



Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat

Ilham Mahendra¹, Novi Yanti¹, Rizka Hadya¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 herlim.kurnia@gmail.com*

Abstract

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) indikator manakah yang dominan dari variabel perencanaan sumber daya manusia, komitmen kerja, disiplin kerja dan kinerja, (2) pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja, (3) pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja, (4) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, (5) pengaruh perencanaan sumber daya manusia, komitmen kerja, disiplin kerja terhadap kinerja. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor BPKAD SUMBAR sebanyak 89 orang dan sampel 89 orang. Metode analisis menggunakan analisis deskriptif menggunakan TCR. Hasil penelitian adalah (a) Indikator dominan pada variabel kinerja adalah kuantitas kerja dalam kategori Sangat Baik. (b) Indikator dominan pada variabel perencanaan sumber daya manusia adalah Perencanaan Kuantitatif dalam kategori Sangat Baik. (c) Indikator dominan pada variabel komitmen kerja adalah sikap terhadap tugas dalam kategori Baik. (d) Indikator dominan pada variabel disiplin kerja adalah Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan dalam kategori Sangat Baik. (2) Perencanaan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Perencanaan sumber daya manusia, komitmen kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja.

Article Information:

Received Juni 15, 2024

Revised Agustus 28, 2024

Accepted September 9, 2024

Keywords: *Perencanaan sumber daya manusia, komitmen kerja, disiplin kerja, kinerja*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Sumatera Barat Nomor 15 Tahun 2013 tentang Perubahan ke-5 atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Barat (Sjafitri et al., 2019).

How to cite:

Mahendra, I. Yanti, N. Hadya, R. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 358-374.
3046-8655

E-ISSN:

The Institute for Research and Community Service

Published by:

Berisikan Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat. Mempunyai tugas pokok dan fungsinya dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, yang mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan keuangan dan aset, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset, pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai lingkup tugasnya, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan tugas di bidang pengelolaan keuangan dan aset membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa seorang pegawai memikul tanggungjawab dan beban yang besar. Secara administratif, instansi pemerintah dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja pegawai.

Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai perlu diawali dengan perencanaan SDM yang baik, dalam hal ini dibutuhkan aktifitas perancangan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama antara pimpinan dengan pegawai. Perancangan dimaksud perlu dilakukan secara bersama-sama agar dapat diketahui secara pasti kemampuan secara personal. Rancangan pekerjaan tersebut, disosialisasikan dan disepakati bersama sehingga dapat digunakan sebagai acuan yang akan memandu pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat sangat memperhatikan perencanaan yang dapat mempermudah seluruh pekerjaan yang ada. Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat telah menyadari pentingnya perencanaan untuk pegawai dalam mengerjakan aktivitas tanpa dibatasi ruang dan waktu. Oleh karena itu untuk menjalankan perencanaan sumber daya manusia maka Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dipekerjakan. Jangan sampai perencanaan yang baik akan tetapi kinerja pegawai yang tidak memuaskan akibat tidak memahami, apalagi menguasai perencanaan yang ada.

Perencanaan sumber daya manusia sangat di sadari penting oleh organisasi dan merupakan investasi masa depan karena dengan kemampuan pegawai sangat baik dan mampu menyelesaikan setiap permasalahan dan mampu membuat inovasi yang membuat organisasi melesat jauh meninggalkan para pesaing sehingga masyarakat terlayani dengan baik dan program-program terlaksana dengan efektif dan efisien. Berdasarkan survei awal pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat ditemukan masih rendahnya pencapaian kinerja pegawai dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Tabel Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat

No	Indikator Kinerja	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Nilai SKP	86,23 %	85,16 %	86,22 %	84,27 %	83,32 %
2	Orientasi Pelayanan	82,32 %	82,16 %	82,32 %	82,16 %	81,25 %
3	Integritas	82,49 %	81,99 %	82,49 %	81,29 %	81,21 %
4	Komitmen	81,63 %	81,41 %	81,68 %	81,40 %	81,11 %
5	Disiplin	81,75 %	81,48 %	81,75 %	81,07 %	80,03 %
6	Kerjasama	89,04 %	81,84 %	89,97 %	81,60 %	83,35 %

