

Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Eka Putri Nanjaya Laoli

Manajemen, Universitas Nias, Indonesia

Yamolala Zega

Manajemen, Universitas Nias, Indonesia

Eliyunus Waruwu

Manajemen, Universitas Nias, Indonesia

Maria Magdalena Bate'e

Manajemen, Universitas Nias, Indonesia

Penulis Korespondensi

Maria Magdalena Bate'e

maria.batee82@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history :

Received:

.....

Revised:

.....

Accepted:

.....

ABSTRACT

This research aims to analyze human resource (HR) planning and its impact on employee work motivation at the Lolofitu Moi Subdistrict Office, West Nias Regency. The background to this research is based on the importance of HR planning in achieving organizational goals and increasing employee work motivation. The research method used is a qualitative approach with descriptive research type. Primary data was obtained through in-depth interviews with eight employees at the Lolofitu Moi Subdistrict Office. Secondary data was obtained from official documents and relevant reports. The research results show that HR planning at the Lolofitu Moi Subdistrict Office. However, there are challenges such as the unavailability of supporting facilities such as WiFi which has a negative impact on work efficiency. Apart from that, less than optimal implementation of employees' main duties and functions (tupoksi) results in low work motivation. This research concludes that effective HR planning can increase employee work motivation, but there is a need to improve infrastructure and evaluate employee placement to suit their skills and potential. Recommendations given include improving technological facilities in the office and adjusting employee placement based on job analysis to create a productive work environment.

Keywords: *Human Resources Planning; Work Motivation; Employee Performance; Lolofitu Moi District Head Office.*

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pemikir, penggerak dan perencana dalam mewujudkan tujuan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi pemerintah. Perencanaan meminimalisasi ketidakpastian, dengan perencanaan yang baik maka setiap pegawai mampu memahami apa yang harus dikerjakan, kapan waktu pengerjaannya, sumber daya apa yang diperlukan dan apa yang menjadi target dari kegiatan tersebut. Dengan demikian perencanaan sumber daya manusia diharapkan dapat menghasilkan sumber daya yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut Nawawi (2017), perencanaan sumber daya manusia adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi/instansi sekarang dan pengembangannya dimasa depan. Perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017), terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian. Perencanaan sumber daya manusia sangat di sadari penting oleh organisasi dan merupakan investasi masa depan karena dengan kemampuan pegawai yang baik dan mampu menyelesaikan setiap permasalahan serta mampu membuat inovasi yang membuat orgnisasi lebih terarah dengan tujuan yang telah di tetapkan sehingga masyarakat terlayani dengan baik dan program-program terlaksana dengan efektif dan efisien. Motivasi Kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka, para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga meningkatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri. Motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan dan tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja apapun kondisinya. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja awai dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya Hafidzi dkk (2019:52), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang

agar mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Motivasi Kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja dan pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012:312), motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan yang jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, hal tersebut peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi. Maka, haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Pegawai merupakan salah satu aset utama suatu instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawah ke dalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun demikian, hal itu bukan berarti Pegawai tidak memiliki motivasi, saat ini justru banyak Pegawai yang bermotivasi kurang kesempatan untuk diberdayakan, lagi pula kemampuan atau motivasi yang dimiliki pegawai sangat tergantung kepada atasan masing-masing di setiap unit kerja, Jika setiap unit kerja cerdas mengambil kebijakan dan pemberdayaan bawahannya, maka ada kesempatan pegawai itu bekerja sesuai dengan potensi yang dimiliki. Hal pertama menganggap bahwa perencanaan sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belakang, melainkan juga merupakan sesuatu yang sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia kini digunakan dan di akui sebagai aset organisasi yang paling berharga.

Kantor Camat Lolofitu Moi merupakan salah satu instansi pemerintah yang tugas utamanya adalah penyelenggara fungsi pemerintahan di bidang pelayanan publik. Dalam melaksanakan kegiatannya pemerintah mengharapkan agar semua pegawai dapat

melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, pegawai diuntut untuk dapat menggunakan perencanaan dengan baik, membangun sistim informasi sumber daya manusia yang dapat di terapkan pada semua unit kerja di Kantor Kecamatan Lolofitu Moi. Dari uraian diatas, diharapkan agar setiap pegawai dapat memberikan dan bekerja sebaik-baiknya serta dapat meningkatkan prestasi kerja agar dari semangat kerja yang diberikan seorang pegawai dapat memberikan motivasi terhadap pegawai lainnya sehingga kerja didalam sebuah instansi dapat berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang maksimal demi kepuasan dan kenyamanan masyarakat.

Berdasarkan fenomena yang di temukan di lapangan, di Kantor Camat Lolofitu Moi, mengalami beberapa tantangan yang perlu segera diperhatikan guna meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai. Salah satu permasalahan yang sangat berdampak adalah ketidakersediaan fasilitas penunjang pekerjaan, khususnya Wifi. Tanpa adanya akses internet yang lancar, proses komunikasi dan pertukaran informasi antarpegawai menjadi terhambat, memberikan dampak negatif pada efisiensi kerja. Oleh karena itu, perlu langkah strategis untuk meningkatkan infrastruktur teknologi di kantor tersebut guna mendukung kelancaran aktivitas keseharian. Selain itu, tantangan lainnya muncul dalam bidang kepegawaian, di mana sumber daya manusia yang ada belum mencapai potensi maksimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan analisis jabatannya. Kurang optimalnya pelaksanaan tupoksi ini memberikan dampak pada motivasi kerja pegawai. Untuk mengatasi hal ini, perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian dalam penempatan sumber daya manusia, sehingga setiap pegawai dapat diarahkan sesuai dengan keahlian dan potensinya. Dengan demikian, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi, meningkatkan kualitas pelayanan di Kantor Camat Lolofitu Moi.

Dengan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Lolofitu Moi".

KERANGKA TEORITIS DAN STUDI EMPIRIS

Penelitian ini didukung oleh beberapa sumber dari penelitian yang telah dilakukan sebelum ini, sehingga dapat digunakan sebagai sebuah bahan acuan dan untuk mempertimbangkan berbagai hal dalam penelitian ini.

Penelitian pertama dilakukan oleh Syaiful (2018) yang berjudul Analisis Dampak Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Sebagai Isu Sentral Dalam Dunia Usaha (Study Kasus pada PT. POS Indonesia (Persero) Pamekasan). Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana karakteristik pekerjaan dan pengembangan SDM di PT. POS Indonesia (Persero) Pamekasan memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi yang baik dari pengembangan SDM dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Hal ini menegaskan pentingnya peran pengembangan SDM dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi bagi karyawan.

Penelitian memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara karakteristik pekerjaan, pengembangan SDM, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan landasan yang kuat untuk perusahaan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang efektif guna meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kerja mereka.

Penelitian kedua dilakukan oleh Iban Abraham Manu (2022) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Penelitian ini membahas pengaruh pengembangan karir, perencanaan sumber daya manusia, dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan. Hasilnya penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif pada motivasi kerja, yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan.

Adapun sarannya yaitu masih terdapat beragam faktor lain yang berdampak pada motivasi kerja maupun kinerja karyawan. tidak hanya dari pengembangan karier, perencanaan sumber daya manusia, beberapa jenis maupun tingkatan perusahaan memerlukan kajian secara terperinci agar mendapat faktor lain yang mampu memengaruhi motivasi kerja dan

kinerja karyawan selain yang dikaji dalam penelitian ini: analisis pekerjaan, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja.

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir adalah alur pikir peneliti sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat sub fokus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini. Didalam penelitian kualitatif, dibutuhkan sebuah landasan yang mendasari penelitian agar penelitian lebih terarah. Oleh karena itu dibutuhkan kerangka pemikiran untuk mengembangkan konteks dan konsep penelitian lebih lanjut sehingga dapat memperjelas konteks penelitian, metodologi, serta penggunaan teori dalam penelitian. Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila penelitian tersebut berkenaan atau berkaitan dengan fokus penelitian. Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir yaitu:



Gambar 2.1

kerangka berpikir, sumber: olahan penelitian, 2023

METODE PENELITIAN

1) Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian diskriptif. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang mengungkap situasi sosial

tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah (Lexy J.Moleong,2018).

Pendekatan ini dipilih oleh peneliti dikarenakan masalah yang diteliti tentang perencanaan SDM dan dampaknya terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Lolofitu Moi. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan memahami peran SDM dalam memperbaiki motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Lolofitu Moi. Pendekatan deskriptif yang dipilih akan memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang melibatkan kondisi, perilaku, dan reaksi pegawai terhadap perencanaan SDM yang telah diimplementasikan.

2) *Jenis Penelitian*

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan,tingkat eksplansi, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Jenis penelitian menurut Syofian Siregar (2017:7) adalah:

- a. Jenis penelitian kualitatif adalah sebuah jenis penelitian yang menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya. Jadi penelitian kualitatif penelitian yang menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka angka. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengandalkan pengamatan, wawancara, dan dokumentasi pada obyek penelitian sehingga dihasilkan data yang menggambarkan secara rinci.
- b. Jenis penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.
- c. Gabungan (bentuk kalimat dan angka), yaitu jenis penelitian dengan menggabungkan kedua kuantitatif dan kualitatif dalam pengumpulan datanya dengan cara wawancara dan juga angket.

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

3) *Variabel Penelitian*

Menurut Sugiyono (2019:38),“variabel penelitian” adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Perencanaan sumber daya manusia dengan indikator:
 1. Pengadaan
 2. Pengembangan
 3. Kompensasi
- b. Motivasi kerja Pegawai dengan indikatornya :
 1. Tanggung jawab
 2. Prestasi kerja
 3. Peluang untuk maju
 4. Pengakuan atas kerja
 5. Pekerjaan yang menantang

4) *Lokasi Dan Jadwal Penelitian*

Menurut Hamid Darmadi (2011:52) mengemukakan bahwa “lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung”sedangkan menurut Wiratna Sujarweni (2014:73) menyatakan bahwa “lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian”. Lokasi penelitian di Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat, Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan.

5) *Sumber Data*

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu sebagai berikut:

- a. Data primer

Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017:87), data primer merupakan informasi yang diperoleh dar sumber-sumber primer yaitu informasi dari

narasumber. Data ini bisa melibatkan pengumpulan langsung dari sumbernya, seperti wawancara langsung dengan responden atau observasi langsung terhadap fenomena yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informasi mengenai topik penelitian sebagai data primer yang dilakukan dengan sebagian Pegawai Kantor Camat dan Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat.

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) mengemukakan bahwa “data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari suatu instansi dalam bentuk yang telah disusun maupun diolah, dapat berupa tabel atau laporan, seperti sejarah suatu instansi, struktur organisasi, serta pembagian fungsi dan tugas masing-masing bidang.

6) *Instrumen Penelitian*

Instrumen penelitian pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:156) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu wawancara. Menurut Sugiyono (2018:140) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewer) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

7) *Teknik Pengumpulan Data*

Menurut Sugiyono (2018), teknik pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berpartisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2018) terdiri atas observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Salah satu teknik yang dapat dilakukan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) mengatakan bahwa “observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Camat Lolofitu Moi.

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumentasi, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi ini merekam semua hasil wawancara dan keterangan yang diberikan oleh informan peneliti langsung data ke objek penelitian dengan melakukan pengamatan terhadap kondisi nyata yang ada pada Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat.

c. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil. Wawancara merupakan sesi tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti yang dilaksanakan secara tatap muka dengan Pegawai dan Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur.

Menurut Kriyantono (2020, h. 290) dalam kegiatan penelitian dapat ditemukan beberapa jenis wawancara, yaitu wawancara pendahuluan, wawancara terstruktur, wawancara semistruktur, dan wawancara mendalam (depth interview).

Pada penelitian ini penulis menggunakan wawancara mendalam. Menurut Kriyantono (2020, h. 291-293) wawancara mendalam merupakan suatu cara mengumpulkan data dan informasi yang dilaksanakan dengan tatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam. Wawancara ini membedakan antara *responded* (orang yang akan diwawancarai hanya sekali) dengan *informan* (orang yang ingin peneliti ketahui atau pahami dan yang akan diwawancarai beberapa kali). Biasanya ini menjadi alat utama pada penelitian kualitatif yang dikombinasikan dengan observasi partisipan. Pada saat melakukan wawancara mendalam, pewawancara relatif tidak mempunyai kontrol atas respons dari informan, artinya informan dapat bebas memberikan jawaban. Tugas yang harus dilakukan peneliti adalah memastikan informan bersedia memberikan jawaban-jawaban yang lengkap, mendalam dan bila perlu tidak ada yang disembunyikan. Hal ini dapat dicapai dengan cara mengusahakan wawancara ini berlangsung secara informal seperti sedang melakukan percakapan biasa atau mengobrol.

