

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma

by Jurnal Multidisiplin Dehasen

Submission date: 10-Feb-2022 02:58AM (UTC+0900)

Submission ID: 1758627271

File name: 4._Imron.doc (1.16M)

Word count: 3099

Character count: 22216

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma

Imron¹⁾; Neri Susanti²⁾; Yesi Indian Ariska²⁾

¹⁾ Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ imron.juniarso@gmail.com ; ²⁾ nearysanti@gmail.com ; ²⁾ yesindian@yahoo.com

ARTICLE HISTORY

Received [02 Januari 2022]

Revised [12 Januari 2022]

Accepted [22 Januari 2022]

KEYWORDS

Planning, Organizational Culture, Performance

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



ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan Sumber Daya Manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma yang telah menjadi ASN dan honorer. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 0,868 + 0,547X_1 + 0,448 X_2 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (perencanaan SDM) dan X_2 (budaya organisasi) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel perencanaan SDM dan budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,602. Hal ini berarti bahwa X_1 (perencanaan SDM) dan X_2 (budaya organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 60,2% sedangkan sisanya 39,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perencanaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma karena nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma karena nilai signifikansi sebesar 0,010 kecil dari 0,05. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel perencanaan SDM dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma karena nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of human resource planning and organizational culture on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Seluma Regency. The sample in this study as many as 48 employees at the Department of Population and Civil Registration of Seluma Regency who have become ASN and honorary. Collecting data using a questionnaire and the analytical method used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression analysis show $Y = 0.868 + 0.547X_1 + 0.448 X_2 + e$, this describes a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between X_1 (HR planning) and X_2 (organizational culture) on performance (Y). It means that if the variables of HR planning and organizational culture increase, it will increase performance. The value of the coefficient of determination is 0.602. This means that X_1 (HR planning) and X_2 (organizational culture) affect performance (Y) by 60.2% while the remaining 39.8% is influenced by other variables not examined in this study. HR planning has a significant effect on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Seluma Regency because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. Organizational culture has a significant influence on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Seluma Regency because the significant value of 0.010 is smaller than 0.05. The results of the F test at a significance level of 0.05 explain that the variables of HR planning and organizational culture have a significant simultaneous influence on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Seluma Regency because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05.

PENDAHULUAN

Kinerja menurut Mangkunegara (2016:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah perencanaan SDM. Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan SDM merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi. Manajemen SDM yang berbasis

kompetensi merupakan salah satu konsep manajemen yang mengaitkan aktivitas SDM di dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan.

Selain perencanaan SDM, yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Menurut Robbins (2016:77), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang, budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma merupakan instansi pemerintah yang ada di kabupaten Seluma yang bertugas membantu pemerintah dalam bidang kependudukan. Adapun fenomena yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma adalah terjadinya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan karena kurangnya perencanaan sumber daya manusia yang dilihat dari kurangnya peningkatan pengembangan sumber daya manusia seperti pengajuan peningkatan pendidikan yang berbelit-belit sehingga harus membutuhkan biaya sendiri, pemberian peningkatan pendidikan kepada pegawai tertentu. Begitu juga dengan budaya organisasi, masih terlihat adanya kebiasaan pegawai yang sudah lama bekerja harus dihormati oleh pegawai yang baru bekerja meskipun memiliki jabatan yang lebih tinggi.

LANDASAN TEORI

Perencanaan SDM

Menurut Nasution (2016:136) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Beda halnya, menurut Mangkunegara (2013:4), mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintergrasi dengan rencana organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016: 305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak.

Kinerja

Mangkuprawira dan Hubeis (2017:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya. lebih lanjut..

METODE PENELITIAN

Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda Data kuantitatif dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier ganda. Menurut Sugiyono (2017:275) model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X1 : Perencanaan SDM

X2 : Budaya organisasi

a : Nilai Konstanta

β : Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh X dan Y

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:202) berkaitan dengan output regresi linier berganda yang dihasilkan melalui program SPSS perlu dilakukan uji simultan dengan F-test, dan uji parsial dengan T-test. Penjelasan untuk masing-masing uji tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji parsial (Uji t) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji-t dengan menggunakan SPSS
2. Uji Simultan (Uji F) Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Sugiyono, 20017:206).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0 < R² < 1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perencanaan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.868	5.335		.163	.872
	Perencanaan SDM	.547	.123	.534	4.445	.000
	Budaya organisasi	.448	.167	.322	2.681	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 9 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,868 + 0,547X_1 + 0,448 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,868 mempunyai arti bahwa apabila variabel Perencanaan SDM (X1) dan budaya organisasi (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 0,868.
2. Pengaruh Perencanaan SDM (X1) terhadap kinerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X1 (Perencanaan SDM) adalah sebesar 0,547, dengan asumsi apabila X1 (Perencanaan SDM) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,547.
3. Pengaruh Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X2 (budaya organisasi) adalah sebesar 0,448, dengan asumsi apabila X2 (budaya organisasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,448.

4

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.585	2.365

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Perencanaan SDM

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 9 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,602. Hal ini berarti bahwa X1 (perencanaan SDM) dan X2 (bud. organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 60,2% sedangkan sisanya 39,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 (Lampiran 5) dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.868	5.335		.163	.872
	Perencanaan SDM	.547	.123	.534	4.445	.000
	Budaya organisasi	.448	.167	.322	2.681	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan Tabel 10 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Perencanaan SDM). Hasil pengujian untuk variabel X1 (perencanaan SDM) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya X1 (perencanaan SDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma.
2. Variabel X2 (Budaya organisasi). Hasil pengujian untuk variabel X2 (budaya organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya X2 (budaya organisasi) memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh X1 (perencanaan SDM) dan X2 (budaya organisasi) terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji f) dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.228	2	190.614	34.072	.000 ^b
	Residual	251.751	45	5.594		
	Total	632.979	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Perencanaan SDM

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan X1 (perencanaan SDM) dan X2 (budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu X1 (perencanaan SDM) dan X2 (budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma.