Dapat dilihat dari tabel 1 dalam lima tahun terakhir laporan data kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi Sumatera Barat menunjukkan pasang surut atau berfluktuasi, dimana bisa dilihat penurunan kinerja terbesar terjadi pada tahun 2021, diduga penurunan kinerja disebabkan oleh komitmen dan disiplin kerja. Kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi Sumatera Barat ini masih rendah. Hal itu akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai. Data diatas juga memperlihatkan data pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat belum mencapai target nasional 100%. Berdasarkan data di atas terlihat nilai SKP pada BPKAD tidak pernah mencapai target nasional yaitu 100%, oleh sebab itu peneliti tertarik meneliti pada BPKAD dalam mengetahui lebih lanjut penyebab rendahnya nilai SKP ditinjau dari segi pegawainya.

Pada bahagian lain Discenza dan Smith dalam Fathoni (2017:88) mengemukakan bahwa faktor-faktor umum yang mempengaruhi kinerja meliputi dimensi Individu (yaitu kemampuan, prestasi, motif, sasaran, disiplin kerja, kebutuhan dan nilai) ; suasana motivasi dan kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, kepemimpinan, dimensi kelompok (yaitu, status, norma, kecerdasan dan iklim komunikasi serta struktur perusahaan termasuk unsur-unsur makro dalam pengendalian, pengawasan, fasilitas, dan perencanaan SDM). Data ini juga memberikan permasalahan berkenaan kinerja pegawai yang dilakukan melalui survei terhadap 10 orang sebagai berikut.

Tabel 2 Permasalahan Berkenaan Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Rendahnya kualitas kerja pegawai	7 orang (70%)	3 orang (30%)
2	Rendahnya kuantitas kerja pegawai	6 orang (60%)	4 orang (40%)
3	Rendahnya kehandalan pegawai dalam bekerja	5 orang (50%)	5 orang (50%)
4	Kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja	6 orang (60%)	4 orang (40%)
5	Kurangnya kerajinan pegawai dalam bekerja	5 orang (50%)	5 orang (50%)

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan adanya permasalahan berkenaan kinerja pegawai dimana rendahnya kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, kehandalan pegawai dalam bekerja, inisiatif pegawai dalam bekerja dan masih kurangnya kerajinan pegawai dalam bekerja. Masalah lain berkenaan dengan perencanaan sumber daya manusia, survei terhadap 10 orang pegawai ditemukan.

Tabel 3 Permasalahan Berkenaan Perencanaan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Masih kurangnya perencanaan penerimaan pegawai	5 orang (50%)	5 orang (50%)
2	Masih kurangnya perencanaan sumber daya yang dibutuhkan	6 orang (60%)	4 orang (40%)
3	Masih kurangnya perencanaan standar kerja pegawai	5 orang (50%)	5 orang (50%)
4	Masih kurangnya perencanaan kualifikasi kerja pegawai	6 orang (60%)	4 orang (40%)

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan adanya permasalahan berkenaan perencanaan sumber daya manusia hal tersebut terlihat pada tabel di atas seperti kurangnya perencanaan penerimaan pegawai, kurangnya perencanaan sumber daya yang dibutuhkan, kurangnya perencanaan standar kerja pegawai dan kurangnya perencanaan kualifikasi kerja pegawai.

Komitmen sangat diperlukan oleh seseorang pegawai dalam bekerja. Komitmen sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Menurut Sopiah (2017:44) menambahkan bahwa rendahnya komitmen kerja pegawai dapat memicu perilaku yang kurang baik, misalnya tindak kerusuhan yang berdampak lebih lanjut pada reputasi kinerja yang menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya kinerja perusahaan. Masalah lain berkenaan dengan komitmen kerja, survei terhadap 10 orang pegawai ditemukan.

Tabel 4 Permasalahan Berkenaan Komitmen Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Rendahnya sikap pegawai terhadap tugasnya	5 orang (50%)	5 orang (50%)
2	Masih kurangnya loyalitas pegawai dalam bekerja	6 orang (60%)	4 orang (40%)
3	Masih kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja	4 orang (40%)	6 orang (60%)
4	Masih kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja	3 orang (30%)	7 orang (70%)

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan masih adanya permasalahan berkenaan komitmen kerja pegawai dimana rendahnya sikap pegawai terhadap tugasnya, kurangnya loyalitas pegawai dalam bekerja, kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja dan kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja. Kinerja karyawan juga dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan kedisiplinan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendiisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja karyawannya (Handoko, 2016:204).

Masalah lain berkenaan dengan disiplin kerja, survei terhadap 10 orang pegawai ditemukan.

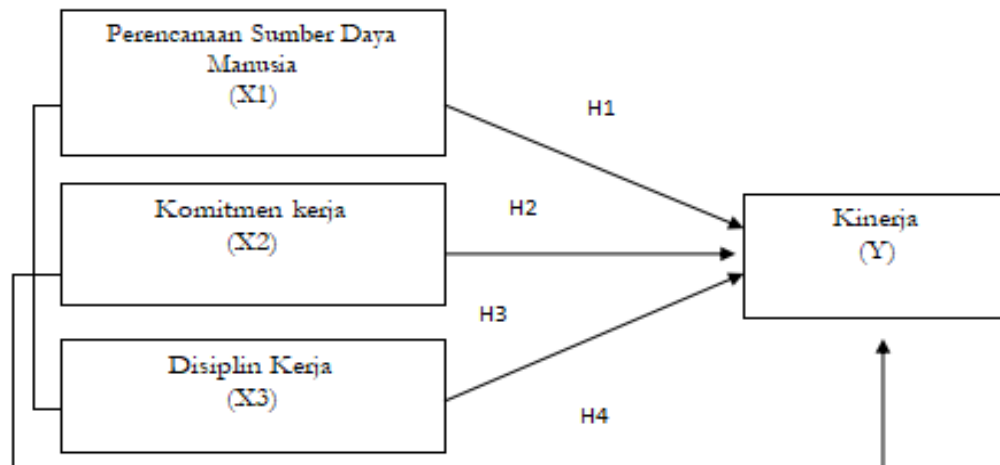
Tabel 5 Permasalahan Berkenaan Disiplin Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Rendahnya tanggung jawab terhadap tugas	4 orang (40%)	6 orang (60%)
2	Masih kurangnya ketepatan dalam melaksanakan tugas	5 orang (50%)	5 orang (50%)
3	Masih kurangnya ketaatan pegawai terhadap peraturan	6 orang (60%)	4 orang (40%)
4	Masih kurangnya ketaatan pegawai terhadap norma yang berlaku	4 orang (40%)	6 orang (60%)

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan masih adanya permasalahan berkenaan disiplin kerja pegawai dimana rendahnya s tanggung jawab terhadap tugas, masih kurangnya ketepatan dalam melaksanakan tugas, kurangnya ketaatan pegawai terhadap peraturan dan kurangnya ketaatan pegawai terhadap norma yang berlaku. Wawancara dengan Kabid Fungsional Kepegawaian Ibu Silvia pada Senen tanggal 6 Maret 2023 di BPKAD ditemukan permasalahan dimana kurang terlaksananya perencanaan SDM pada BPKAD Sumbar, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum memahami pekerjaannya, masih ada tidak terjalin koordinasi dengan bagian lain dalam menentukan keberhasilan jabatan dan tidak terlihat *job description* pekerjaan yang jelas.