8) *Teknik Analisis Data*

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Menurut Sugiyono (2018) analisis kualitatif adalah analisis penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan. Langkah-langkah tersebut sebagai berikut:

a. Reduksi data

Menurut (Miles dan Huberman, 2007 : 16) Reduksi data adalah suatu bentuk analisis data yang menjamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga simpulan final dapat ditarik dan di verifikasi. Tahap reduksi data adalah tahap mereduksi atau menyederhanakan data agar bisa sesuai dengan kebutuhan dan tentunya mudah untuk didapatkan informasi. Data yang didapatkan dari hasil wawancara, survei kepuasan pelanggan, pengamatan langsung dilapangan, dan sebagainya tentunya memiliki bentuk yang kompleks. Semua data yang sudah didapatkan kemudian dikelompokkan dari data yang

sangat penting, kurang penting dan tidak penting. Data yang masuk dalam kelompok data yang tidak penting kemudian aman untuk dibuang atau tidak digunakan. Sehingga data yang tersisa data penting dan data yang kurang penting. Kemudian data ini lebih sederhana, sesuai dengan kebutuhan penelitian dan dianggap mampu mewakili semua data yang sudah didapatkan. Sehingga lebih mudah untuk diproses ketahap yang sudah didapatkan selanjutnya agar menjadi informasi yang bulat, jelas, dan menjawab suatu permasalahan.

b. Penyajian Data

Menurut (Sugiyono, 2018:249), Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, flowchart, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami.

c. Penarikan Kesimpulan

Menurut Sugiyono (2018:252-253) kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diatas merupakan proses pengumpulan data dari informan yang dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian. Pada saat penelitian ilmu sosial tidak dapat dilakukan pengukuran yang pasti, namun dengan analisis dan pembahasan dari

masing-masing fokus diharapkan dapat memperoleh hasil penelitian yang mendekati realita. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017: 258), sebagai berikut:

1) Pengadaan

Pengadaan meliputi kegiatan atau proses penarikan dan seleksi untuk mendapatkan SDM yang berkualitas. Menurut (Siahaya, 2016) Pengadaan adalah upaya memperoleh barang dan jasa yang dibutuhkan dan dilakukan berdasarkan pemikiran yang logis dan sistematis, mengikuti norma dan etika dan sesuai metode Pengadaan yang baku yang dilakukan sebagai pedoman pengadaan. Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Temanaso Gulo, S.Pd 29 April 2024, mengatakan bahwa kami membahas mengenai perencanaan Sumber Daya Manusia melalui rencana kerja dan anggaran tahunan, hal ini kita lakukan dalam rapat tahunan. Dimana rapat tahunan ini dilakukan satu kali dalam setahun. Proses pengadaan yang dilakukan kantor Camat Lolofitu Moi dilakukan sesuai prosedur dan dibahas pada rapat tahunan pegawai serta pengacu pada peraturan perundang-undangan.

2) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan maupun pengetahuan pegawai yang diadakan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Noe (2020), pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang.

3) Kompensasi

Kompensasi yaitu imbalan jasa yang diterima pegawai atas hasil pekerjaannya. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja pegawai dalam bekerja, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan khusus pegawai tersebut. Beberapa penetapan kompensasi diatur oleh pemerintah, agar peraturan organisasi tidak merugikan pegawai. Salah satu kebijakan yang dikeluarkan pemerintah yaitu kebijakan untuk mengatur upah tenaga kerja yang sesuai dengan UMK. Menurut Kawiana (2020:216) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan,

pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian.

4) *Pemeliharaan*

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar pegawai tetap produktif. Selanjutnya menurut Jamal dkk (2018), Pemeliharaan bertujuan untuk meningkatkan reliability, availability dan efficiency, memperpanjang umur, mengurangi resiko kegagalan atau kerusakan dan memprediksi serta mengurangi lama waktu padam akibat gangguan.

5) *Kedisiplinan*

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran pegawai untuk menaati peraturan peraturan organisasi yang berlaku. Menurut Sutrisno (2021: 103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

6) *Pemberhentian*

Pemberhentian (separation) adalah putusannya hubungan kerja antara pegawai dengan organisasi. Pemutusan hubungan kerja antara pegawai dengan organisasi juga diatur oleh undang-undang. Agar segala macam hal yang tidak diinginkan tidak menimbulkan kerugian bagi pihak organisasi maupun pegawai. Menurut Hasibuan (2019:211), turnover intention adalah pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut. Selanjutnya Hasibuan menjelaskan bahwa pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri, tetap menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan itu membawa biaya-biaya penarikan, seleksi, dan latihan.

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2), Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Proses pengadaan pegawai yang dilakukan Kantor Camat Lolofitu Moi mengenai perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui rencana kerja dan anggaran tahunan, hal ini kita lakukan dalam rapat tahunan. Dimana rapat tahunan ini dilakukan satu kali dalam setahun. Adapun kriteria tertentu yang diterapkan dalam proses perekrutan pegawai

di Kantor Camat Lolofitu Moi berdasarkan kebutuhan pegawai pada saat ini dan proses perekrutan pun dilakukan langsung oleh BPN Pusat dan telah ditentukan syarat-syarat perekrutannya.

7) *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat*

George Milkovich dan Paul C. Nystrom dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses peramalan, pengembangan, implementasi, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat yang secara otomatis lebih bermanfaat (Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2011:45).

Proses pengadaan pegawai di Kantor Camat Lolofitu Moi mengenai perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui rencana kerja dan anggaran tahunan, hal ini kita lakukan dalam rapat tahunan. Dimana rapat tahunan ini dilakukan satu kali dalam setahun. Adapun kriteria tertentu yang diterapkan dalam proses perekrutan pegawai di Kantor Camat Lolofitu Moi berdasarkan kebutuhan pegawai pada saat ini dan proses perekrutan pun dilakukan langsung oleh BPN Pusat dan telah ditentukan syarat-syarat perekrutannya.

Menurut Kurniawati (2020), pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditunjukkan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi.

Kantor Camat Lolofitu Moi mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai serta program pelatihan atau pengembangan karir yang disediakan melalui beberapa program dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kantor Camat Lolofitu Moi yaitu dengan mengikuti beberapa pelatihan yang di programkan oleh Kantor camat maupun program dari pemerintahan Kabupaten Nias Barat.

Menurut Dewan Pengupahan Nasional dalam buku manajemen sumber daya manusia utama (2020:107), upah merupakan suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah dan akan ditetapkan menurut persetujuan Undang-Undang, Peraturan dan dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja. Upah adalah salah satu hak yang wajib diberikan kepada seseorang yang telah

menyelesaikan pekerjaan maupun tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Sistem upah pegawai telah ditetapkan dan diputuskan oleh undang-undang sesuai dengan golongan dan jenjang jabatan yang sedang dilaksanakan oleh pegawai tersebut. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hasil wawancara di atas pemberian insentif pegawai selalu berpedoman pada perundang-undangan yang berlaku. Pemberian insentif pegawai juga melalui beberapa seleksi, seperti apakah kapasitas penerima insentif sudah sesuai atau belum. Kemudian pemberian insentif juga memperhatikan keuangan daerah tersebut, apakah mampu memberikan insentif pegawai atau tidak.

Dalam sebuah organisasi pekerjaan kesejahteraan dan kepuasan pegawai adalah salah satu hal penting yang perlu diketahui. Salah satu upaya yang dilakukan Kantor Camat Lolofitu Moi dalam meminimalisir kejadian yang tidak diharapkan seperti pegawai mengundurkan diri atau diberhentikan yaitu dengan cara pembagian tugas yang merata kepada pegawai sehingga tidak ada yang merasa bahwa tugas yg dibebankan kepadanya banyak sedangkan kepada rekan lain tugasnya sangat sedikit serta kebijakan keseimbangan kerja telah diatur dan disesuaikan dengan klasifikasi jabatan yang duduki saat ini.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332), maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor maupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagai pegawai menaati peraturan yang ada.

Disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting, dimana disiplin sendiri dapat menjadi tolak ukur kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja bagi setiap karyawan dan tercapainya tujuan yang diinginkan. Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran karyawan atau rendahnya tingkat pelanggaran karyawan maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Peraturan perundang-undangan yang merupakan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan mengenai disiplin PNS yang ada sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diubah berdasarkan Peraturan Pemerintah ini. Sehingga penerapan disiplin pegawai dibebankan kepada masing-masing instansi untuk

menindaklanjutinya. Seperti pada Kantor Camat Lolofitu Moi sistem disiplin pegawai dilaksanakan melalui sistem absensi setiap harinya.

Selanjutnya penanganan yang dilakukan Kantor Camat Lolofitu Moi terkait pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap kebijakan di Kantor Camat Lolofitu Moi. Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa setiap pelanggaran atau ketidakpatuhan pegawai dapat diberikan teguran secara lisan, agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Namun jika masih terus berulang maka diberikan Surat Peringatan (SP) 1, Surat Peringatan (SP) 2 hingga Surat Peringatan (SP) 3 hingga berujung pada pemecatan tanpa hormat yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Menurut Kuncoro (2016), pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai adanya pemberhentian hubungan kerja secara permanen antara instansi dengan karyawan. Proses pemberhentian atau Pemecatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Prosedur pemecatan diatur khusus dalam pasal 87 UU ASN. Pemberhentian pegawai harus berpedoman pada peraturan diatas sehingga terlaksana dengan adil.

Pada analisis penelitian berikutnya menggunakan indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

a. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut Nurdin (2018) ada beberapa Indikator tanggung jawab, yaitu memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Serta kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta tepat waktu.

b. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

c. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. Peluang untuk maju dalam karier bagi karyawan biasanya berkaitan dengan kesempatan yang diberikan untuk bertumbuh dan berkembang melalui perencanaan dan pengembangan karir, termasuk di dalamnya program-program pelatihan dan pengembangan karier yang difasilitasi organisasi Leonardi & Panggabean (2021).

d. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. Nelson (dalam Bradler et al., 2013) menyatakan bahwa pengakuan merupakan motivator utama dalam meningkatkan performa kerja serta kepuasan kerja.

e. Pekerjaan Yang Menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya. Menurut Robbins (2014:230), menyatakan bahwa Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Menurut Susilo et al., (2023) motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pengelola Data Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan, Bapak Markus Laoli, mengatakan bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini telah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman baru, sehingga pegawai juga merasa telah terbiasa melalui tantangan tersebut.

Motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan

manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang - orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

8) *Analisis Motivasi Kerja pada Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat*

Narwanti (dalam Fitriastuti, 2014) yang menyatakan bahwa tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), Negara dan Tuhan Yang Maha Esa. Pegawai telah diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan berjalan baik. Kepala Seksi PMD bapak Desman Halawa terkait tingkat tanggung jawab yang pegawai miliki dalam pekerjaan mengatakan tanggung jawab karyawan untuk selama ini yang saya lihat cukup baik karena semua tugas yang saya berikan berjalan dengan baik walaupun ada masalah sedikit namun itu wajar karena semua pekerjaan tidak selamanya lancar dan mulus. Masing-masing pegawai memiliki peran dan dampak penting pada Kantor Camat Lolofitu Moi, hal ini dikarenakan masing-masing pegawai telah diberikan tanggung jawab.

Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kepala Seksi TAPEM Operidul Halawa menilai prestasi kerja pegawai Kantor Camat Lolofitu Moi telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka dengan baik. Peneliti menanyakan terkait apakah ada sasaran atau pencapaian tertentu yang pegawai anggap sebagai pencapaian besar. Kepala Seksi TAPEM Operidul Halawa mengatakan bahwa sejauh ini belum ada suatu pencapaian besar yang dilakukan oleh pegawai Kantor Camat Lolofitu Moi, namun Kantor Camat Lolofitu Moi memiliki target-target atau sasaran dalam menupayakan pelayanan terhadap masyarakat khususnya masyarakat Kecamatan Lolofitu Moi.