Pembahasan

Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan nilai regresi sebesar 0,547 dengan arah regresi positif artinya jika perencanaan SDM meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Pengujian hipotesis juga diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antara perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya perencanaan yang matang untuk SDM maka kinerja karyawan akan meningkat.

Perencanaan strategis sumber daya manusia sering tidak akan menjadi bagian dari proses perencanaan bisnis. Oleh karena itu hendaknya diberikan gambaran tentang bagaimana proses perencanaan strategis sumber daya manusia diintegrasikan dengan baik dalam perencanaan bisnis. Tujuan utama dari perencanaan strategis sumber daya manusia haruslah untuk menghasilkan program manajemen sumber daya manusia yang integral. Kajian tentang lingkungan organisasi mungkin perlu dimodifikasi untuk meyakinkan bahwa mereka meneliti dengan cermat bagian lingkungan yang penting untuk perencanaan strategis sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2017:44) bahwa: "Perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan. Berdasarkan pengertian perencanaan sumber daya manusia di atas, penulis sampai pada pemahaman bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja, baik dari internal maupun eksternal sebuah perusahaan untuk memperoleh dan menyediakan tenaga kerja yang tepat sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan nilai regresi sebesar 0,448 dengan arah regresi yang positif hal ini menerangkan adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja, artinya semakin baik budaya organisasi yang ada maka kinerja pegawai pada

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma juga akan semakin meningkat. Hasil uji hipotesis $r=0,17$ menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya budaya organisasi dengan berani mengambil resiko, adanya kerjasama dalam organisasi, adanya perhatian dari organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2016: 305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak.

Secara konseptual bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi adalah karena adanya kesamaan persepsi. Persepsi ini didasarkan pada dugaan bahwa cara beradaptasi dan menyesuaikan diri individu dengan lingkungan kerjanya kan lebih baik bila nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi sesuai harapan setiap individu. Budaya selalu merupakan suatu perwujudan bersama, karena budaya setidaknya-tidaknya dirasakan sebagian orang yang hidup atau tinggal pada lingkungan social yang sama, dimana budaya dipelajari, yang membedakannya dengan orang di luar lingkungannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Perencanaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,010 kecil dari 0,05.
3. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel perencanaan SDM dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

Saran

1. Disarankan kepada Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma untuk memperhatikan dengan bijaksana sebelum adanya pemindahan atau pemutasian pegawai.
2. Disarankan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma untuk tetap mempertahankan budaya organisasi yang dinilai sudah baik agar kinerja pegawai bisa ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'Ad. Ajmal. 2018. Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi e-ISSN : 2622-6383 Volume 1 Nomor 1
- Danim, Sudarwan. 2016. Kinerja Staf dan Organisasi. Bandung : Pustaka Setia
- Dessler, L. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource. Jilid 2. Jakarta : Prehenlindo
- Fadel, Muhammad. 2014. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Febriani. Andika Wulan, 2018. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Malang. Journal Riset Mahasiswa (IRMx) Volume: 2, Nomor: 2
- Handoko, T. Hanny. 2014. Manajemen Personalita dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Iriawan. Hermanu. 2018. Pengaruh Manajemen SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik Vol. 4, No. 2,
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi. Yogyakarta.

- Mangkuprawira, TB Sjafri. 2016. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia
- Mangkunegara,. Anwar Prabu 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhyi, Herwan Abdul. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran. Unpad: Tesis
- Narimawati, Umi. 2014. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Medi
- Nasution , Mulia, 2016, Manajemen Personalia, Djambatan, Jakarta
- Nawawi, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal & Mulyadi. Deddy. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen. 2016. Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour) PT.Prehalindo. Jakarta.
- Saputra, Heru, Ahmad Soleh, Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Volume 03, Nomor 02
- Stoner, James A. F. 2011. Manajemen. Prentice-Hall.
- Sekidjan, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta:Bumi Aksara
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Susilawati, 2014. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bengkulu. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Sutrisno, Edy, 2016. Budaya Organisasi. Cetakan kedua.Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Umar, Husein. 2015. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Zainuddin, 2015. The Journalist. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.sciencegate.app Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	2%
3	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	2%
4	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	2%
5	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Pakuan Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
8	core.ac.uk Internet Source	1%

9	Submitted to Bellevue Public School Student Paper	1 %
10	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1 %
11	123dok.com Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	1 %
13	Submitted to STKIP Sumatera Barat Student Paper	1 %
14	Submitted to Southeast Community College Student Paper	1 %
15	media.neliti.com Internet Source	1 %
16	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	1 %
17	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
19	penerbitadm.com Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas Terbuka	

<1 %

21 jurnal.unmuhjember.ac.id
Internet Source

<1 %

22 repo.unr.ac.id
Internet Source

<1 %

23 Submitted to Lambung Mangkurat University
Student Paper

<1 %

24 Submitted to Universitas Pendidikan
Indonesia
Student Paper

<1 %

25 ism.ecampus.id
Internet Source

<1 %

26 repositori.usu.ac.id
Internet Source

<1 %

27 www.jurnal.umuslim.ac.id
Internet Source

<1 %

28 jurnal.unived.ac.id
Internet Source

<1 %

29 ejournal.unhi.ac.id
Internet Source

<1 %

30 eprints.uniska-bjm.ac.id
Internet Source

<1 %

31 repository.unmuha.ac.id
Internet Source

<1 %

32 www.coursehero.com
Internet Source

<1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 10 words