Penelitian tentang ini telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti, (Saputra et al., 2020: 187–197), (Layla Hafni dan Nia Husni, 2017: 104–116), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian (Layla Hafni dan Nia Husni, 2017: 104–116), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan Sedangkan penelitian (Manullang et al., 2022: 10–21), (Wiguna, Salfadri, Delvianti, 2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan ulasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat". Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah indikator manakah yang dominan dari variabel perencanaan sumber daya manusia, komitmen kerja, disiplin kerja dan kinerja di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat ?. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat ?. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat ?. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat ?. Apakah perencanaan sumber daya manusia, komitmen kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat ?

Dari latar belakang, teori dan rumusan masalah diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut H1 : Diduga ada pengaruh signifikan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. H2 : Diduga ada pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap kinerja di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. H3 : Diduga ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. H4 : Diduga ada pengaruh signifikan perencanaan sumber daya manusia, komitmen kerja, disiplin kerja terhadap kinerja di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PNS di Kantor Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 89 orang PNS. Sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 89 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 22. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan toleransi kesalahan 5%. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian (kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas). Uji validitas bertujuan untuk mengukur validitas kuesioner. Uji validitas merupakan instrumen penelitian yang dalam hal ini kuesioner yang kita buat apakah pertanyaannya bisa mengukur apa yang ingin kita ukur (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Metode analisis yang digunakan untuk menyelesaikan rumusan masalah penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Data kuantitatif jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka seperti kuisisioner dan hasil SPSS (Sugiono 2016). Teknik pengumpulan data menggunakan riset keperpustakaan dan riset lapangan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian metode yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah disampaikan. Sumber data yang di peroleh langsung dari sumber objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif Penelitian

Kinerja Pegawai (Y)

Analisis deskriptif kinerja pegawai digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

No. item pernyataan	STS (1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)		N	Skor	Mea n	TC R
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Kualitas Kerja														
Rata - rata	0	0	2	2,7 0	3	35,7 2	2	23,8 1	3	37,7 4	8	189 9	3,97	79,3 3
Kuantitas Kerja														
Rata - rata	0	0	1	0,6 7	1	21,5 9	1	20,4 9	5	56,1 5	8	187, 9	4,33 87	86,6 5
Kehandalan														
Rata - rata	0	0	0	0,2 2	2	30,1 7	2	24,0 1	4	45,6 4	8	188. 9	4,15 99	83,0 1
Inisiatif														
Rata - rata	0	0	0	0	2	30,7 7	2	24,9 2	3	44,2 4	8	188 9	4,13	82,7 0
Kerajinan														
Rata - rata	0	0	0	0	3	37,5 3	2	22,4 0	3	40 7	8	189 9	4,02	80,4 9
Rata - rata keseluruhan													4,12	82,4 4

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari 25 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,12 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,44%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel kinerja adalah kuantitas kerja dimana nilai rata-rata 4,33 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,65%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja pada variabel kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling sedikit adalah kerajinan dimana nilai rata-rata 4,02 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,49%, dengan kategori Baik.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1)

Analisis deskriptif perencanaan sumber daya manusia digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif perencanaan sumber daya manusia dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7 Deskriptif Perencanaan SDM (X1)

No. item pernyataan	STS (1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)		N	Skor	Mea n	TC R
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Perencanaan Kuantitatif														
Rata – rata	0	0	1	1.2 0	2	27,3 8	2	23,8 17	4	40,4 13	8	181, 88	4,15	83,0 0
Perencanaan Kualitatif														
Rata – rata	0	0	0	0,0 7	2	31,7 8	2	23,1 15	4	45,0 02	8	189	4,13	82,6 2
Rata - rata keseluruhan													4,14	82,8 1

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel perencanaan sumber daya manusia di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari 30 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,14 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,81%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel perencanaan sumber daya manusia adalah Perencanaan Kuantitatif dimana nilai rata-rata 4,15 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,00%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Perencanaan Kuantitatif pada variabel perencanaan sumber daya manusia pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling sedikit adalah perencanaan kualitatif dimana nilai rata-rata 4,13 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,62%, dengan kategori Sangat Baik.

