Vol 4, No 2 • Agustus 2025 • ISSN 2964-9730 (Online)
https://ejurnal.acehcc/index.php/skt

# Analisis Pengaruh Perencanaan SDM, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Revitalisasi SDM (Studi Kasus pada Dinas PUPR Bireuen)

Rizki Setia[1*], Raihan Iskandar[2], Juanda Juanda[2]

[1] Bekerja Site Engineer Consultan Bireuen
[2] Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
*email: rizkisetia86@gmail.com
email: raihaniskandar@uniki.ac.id.com ; juandaa1202@gmail.com
https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.77

**Article history**

*Received:*
August 1, 2025
*Accepted:*
August 6, 2025
*Published:*
August 11, 2025

*Page:*
79 – 86

***Keywords:***
*human resource planning, leadership, organizational culture, human resource revitalization*

© 2023 Oleh *authors. SingKite Journal; Management, Business and Entreprenuership*. Artikel ini bersifat open access yang didis-tribusikan di bawah syarat dan ketentuan *Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0*

*ABSTRACT: Based on empirical data, this study determines the influence of human resource planning, leadership, and organizational culture on the revitalization of human resources at the PUPR Bireuen office. The quantitative associative method was used with path analysis. The results indicate: (1) There is a direct and indirect influence of human resource planning on human resource revitalization of 36%. Meanwhile, the influence of leadership is 48.92%, and the influence of organizational culture is 34.79%. (2) Simultaneously, human resource planning, leadership, and organizational culture contribute to human resource revitalization by 58,8%. (3) The correlation analysis results indicate a causal relationship between human resource planning, leadership, and organizational culture, with a fairly strong categorization.*

ABSTRAK: Berdasarkan data empiris, penelitian ini menentukan pengaruh perencanaan sumber daya manusia, kepemimpinan, budaya organisasi terhadap revitalisasi sumber daya manusia pegawai pada PUPR Bireuen. Metode penetian asosiatif kuantitatif dengan analisis jalur. Hasilnya menunjukkan, (1) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung perencanaan SDM terhadap revitalisasi SDM sebesar 36%. Sedangkan pengaruh kepemimpinan sebesar 48,92%, dan pengaruh budaya organisasi sebesar 34,79%. (2) Secara simultan perencanaan SDM, kepemimpinan dan budaya organisasi memberi kontribusi pada revitalisasi SDM sebesar 58,8%. (3) Hasil analisis korelasionak adanya hubungan kausal antar perencaaan SDM, kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kategori cukup kuat.

## 1. Pendahuluan

Pembinaan dan pengembangan pegawai baru ataupun lama dalam organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Dengan perubahan bahwa pandangan lama melihat sumber daya manusia bukan dalam kedudukan yang vital, sedangkan pandangan baru melihat sumber daya manusia sebagai aspek vital dalam organisasi. Tuntutan revitalisasi era perubahan ini, organisasi harus menyesuaikan seluruh dimensi organisasi.

Revitalisasi oleh Wallace Wallace (1956), diartikan sebagai suatu kesenjangan yang terorganisisr sehingga diperlukan upaya yang mengharuskan masyarakat dalam suatu sistem budaya untuk membangun budaya yang lebih memuaskan dengan berinovasi agar orang yang ada dalam lingkup revitalisasi dapat memahami budaya mereka.

Berbagai uraian mengenai revitalisasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa revitalisasi merupakan upaya untuk melestarikan, menghidupkan, atau memperkuat hal-hal yang dianggap penting yang mencakup segala elemen kebudayaan. Proses revitalisasi dilakukan melalui tahapan, yaitu penggalian, rekonstruksi, reinterpretasi dan reaktualisasi.

Menurut Danisworo & Widjaja (2012), revitalisasi merupakan suatu upaya untuk mendorong pertumbuhan dengan cara mengaitkan organisasi dengan lingkungannya mencakup perubahan yang dilakukan.

Mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu tanggung jawab dan fungsi manajemen organisasi. Hakim (2014) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia yang baik merupakan suatu langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja guna menjadikan tiap pegawai menjadi lebih baik dan berdaya saing tinggi. Perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis (Mangkunegara, 2016).

Selain itu, faktor kepemimpinan juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi sebuah organisasi. Pada faktor kepemimpinan dalam lingkup organisasi apakah sudah dijalankan dengan baik oleh pimpinan/atasan. Hal tersebut menjadi perhatian penting yang dapat dikaji bagaimana permasalahan kepemimpinan dapat mempengaruhi kemampuan kerja dari seorang pegawai. Rivai (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan. Perencanaan sumber daya manusia dan kepemimpinan merupakan faktor-faktor penting yang dapat dikaji secara ilmiah mengenai dampaknya terhadap revitalisasi sumber daya manusia.

Namun disisi lain, faktor budaya organisasi juga menjamin tinggi rendahnya keberhasilan akan kemampuan kerja dari seorang pegawai tersebut. Budaya organisasi yang baik dan mendukung tiap pegawai merupakan hal penting yang perlu diberikan kepada individu di dalam organisasi. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka budaya organisasi yang didapatkan dalam lingkup organisasi berbeda pula cara penerimaannya. Sutrisno (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai *(values)*, keyakinan-keyakinan *(beliefs)*, asumsi-asumsi *(assumpruions)*, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalah organisasinya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Bireuen diketahui masih terdapat permasalahan seperti: Kecermatan dan kecepatan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Bireuen dalam mengerjakan tugasnya serta pengetahuan yang dimiliki harus lebih banyak dalam arti harus smart/pintar serta masih terdapat Keterampilan SDM yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi. Diketahui kurangnya keselarasan antara perencanaan SDM pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Bireuen dan tujuan organisasi, Tidak adanya analisis kebutuhan SDM yang efektif, kurangnya keterlibatan pemangku kepentingan dalam perencanaan SDM dan tidak adanya strategi pengembangan SDM jangka panjang.

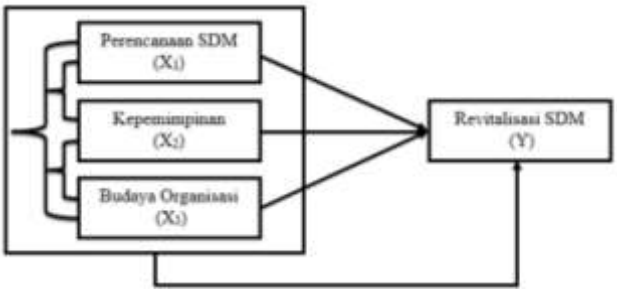
Dari fenomena tersebut, penelitian ini mencoba kaji ulang, dalam melihat besaran pengaruh langsung dan tidak langsung faktor perencanaan SDM, kepemimpinan dan juga budaya irganisasi pada revitalisasi SDM atau pegawai.

## 2. Metode Penelitian

### Metode dan Variabel Penelitian

Pemilihan metode dalam penelitian ini adalah secara asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dan melibatkan pengujian statistik untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis (Marwan, et al., 2023). Penelitian dilakukan pada pegawai PUPR Bireuen, yakni sejumlah 41 pegawai.

Adapun variabel dan dimensi untuk penelitian ini, variabel independen atau variabel bebas terdiri dari Perencanaan SDM (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3). Dan varuabel dependen Revitalisasi SDM (Y). Konsep model analisisnya:




***Gambar 1. Model Struktural Penelitian***

**Metode Analisis**

Dalam menjawab hipotesis penelitian digunakan *path analysis*. Yang menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel. Analisis, dan memperkirakan hubungan kausalitas antar variabel. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Marwan, *et al*., 2023). Langkah dalam melakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur sesuai dengan modifikasi. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur. Dan digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a). Hasil Analisis