Peluang untuk maju dalam karier bagi karyawan biasanya berkaitan dengan kesempatan yang diberikan untuk bertumbuh dan berkembang melalui perencanaan dan pengembangan karir, termasuk di dalamnya program-program pelatihan dan

pengembangan karier yang difasilitasi organisasi Leonardi & Panggabean (2021). Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Seksi Trantib, Ibu Herniwati Gulo setiap pegawai tentu akan memiliki jenjang karir yang baik melalui kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat. Tentu hal ini berkaitan erat dengan keberhasilan tugas-tugas yang telah diamanatkan kepada masing-masing pegawai. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1991 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Secara Langsung (Lembaran Negara Tahun 1991 Nomor 28, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3438).

Pengakuan karyawan adalah bentuk dari perhatian pribadi, penunjukkan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Nelson (dalam Bradler et al., 2013) menyatakan bahwa pengakuan merupakan motivator utama dalam meningkatkan performa kerja serta kepuasan kerja. Terkadang pegawai juga membutuhkan pengakuan atau apresiasi terhadap kinerja yang telah dia hasilkan. Pada Kantor Camat Lolofitu Moi salah satu cara agar seorang pegawai mendapatkan pengakuan atas kinerjanya yaitu pegawai harus memberikan kinerja yang baik serta menuntaskan segala pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Bentuk pengakuan yang pernah diterima dalam bentuk ucapan selamat dari rekan-rekan pegawai terhadap suatu kesuksesan pekerjaan. Bentuk penghargaan yang pernah diterima mungkin hanya dalam bentuk perlombaan.

Menurut Winardi (2007) tantangan dalam pengelolaan SDM dapat ditinjau dari dua aspek yaitu: 1) Tantangan Internal (posisi organisasi, fleksibilitas, pengurangan tenaga kerja, tantangan restrukturisasi, bisnis kecil, budaya organisasi, teknologi, serikat pekerja, tantangan individu/ profesionalitas); 2) Tantangan Eksternal (perubahan lingkungan bisnis yang cepat, keragaman tenaga kerja, globalisasi, peraturan pemerintah, perkembangan pekerjaan dan peranan keluarga, kekurangan tenaga kerja yang terampil). Berdasarkan hasil wawancara kepada Pengelola Data Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan, Bapak Markus Laoli, mengatakan bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini telah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman baru, sehingga pegawai juga merasa telah terbiasa melalui tantangan tersebut.

9) *Analisis Tujuan Penelitian*

Pada dasarnya, tujuan utama analisis data adalah mendapatkan informasi yang mendalam atas suatu topik, fenomena, atau permasalahan. Hasilnya akan dijadikan sebagai landasan untuk membuat kebijakan atau pengambilan keputusan. Pada tahap-tahap

sebelumnya telah dilakukan pembahasan serta menganalisis hasil penelitian, selanjutnya akan dilakukan analisis tujuan penelitian.

Seperti diketahui bahwa tujuan penelitian ini yaitu pertama untuk mengetahui bagaimana perencanaan sumber daya manusia di Kantor Camat Lolofitu moi. Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Temanaso Gulo dan analisis peneliti tentang perencanaan sumber daya manusia di Kantor Camat Lolofitu moi yaitu melalui proses pengadaan pegawai di Kantor Camat Lolofitu Moi mengenai perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui rencana kerja dan anggaran tahunan, hal ini kita lakukan dalam rapat tahunan yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Serta langkah-langkah yang dapat diambil untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai yaitu dengan cara mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya. Serta penambahan wawasan seperti seminar, pengarahan tentang bagaimana dengan program yang dijalankan dan pemeberian gaji yang sepadan.

Tujuan kedua untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Lolofitu moi. Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Desman Halawa, dkk., diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu pegawai melaksanakan tanggung jawab kerja dengan baik, masing-masing pegawai Camat Lolofitu Moi telah melaksanakan tugas dang tanggung jawab yang telah diberikan, adanya jenjang karir yang baik melalui kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat, adanya penghargaan sebagai bentuk pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini telah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman baru, sehingga pegawai merasa telah terbiasa melalui tantangan tersebut. Hal tersebut diatas dapat memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencapai sasaran maupun visi misi pada Kantor Camat Lolofitu moi.