Komitmen Kerja (X2)

Analisis deskriptif komitmen kerja digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif komitmen kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8 Deskriptif Komitmen Kerja (X2)

No. item pernyataan	STS (1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)		N	Sko r	Me an	TC R
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Sikap Terhadap Tugas														
Rata – rata	0	0	0	0,37	35	39,33	19	20,97	35	39,33	8	189	3,99	79,85
Loyalitas														
Rata – rata	0	0	0	0,37	40	45,32	19	21,72	29	32,58	8	187,99	3,87	77,30
Tanggung Jawab														
Rata – rata	0	0	1,33	1,50	43,33	48,69	17,67	19,85	26,67	29,96	8	189	3,78	75,66
Disiplin Dalam Bekerja														
Rata – rata	0	0	1	1,12	39,33	44,19	15	16,85	33,67	37,83	8	188,99	3,91	78,28
Rata - rata keseluruhan													3,89	77,77

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel komitmen kerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari 12 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,89 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,77%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Baik. Indikator dominan pada variabel komitmen kerja adalah sikap terhadap tugas dimana nilai rata-rata 3,99 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79,85%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator sikap terhadap tugas pada variabel komitmen kerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Baik. Indikator paling sedikit adalah tanggung jawab dimana nilai rata-rata 3,78 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 75,66%, dengan kategori Baik.

Disiplin Kerja Pegawai (X3)

Analisis deskriptif disiplin kerja digunakan untuk mendapatkan rata-rata skor dan Tcr masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil pengujian analisis deskriptif disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9 Deskriptif Disiplin kerja (X3)

No. item pernyataan	STS (1)		TS(2)		KS(3)		S(4)		SS(5)		N	Skor	Me an	TC R
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Tanggung jawab terhadap tugas														
Rata – rata	0	0	0	0	1	18,6	2	26,4	4	55,9	8	189	4,37	87,37
Ketepatan dalam melaksanakan tugas														
Rata – rata	0	0	1	0,67	1	15,4	2	22,3	5	57,1	8	185,18	4,40	88,04
Ketaatan pada peraturan organisasi														
Rata – rata	0	0	1	0,90	1	17,6	2	24,72	5	56,85	8	190	4,38	87,51
Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan														
Rata – rata	0	0	0	0	1	14,3	2	29,6	5	55,0	8	189	4,41	88,22
Rata - rata keseluruhan													4,39	87,79

Berdasarkan hasil penelitian skor rata-rata variabel disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat yang terdiri dari 20 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,39 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,79%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel disiplin kerja adalah Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan dimana nilai rata-rata 4,41 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,22%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan pada variabel disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling sedikit adalah tanggung jawab terhadap tugas dimana nilai rata-rata 4,37 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,37%, dengan kategori Sangat Baik.

Hasil Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu kinerja dengan beberapa variabel independen perencanaan sumber daya manusia, komitmen kerja dan disiplin kerja. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.190	3.336		2.755	0.007
Perencanaan SDM (X1)	0.571	0.034	0.733	16.789	0.000
Komitmen Kerja (X2)	0.201	0.050	0.186	4.054	0.000
Disiplin Kerja (X3)	0.154	0.031	0.156	5.002	0.000

Berdasarkan tabel 10 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 9.190 + 0.571X_1 + 0.201X_2 + 0.154X_3 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 9.190, artinya jika tidak ada perencanaan sumber daya manusia, komitmen kerja, disiplin kerja ($X_1=X_2=X_3=0$) maka nilai kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar konstanta yaitu 9.190, satuan artinya besar nilai kinerja sudah ada yaitu sebesar 9.190 satuan. Koefisien regresi variabel perencanaan sumber daya manusia sebesar 0.571, koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi peningkatan perencanaan sumber daya manusia sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat sebesar 0,571. Jadinya dapat disimpulkan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Koefisien regresi variabel komitmen kerja sebesar 0.201, koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi peningkatan komitmen kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat sebesar 0.201. Jadinya dapat disimpulkan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.154, koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat sebesar 0.154. Jadinya dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t

Untuk hasil uji hipotesis (parsial) dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini.