### (1). Uji Validitas dan Reliablitas Intrumen

Uji validitas digunakan *validity content*, masing-masing dibandingkan dengan standar minimal koefisien validitas yakni 0,300 sebagai batas ambang minimal. Hasilnya disajikan berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Butir Pengukur Variabel

| Nilai Koef. Validitas | Perencanaan SDM | Kepemimpinan | Budaya | Revitalisasi |
|---|---|---|---|---|
| | 10 | 8 | 10 | 10 |
| Max | 0,745 | 0,753 | 0,689 | 0,687 |
| Min | 0,350 | 0,517 | 0,323 | 0,329 |
| Rerata | 0,527 | 0,623 | 0,485 | 0,527 |

Nilai koefisien validitas semua diatas 0,300 dan secara rerata memiliki tingkat validitas baik (cukup tinggi).

Lalu reliabilitas instrumen diukur dengan koefisien *alpha Crombach* berikut ini:

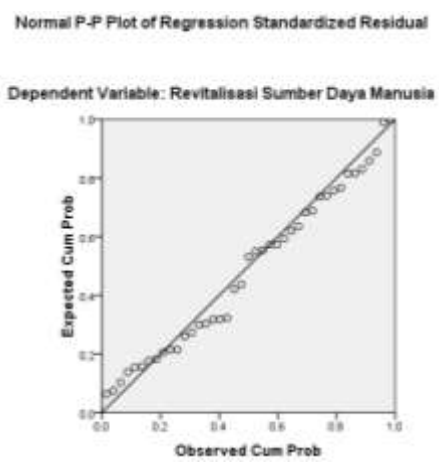
Tabel 2. Tingkat Reliabilitas Instrumen

| Variabel | *Cronbach's Alpha* | *N of Items* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Perencanaan SDM | 0,619 | 10 | Realible |
| Kepemimpinan | 0,762 | 8 | Realible |
| Budaya Organisasi | 0,621 | 10 | Realible |
| Revitalisasi SDM | 0,744 | 10 | Realible |

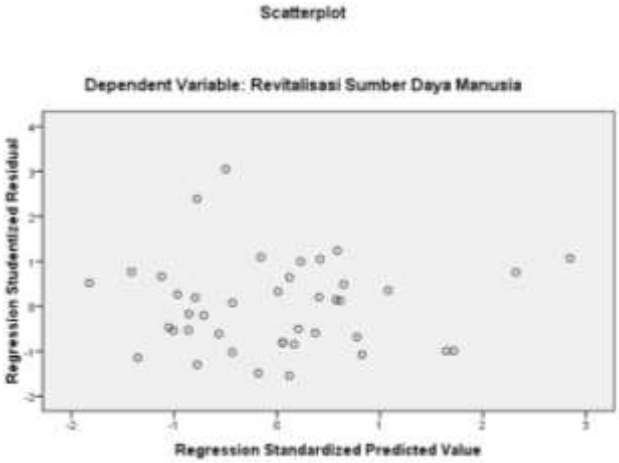
### (2). Pemeriksaan Asumsi Model Analisis

Model jalur merupakan kajian statistik inferensia, sehingga perlu oemeriksaan asumsi model. Dimulai dengan pemeriksaan asumsi distribusi normal. Hasilnya terpenuhi, sebagaimana ditunjukkan gambar 2.

Uji heterokedatisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedatisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya menunjukkan tidak ada gangguan heterokedatisitas (gambar 3).




*Gambar 2. Kurval Distribusi Normal*




*Gambar 3. Pemeriksaan Uji Heterokedatisitas*

Kemudian uji asumsi multikolineritas, yang hasilnya, terpenuhi seperti terlihat dalam (tabel 3).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|
| | Tolerance | VIF |
| Perencanaan Sumber Daya Manusia | .956 | 1.046 |
| Kepemimpinan | .898 | 1.114 |
| Budaya Organisasi | .889 | 1.124 |

a. Dependent Variable: Revitalisasi Sumber Daya Manusia

**(3). Hasil Analisis Jalur**

**(1). Uji Signifikansi Model Jalur (Uji – F)**

Data penelitian terhadap 41 pegawai, dengan jaminan bahwa instrumen valid dan reable. Lalu model struktural dilakukan pengujian signifikansinya juga untuk memastikan adanya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasilnya dinyatakan berikut:

**Tabel 4. Uji Model Struktural (Jalur)**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| jalur | Regression | 27.497 | 3 | 9.166 | 7.187 | .000[a] |
| | Residual | 285.625 | 37 | 7.720 | | |
| | Total | 313.122 | 40 | | | |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Revitalisasi sumber daya manusia

Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung}$ sebesar 7,187 sementara nilai $F_{tabel}$ untuk jumlah responden sebanyak 41 orang pada tingkat signifikansi ($\alpha$) = 5% yaitu sebesar 2,63. Hal ini menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (Ho) ditolak, yang berarti bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap revitalisasi SDM Pegawai PUPR Bireuen.

**(2). Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

Terdapat 3 hipotesis operasional secara parsial, yakni adanya pengaruh baik perencanaan sumber daya manusia, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara masing-masing terhadap revitalisasi SDM (tabel 5). Yang terbukti sihnifikans pada taraf uji 5%. Juga perhitungan hubungan kausal antar variabel eksogen (tabel 6), dan hasilnya secara statsitik ada hubungan kausal diantara variabel eksogen tersebut.

**Tabel 5. Taksiran Koefisien Jalur**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| Jalur | (Constant) | 29.810 | 7.233 | | 4.122 | .000 |
| | Perencanaan Sumber Daya Manusia | .155 | .141 | .362 | 3.389 | .000 |
| | Kepemimpinan | .230 | .135 | .483 | 4.709 | .000 |
| | Budaya Organisasi | .152 | .186 | .347 | 3.281 | .000 |

a. Dependent Variable: Revitalisasi Sumber Daya Manusia

Hasil koefisien jalur variabel oerencanan SDM: $\rho_{yx1}$ = 0,362 signifikans pada taraf uji dibawah 5%. Koefisien jalur variabel kepemimpinan: $\rho_{yx2}$ = 0,483 dan koefisien jalur variabel bidaya organisasi: $\rho_{yx3}$ = 0,347 juga signifikans pada tarf uji dibawah 55. Dan tabel 6 menunjukkan hubungan kausal antar variabel eksogen.

**Tabel 6. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)**

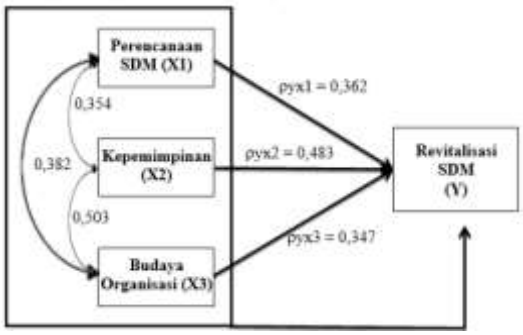
| | | Perencanaan SDM | Kepemimpinan | Budaya Organisasi |
|---|---|---|---|---|
| Perencanaan SDM | Pearson Correlation | 1 | .354 | .382 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 |
| Kepemimpinan | Pearson Correlation | .354 | 1 | .503 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 6 diatas hubungan kausal antar variabel bebas (Eksogenus) diketahui (1) hubungan antar variabel perencanaan SDM dan kepemimpinan sebesar 0,354. Hubungan kausal variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 0,503, dan hubungan kausal antar variabel budaya organisasi dan perencanaan SDM sebesar 0,382. Jika hubungannya masuk kategori sedang.

### b. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil uji statistik, maka model struktural yang dihipotesiskan dinyatakan berikut ini:




**Gambar 4. Diagram Jalur atau Model Struktral Penelitian**

### (1). Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Revitalisasi SDM

Besarnya pengaruh langsung perencanaan SDM terhadap revitalisasi SDM, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,362)^2$ x 100% = 13,10%. Sedang besar pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan sebesar (0,362)(0,354)(0,483) x 100% = 11,99% dan melalui budaya organisasi sebesar (0,362)(0,382)(0,347) x 100% = 10,91%. Maka besarnya pengaruh total perencanaan SDMterhadap revitalisasi SDM sebesar 36%.

Salah satu tujuan utama perencanaan sumber daya manusia adalah memfasilitasi keefektifan organisasi, yang harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi (Schuler, Jackson, 2015). Dengan demikian perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses

menterjemahkan strategi menjadi kebutuhan sumber daya manusia baik kualitatif maupun kuantitatif melalui tahapan tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi kemudian dikenal dengan manajemen personalia dan berkembang menjadi manajemen sumber daya manusia (Hildani & Kamaruddin K., 2024).

Organisasi tentunya memiliki tujuannya masing-masing. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu banyak serangkaian Perencanaan Manjemen maupun Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM). Namun, Perencanaan SDM harus efektif agar dapat mencapai keunggulan kompetitif (Nisifa, Elia, Zilma, 2023). Simarmata, et al. (2021) menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia (PSDM) merupakan suatu proses peramalan yang penting demi memenuhi tuntutan dan mencapai tujuan perusahaan di masa depan. Perencanaan SDM juga menjadi acuan demi menciptakan SDM yang dapat membuat organiasi mencapai keunggulan yang kompetitif.

**(2). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Revitalisasi SDM**

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap revitalisasi SDM, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2}$ ), sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,483)^2$ x 100% = 23,32%. Sedangkan pengaruh tak langsung kepemimpinan melalui perencanaan SDM sebesar (0,483)(0,503)(0,362) x 100% = 13,48% dan melalui budaya organisasi sebesar (0,483)(0,382)(0,347) x 100% = 12,12%. Maka besarnya pengaruh total kepemimpinan terhadap revitalisasi SDM sebesar 48,92%.

Oleh karenanya, kepemimpinan memberi andil pada upaya peningkatan dan manajemen segala lini. Peran Kepaladinas dapat melihat sisi kurang dan potensi yang unggul dari pegawai menjadi keniscayaan agar mencapai tujuan pelayanan pada masyarakat secara baik dan profesional. Kualitas dan gaya kepemimpinan Kepala Dinas harus memberikan teladan dan memotivasi para bawahannya agar memberikan kinerja terbaiknya (Fadhlun, Simahatie, Mirza, Konadi W., 2025).

**(3). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Revitalisasi SDM**

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap revitalisasi SDM dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3}$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,347)^2$ x 100% = **12,04%. Sedangkan** pengaruh tak langsung budaya organisasi terhadap revitalisasi melalui perencanaan SDM sebesar (0,347)(0,382)(0,362) x 100% = 10,91%, dan melalui kepemimpinan sebesar (0,347)(0,354)(0,483) x 100% = 11,84%. Maka besarnya pengaruh total budaya organisasi terhadap revitalisasi SDM sebesar 34,79%.

Budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu, dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam lingkungan instansi pemerintah dikenal adanya budaya kerja aparatur negara. Sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 11/KEP/M.PAN/04/2017. Sebagai budaya, maka budaya kerja aparatur negara dapat dikenali wujudnya dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya, institusi atau sistem kerja, serta sikap dan perilaku SDM aparatur yang melaksanakannya (Rifqi M. & Kamaruddin K., 2024).

Budaya kerja organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya kerja organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja (Harizal, *et al*., 2024).