KESIMPULAN

Pada tahap ini peneliti akan menarik kesimpulan terkait dengan hasil Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat sebagai berikut: Proses pengadaan pegawai di Kantor Camat Lolofitu Moi mengenai perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui rencana kerja dan anggaran tahunan, hal ini kita lakukan dalam rapat

tahunan yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Serta langkah-langkah yang dapat diambil untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai yaitu dengan cara mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya. Serta penambahan wawasan seperti seminar, pengarahan tentang bagaimana dengan program yang dijalankan dan pemeberian gaji yang sepadan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu pegawai melaksanakan tanggung jawab kerja dengan baik, masing-masing pegawai Camat Lolofitu Moi telah melaksanakan tugas dang tanggung jawab yang telah diberikan, adanya jenjang karir yang baik melalui kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat, adanya penghargaan sebagai bentuk pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini telah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman baru, sehingga pegawai merasa telah terbiasa melalui tantangan tersebut.

REFERENSI

- Alpandi, Yosan (2017). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Erlangga
- Darmadi, Hamid. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Erisandi, Dessy. (2015). Motivasi Kerja Pegawai. Kementerian Keuangan Republik Indonesia <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/7754/MOTIVASI-KERJA-PEGAWAL.html>
- Ernianti. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Dayamanusiadi Kantor Camat Sentajo Rayakabupaten Kuantan Singingi. Universitas Islam Kuantan Singingi
- Febrianti, N. R, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial, 13(1), 42-49. Doi:10.19184/Jpe.V13i1.10419

- Hafidzi, Achmad Hasan, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No.1.
- Haitao, N. (2021). Relationship of Communication Skills, Experience and Motivation to Career Planning (Literature Study of Human Resource Management). *Journal of Law, Politic and Humanities*. hlm. 98-108.(<https://doi.org/10.38035/jlph.v1i2.78>)
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Bumi Aksara.
- Jamaludin, N. I. (2019). *The Relationship Between Career Development, Performance Appraisal And Human Resource Planning With The Organizational Succession Planning*.Universiti Teknologi Mara
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*.Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, Matthew B. and A. Michael Huberman, 2007, *Qualitative Data Analysis (terjemahan)*, Jakarta: UI Press.
- Moleong, Lexy J.(2018).*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang 162Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(2), 1–11.
- Nuzul, Zuriyah. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Pendidikan Teori-Aplikasi*.Jakarta: PT Bumi Aksara Purwanto, Agus, dkk. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk*

- Administrasi Publik, Dan Masalah-Masalah Sosial. Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-masalah Sosial. Yogyakarta: Gaya Media
- Rivai, Veithzal, dkk. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Dari Teori Ke Praktik). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Rukmana, Ivana Deva. (2021). Ini Dia Proses Peramalan (Forecasting) Kebutuhan SDM Perusahaan! (Online), (<https://konsultanku.co.id/blog/ini-dia-proses-peramalan-forecasting-kebutuhan-sdm-perusahaan/>), diakses 14 september 2023
- Sampoerna University. (2022). Kerangka Berpikir: Pengertian, Macam, dan Cara Membuatnya. Jakarta: Sampoerna University
- Saputra, Heru, dkk. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Universitas Dehasen Bengkulu
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- <https://massugivantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta,
- (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Sukardi. (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya. Jakarta: Bumi Aksara , dkk. (2019). Pengaruh Model Pembelajaran Online Dilengkapi Dengan Tutorial Terhadap Hasil Belajar. Jurnal Ilmiah Penelitian dan Pembelajaran Informatika (JIPI) (Online) <https://jurnal.stkipppgritulungagung.ac.id/index.php/jipi/article/view/1006>. Diakses 24 Juni 2023.

- Sulistiyowati, A. dkk. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan Skck Melalui Kinerja Petugas Skck. In Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik (Vol. 4, Issue 2)
- Siregar, Syofian. Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, 2013..Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana, 2017.
- Sutrisno.E. (2018).Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua.Jakarta: Kencana Prenada Group
- Yusuf,Burhanuddin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: PT RajaGrafindo
- Zega, Yamolala & Lase, Heseziduhu. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tuhemberua Kabupaten Nias Utara,Jurnal Sains dan Teknologi. Volume 5 No. 1 September 2023 pp:56-61 E-ISSN :2714-8661 DOI : <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.1321>,<https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintck/article/view/1322>