Tabel 11. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.190	3.336		2.755	0.007
Perencanaan SDM (X1)	0.571	0.034	0.733	16.789	0.000
Komitmen Kerja (X2)	0.201	0.050	0.186	4.054	0.000
Disiplin Kerja (X3)	0.154	0.031	0.156	5.002	0.000

Berdasarkan tabel 11 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut. Nilai t hitung variabel perencanaan sumber daya manusia adalah 16.789 dengan nilai t tabel diperoleh dari $df = 89 - 3 = 86$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.663 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai ($sig = 0,000 < 0,05$). Maka perencanaan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Nilai t hitung variabel komitmen kerja adalah 4.054 dengan nilai t tabel diperoleh dari $df = 89 - 3 = 86$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.663 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai ($sig = 0,000 < 0,05$). Maka komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 5.002 dengan nilai t tabel diperoleh dari $df = 89 - 3 = 86$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.663 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai ($sig = 0,000 < 0,05$). Maka disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat.

Uji F

Untuk hasil uji hipotesis (simultan) dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12. Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3332.569	3	1110.856	434.625	.000 ^b
Residual	217.251	85	2.556		
Total	3549.820	88			

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 434.625 dan F tabel adalah 2.322, maka dapat dilihat F hitung $>$ F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti variabel perencanaan sumber daya manusia, komitmen kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat.

Pemabahasan

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ditemukan perencanaan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Indikator dominan pada variabel perencanaan sumber daya manusia adalah Perencanaan Kuantitatif dimana nilai rata-rata 4,15 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar

83,00%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Perencanaan Kuantitatif pada variabel perencanaan sumber daya manusia pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik (Arifin et al., 2023).

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara perencanaan sumber daya manusia dengan kinerja, yang diperkuat dengan penelitian Sjafitri et al (2019: 60–68), hasil penelitian ditemukan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang. Penelitian lain oleh Abraham Manu et al (2022: 167–188) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Kurniawan (2018: 85–92) hasil penelitian ditemukan terdapat Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT Dwi Mitra Adhiusaha.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ditemukan komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Indikator dominan pada variabel komitmen kerja adalah sikap terhadap tugas dimana nilai rata-rata 3,99 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79,85%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator sikap terhadap tugas pada variabel komitmen kerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Baik (Nadhirah et al., 2023).

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu seperti Jerry Wardana (2023: 66–78), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh secara parsial komitmen kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. Penelitian yang dilakukan oleh Vivi Mayasari Piliang (2022: 438–450), hasil penelitian ditemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional IV Jambi. Penelitian lain oleh Hayati et al (2023: 45–62), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ditemukan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Indikator dominan pada variabel disiplin kerja adalah Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan dimana nilai rata-rata 4,41 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,22%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan pada variabel disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik (Adel & Anoraga, 2023). Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin menggambarkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan bekerja secara disiplin misalnya mengerjakan suatu pekerjaan dengan tepat waktu maka tidak ada namanya wasting time sehingga sisa waktu bisa digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya (Engkizar et al., 2021).

Penelitian lain oleh Wiguna (2022), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian lain oleh Destafiani et al (2022: 528–540), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM Cabang Pariaman. Penelitian lain oleh Nurfarina & Saputra (2024: 229–239), hasil penelitian ditemukan Disiplin profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap status kepegawaian karyawan PT Palmaris Raya Kebun Batahan Mandailing Natal.

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ditemukan variabel perencanaan sumber daya manusia, komitmen kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Indikator dominan pada variabel kinerja adalah kuantitas kerja dimana nilai rata-rata 4,33 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,65%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja pada variabel kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Komitmen sangat diperlukan oleh seseorang pegawai dalam bekerja. Komitmen sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Menurut Sopiah (2017:44) menambahkan bahwa rendahnya komitmen kerja pegawai dapat memicu perilaku yang kurang baik, misalnya tindak kerusuhan yang berdampak lebih lanjut pada reputasi kinerja yang menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya kinerja perusahaan (Mutathahirin et al., 2020).