**(4). Kontribusi Secara Simultans Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Revitalisasi SDM**

Secara simultans, ditentukan dengan adanya hubungan ketiga variabel eksogen dan determinasinya, sebagai berikut:

**Tabel 7.** ***Koefisien Korelasi dan Determinasi***

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| Jalur | .796[a] | .588 | .114 | 2.778 | 1.558 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Revitalisasi Sumber Daya Manusia

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans perencanaan sumber daya manusia, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap revitalisasi sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Bireuen diperoleh *R* sebesar 0,796 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara liniear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,796.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,588 menjelaskan bahwa konstribusi faktor perencanaan sumber daya manusia, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap revitalisasi sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Bireuen sebesar 58,8%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 41,2%. Nilai residu tersebut menujukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel revitalisasi sumber daya manusia disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan lain-lain.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi untuk dapat bersaing dan bersaing di bidangnya secara optimal yaitu, faktor revitalisasi kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Proses revitalisasi kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan produktivitas organisasi dalam menghadapi tantangan dan persaingan di berbagai sektor dan sebagai indikator eksistensi organisasi di masa yang akan datang. Keberhasilan dan kegagalan dalam proses revitalisasi kinerja sumber daya manusia bergantung pada sejauh mana organisasi memperlakukan aset sumber daya manusianya (Nur Prasetyo, 2020).

## 4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh beberapa point jawaban sesuai tujuan penelitian yakni:

(a). Besarnya pengaruh langsung perencanaan SDM terhadap revitalisasi SDM, sebesar 13,10%. Sedang besar pengaruh tidak langsung sebesar 22,90%. Maka besarnya pengaruh total perencanaan SDM terhadap revitalisasi SDM sebesar 36%.

(b), Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap revitalisasi SDM, sebeaar 23,32%. Sedang pengaruh tak langsung sebesar 25,60%. Maka besarnya pengaruh total kepemimpinan terhadap revitalisasi SDM sebesar 48,92%.

(c). Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap revitalisasi SDM sebesar 12,04%. Sedangkan pengaruh tak langsung sebesar 22,75%, 11,84%. Maka besarnya pengaruh total budaya organisasi terhadap revitalisasi SDM sebesar 34,79%.

(4). Kontribusi Secara Simultans Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Revitalisasi SDM sebesar 58,8%.

(5). Terdapar hubungan kausal antar variabel eksogen yakni Perencanaan SDM, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan kategori sedang.

## Daftar Pustaka

Danisworo, M dan Widjaja Martokusumo (2000). Revitalisasi Kawasan Kota - Sebuah Catatan dalam Pengembangan dan Pemanfaatan Kawasan Kota. *Jurnal URD*, 13

Fadhlun, Mai Simahatie, Mirza, Konadi W. (2025). Pengaruh Kepemimpinandan Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie Jaya), *indOmera*, 6(11): 68-76 (March 2025), e-ISSN:2721-382X.

Harizal, Marwan, Saiful Bahri, Win Konadi (2024). Kepemimpinan Visioner Kepala sekolah, Budaya kerja dan Motivasi berprestasi guru pengaruhnya terhadap Kinerja guru SD Penggerakdi Kabupaten AcehBarat, *indOmera*, 5(10), 18-26, e-ISSN:2721-382X

Hakim A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra. Aditya Bakti

Hildani, Kamaruddin Kamaruddin (2024). Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai, *indOmera*, 5(9), 41-51, e-ISSN:2721-382X.

Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7

Marwan, Win Konadi, Kamaruddin, Ibrahim Sufi, Yusrizal Akmal (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi.

Nur Prasetyo (2020). Revitalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia Mempengaruhi Produktivitas Organisasi, *MOMENTUM: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 9(2), 195-215, E-ISSN: 2656-6486.

Nisifa Prila Anisa, Elia Cahyani, Zilma Juwita (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia, *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(2), 162-169

Rifqi M. & Kamaruddin K. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Dari Pengaruh Faktor Kompensasi Budaya Kerja Dan Pengembangan Karir (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen), *indOmera*, 5(10), 38-48, e-ISSN:2721-382X

Rivai Veithzal (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Schuler, Randall S, Susan E. Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta: PT. Erlangga.

Simarmata, *et al*. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.

Sutrisno E. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana. Prenada Media Group

Wallace A.F.C. (1956). Revitalization Movements. Amer. Antropol., *New Ser*., 58(2).