RINGKASAN

Fachri Hamdani Rangkuti

PEMBERIAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN.

(Drs. H. Jhon Hardy, Msi Selaku Pembimbing I, Ibu. Dra. Isnaniah, LKS Selaku Pembimbing II).

Sesuai dengan Perda No. 29 Tahun 2002 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan, maka tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan adalah membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Medan.

Sedangkan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan:

1. Menyusun pedoman dan petunjuk teknis pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan.
2. Mengkoordinasikan dan merumuskan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah dibidang kelembagaan dan ketatalaksanaan.

Seorang pimpinan adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Ia tidak akan mampu menjalankan pekerjaan dengan sendirian, tetapi harus

dengan bantuan orang lain yang bekerjasama menjalankannya dengan memberikan tugas dan wewenang kepada bawahannya.

Pegawai mungkin menjalankan pekerjaan dengan baik dan mungkin pula tidak. Jika ada pekerjaan yang dijalankan dengan tidak baik, pimpinan harus tahu apa penyebabnya. Apakah karena karyawan memang kurang mampu atau kurang rangsangan serta dorongan yang diberikan kepadanya. Karena itulah motivasi perlu diketahui dan dikuasai oleh seorang pimpinan.

Motivasi hendaknya tidak berat sebelah, artinya motivasi tersebut jangan berdasarkan hubungan keluarga (nepotisme), agama, suku, kepentingan dan lain sebagainya. Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing – masing. Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia serta merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, oleh karena seorang pimpinan adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

Kemampuan pimpinan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahan akan menentukan efektivitas pimpinan, karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinanKemampuan pimpinan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahan akan menentukan efektivitas pimpinan, karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui dan dimiliki oleh setiap pimpinan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan, masalah yang menjadi pokok bahasan tulisan ini adalah apakah pimpinan sudah menerapkan kebijakao motivasi yang tepat .

Hipotesis penulis yaitu jika pimpinan sudah menerapkan kebijakan motivasi kerja yang tepat, maka produktivitas kerja pegawai meningkat.

Sebagaimana diketahui salah satu tugas penting dalam suatu kantor adalah menetapkan kebijaksanaan, terlebih - lebih kebijaksanaan dalam memberikan motivasi kepada para pegawai. Kebijaksanaan tersebut haruslah yang diarahkan untuk peningkatan semangat dan kegairahan kerja yang diikuti tanggungjawab terhadap pekerjaan sehingga produktivitas kantor meningkat dan tercapailah sasaran yang diinginkan.

Kebijaksanaan motivasi yang diterapkan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan meliputi, kebijaksanaan:

1) Promosi

2) Mutasi

3) Gaji dan tunjangan

4) Pendidikan dan Latihan

Program pemberian motivasi telah terlaksana dengan tepat, efektif dan teratah karena sangat erat sekali hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Kesimpulan penulis dalam tulisan ini meliputi:

I. Kantor BKD Kota Medan merupakan lembaga yang melaksanakan tugas di bidang ketata usahaan Pegawai Negeri Sipil di Kota Medan yang meliputi

pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumah tanggaan dan urusan umum lainnya.

2. Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, organisasi / kantor menggunakan dua metode yaitu metode motivasi positif dan motivasi negatif. Penerapan motivasi positif antara lain denga cara pemberian :
   a. Penghargaan terhadap pekerjaan.
   b. Informasi.
   c. Pemberian perhatian yang tulus kepada pegawai sebagai seorang individu.
   d. Persaingan.
   e. Partisipasi.
   f. Kebanggaan.
   g. Uang.
3. Dalam pemberian penghargaan sebagai upaya meningkatkan motivasi belum diterapkan dengan baik dimana tidak dilakukan secara kontinu.

Saran penulis atas penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memaksimalkan pelayanan perlu kiranya membenahi prasarana yang ada serta menempatkan personil yang sesuai dengan keahlian masing - masing.
2. Sebaiknya pimpinan memperhatikan dan menerima saran dan masukan yang datang dari para bawahan.

3. Pemberian motivasi secara negatif yaitu dengan penekanan dan cara - cara negatif lainnya kiranya dapat dihilangkan.
4. Pemberian motivasi yang positif yang diterapkan selama ini perlu diperbaiki dan dikaji ulang oleh pimpinan sehingga benar - benar dapat diterapkan secara konsisten misalnya mengenai penilaiannya secara kontinu.
5. Produktivitas kerja sedapat mungkin harus ditingkatkan dengan melakukan pemberian penghargaan kepada pegawai yang lebih memuaskan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA