Operations menggunakan strategi manajemen yang berbeda. Di antara mereka, setiap manajer memiliki rencana, proses, dan alat yang berfungsi untuk perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu mengelola kerjasama dan kerja karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia memiliki sejumlah sistem yang mendukung personel kolektif di perusahaan (Hasibuan, 2016: 2).

Manajemen sumber daya manusia sangat sulit untuk didefinisikan, yang berarti bahwa proses, termasuk perencanaan, penghargaan, inklusi, promosi, pengadaan, pelatihan, organisasi, mobilisasi dan pemantauan, perlindungan dan pemisahan pekerja, dapat mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012).

Oleh karena itu, dari teori di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan keterampilan manajemen karir, yang harus efektif dan efisien melalui berbagai proses seperti perencanaan, pengorganisasian, mobilisasi, mobilisasi dan tata kelola, pengadaan, kinerja, penghargaan, integrasi. dan konservasi. dan alokasi staf untuk mencapai tujuan organisasi dan keterampilan serta persaingan.

Perilaku karyawan dalam suatu organisasi memiliki prinsip-prinsip seperti pengalaman karyawan, yang dapat mempengaruhi pendekatan dan perilaku karyawan dalam tindakan yang bertujuan untuk membangun atau memutuskan ikatan dalam perusahaan.

Praktek sering dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi sering kali memiliki orang-orang dengan kepribadian yang berbeda, dan manajer perlu mengetahui kepribadian setiap karyawan dengan lebih baik dan memberikan lebih banyak dukungan. Perilaku juga dapat dipengaruhi oleh proses organisasi, organisasi ini harus bersandar dan mencapai tujuan organisasi. Terkadang perilaku seseorang bahkan bertentangan dengan kebutuhan saat ini, yang mungkin disebabkan oleh perbedaan persepsi terhadap tindakan (Sudarwan & Khairil, 2010).

Mobilisasi staf dalam organisasi menjadi perhatian utama karena ada insentif untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan cara penting untuk memotivasi dalam melaksanakan tugas, mencapai tujuan dan ambisi lain, serta meningkatkan karakter karyawan. Dengan dorongan, orang akan berusaha dengan antusias untuk mencapai tujuan mereka dan tujuan kepemimpinan terkait.

Tentu saja motivasi karyawan bukan hanya tentang karyawan dan motivasi karyawan, perusahaan menggunakan metode yang berbeda untuk mendukung motivasi karyawan. Perusahaan mengembangkan berbagai program untuk memotivasi karyawannya, dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan efektivitas program tersebut agar lebih efisien dan efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor walikota medan yang beralamat di Jl. Kapten Maulana Lubis No.2, Petisah Tengah, Kec Medan Petisah, Sumatera Utara, 20231. Kegiatan penelitian dilakukan

dalam kurun waktu 1 bulan. Dalam penelitian ini, pendekatannya adalah penggunaan metode kualitatif. Sementara penelitian kualitatif adalah metode ilmiah yang sering digunakan dan dilakukan oleh kelompok penelitian ilmu sosial. Mereka melakukan penelitian yang kompeten untuk membangun pemahaman melalui pemahaman dan perolehan, termasuk pendidikan. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian kebijakan dan pengetahuan untuk menyelidiki masalah sosial dan masalah manusia. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data adalah wawancara dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program magang diintegrasikan ke dalam Jurusan Ekonomi Islam dan Bisnis Universitas Negeri Sumatera Utara (UINSU) untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan dan memahami etika bisnis, dan menemukan peluang untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pembelajaran akademik. Kegiatan magang berlangsung selama satu bulan dari tanggal 17 Januari 2022 sampai dengan 17 Februari 2022. Pada hari pertama kelas, diadakan acara seperti audiensi dengan para staf.

Balai Kota Medan yang memberikan kenyamanan dan menarik minat pekerja kantoran, menggunakan program khusus untuk menyibukkan karyawan. Berikut beberapa program yang dikembangkan Medan untuk menarik dan menghibur karyawan, seperti:

Program Keselamatan dan Kesehatan kerja

Kantor Walikota Medan menyelenggarakan program kesehatan dan keselamatan di mana perusahaan menawarkan berbagai layanan, seperti kartu kesehatan, BPJS atau Jamsostek, untuk memastikan keselamatan fisik dan mental karyawan.

Kantor Wali Kota pada masa Covid 19 saat ini sedang memeriksa keselamatan kerja, dan menerapkan sistem yang membutuhkan peralatan laundry dan cuci berkualitas tinggi, serta perkakas tangan di seluruh bagian perusahaan. Antibiotik. Selain itu, negara melakukan layanan vaksinasi bagi pekerja yang ingin divaksinasi dan yang tidak, dan program ini gratis.

Namun, semua perusahaan pasti memiliki hambatan atau hambatan dalam operasional perusahaan. Hambatan dalam pelaksanaan program motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya percaya diri pegawai.
Karyawan merasa minder, tidak mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan tidak mampu mengelola segala hambatan secara efektif. Hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan kinerja tugasnya serta mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.
2. Kurangnya komunikasi antara sesama pegawai maupun atasan.
Komunikasi penting dalam dunia kerja untuk membangun hubungan positif dan memberikan dukungan untuk meningkatkan tempat kerja. Komunikasi antara karyawan dan mitra sangat penting saat kita berinteraksi di tempat kerja, tetapi terkadang komunikasi dapat mengganggu. dan tindakan yang tepat untuk mencegah mereka berkomunikasi. Pada saat yang sama, kurangnya komunikasi dengan manajer diperparah dengan kurangnya kedekatan antara manajer dan karyawan, yang membuat staf tidak dapat memberikan informasi atau bertanya tentang mereka. Artinya karyawan perlu memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan untuk memotivasi karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Kurangnya memberikan contoh kerja yang baik kepada karyawan.
Sebagai seorang pemimpin, Anda harus bisa memimpin bawahan Anda dengan contoh terbaik, karena karyawan mengikuti apa yang dikatakan dan dilakukan atasan Anda. Jika majikan tidak dapat memberikan contoh yang baik bagi karyawan, mereka harus mengikuti aturan. Misalnya, seorang majikan yang duduk di tempat kerja dan sering frustrasi dan frustrasi di tempat kerja bergaul dengan salah satu karyawannya. lupakan ketika karyawan lain ingin berbicara dengan Anda, marahlah dengan karyawan Anda.

Hal ini dapat mempengaruhi bawahannya dan akan berdampak pada perilaku karyawan yang pada gilirannya akan menurun. Dengan kata lain, kurangnya contoh yang baik dari pekerjaan ini dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan motivasi karyawan, tua dan muda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Program peningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Medan memiliki salah satu unsur yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja. Pada masa covid 19 ini Kantor walikota Medan juga ketat dalam menangani keselamatan kerja menerapkan sistem yaitu Rajin juga cuci tangan dan sediakan tangan pada semua bagian yang digunakan di kantor. Selain itu, negara melakukan kegiatan vaksinasi untuk pekerja yang divaksinasi dan tidak divaksinasi, dan programnya gratis. Hambatan dalam pelaksanaan program promosi jabatan di Balaikota Medan adalah ketidakpercayaan pegawai, kurangnya komunikasi dengan pihak yang berwenang dan kurangnya model bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chris, Rowley dan Keith, Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Damin, Sudarwan dan Khairil. 2010. *Psikologi Pendidikan (Dalam Perspektif Baru)*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert. 2012. *Organizationa Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. 1221 Avenue of The Americas. New York: McGraw- Hill.
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Idrus, Muhammad. 2013. *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif)*. Yogyakarta : UII Press Yogyakarta.
- Jones, Pip. 2010. *Pengantar Teori-Teori Sosial*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. Kasmir, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, T. B. Sjafri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mudasir. 2012. *Desain Pembelajaran*. Indragiri Hulu : STAI Nurul Falah.
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwa Atmaja, Prawira. 2014. *Psikologi Pendidikan (dalam Perspektif Baru)*. Yogyakarta: Ar-Ruzz M