Kinerja karyawan juga dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan kedisiplinan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Baidar et al., 2023). Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan kinerja karyawannya (Handoko, 2016:204). Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu seperti Jerry Wardana (2023: 66–78), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang. Penelitian (Agussalim, 2022: 711–718), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI.

KESIMPULAN

Indikator dominan pada masing-masing variabel adalah indikator dominan pada variabel kinerja adalah kuantitas kerja dimana nilai rata-rata 4,33 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,65%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kuantitas kerja pada variabel kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan

dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling sedikit adalah kerajinan dimana nilai rata-rata 4,02 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,49%, dengan kategori Baik. Indikator dominan pada variabel perencanaan sumber daya manusia adalah Perencanaan Kuantitatif dimana nilai rata-rata 4,15 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,00%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Perencanaan Kuantitatif pada variabel perencanaan sumber daya manusia pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator terendah variabel perencanaan SDM adalah perencanaan kualitatif dimana nilai rata-rata 4,13 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,62%, dengan kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel komitmen kerja adalah sikap terhadap tugas dimana nilai rata-rata 3,99 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79,85%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator sikap terhadap tugas pada variabel komitmen kerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Baik. Indikator terendah variabel komitmen kerja adalah tanggung jawab dimana nilai rata-rata 3,78 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 75,66%, dengan kategori Baik. Indikator dominan pada variabel disiplin kerja adalah Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan dimana nilai rata-rata 4,41 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,22%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan pada variabel disiplin kerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dalam kategori Sangat Baik. Indikator terendah variabel disiplin kerja adalah tanggung jawab terhadap tugas dimana nilai rata-rata 4,37 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,37%, dengan kategori Sangat Baik. Perencanaan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat. Perencanaan sumber daya manusia, komitmen kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

REFERENSI

- Abraham Manu, I., Sia Niha, S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4.
- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Agussalim. (2022). Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VI. *JM, VOL. 4, NO. 4, DESEMBER 2022, Hal: 711-718*, 4.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher

- Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program* (cetakan I). Pustaka Belajar.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Kbalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Damara, Y., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan ud maju mapan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(3).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Destafiani, D., Sutardjo, A., & Anggreani, M. D. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PNM Cabang Pariaman. *Jurnal Matua*, 4.
- Dewi, D. P., & Harjojo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In E. Junaedi (Ed.), *Unpam Press* (Pertama, Issue 1). Unpam Press.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.1). Alfabeta.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*, 8(2).
- Erpidawati, & Yuliantanty, S. (2020). *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. Pena Persada.
- Fathoni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rieneka Cipta, Jakarta.
- Firmansyah, F. (2019). *Budaya Kerja IKM Batik Inovatif & Kreatif*. Duta Media Publishing.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Cet.VIII). universitas Diponegoro.
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). PT.Bumi Aksara.
- Hayati, R., Sutarjo, A., & Adawiyah, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Matua Jurnal*, 5.
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 33-41.
- Jerry Wardana. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Teluk Bayur Padang.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, II(1), 26–31.
- Layla Hafni dan Nia Husni. (2017). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International

- Finance Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. *Nucl. Phys.*, 13.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Manguluang, A. (2017). *Statistik* (pertama). Ekasakti Press.
- Manguluang, A. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan* (Cetakan Pe). Ekasakti Press.
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.
- Noor, M. T., & Kurniawan, E. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT Dwi Mitra Adhiusaha di Kabupaten Kotawaringin Timur. *E-Jurnal Profit*, 3.
- Nurfarina, A., & Saputra, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3.
- Sjafitri, H., Juniarti, S., & Ramadhania. (2019). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik ATI Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10.
- Sopiah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Andi Offset, Yogyakarta.
- Vivi Mayasari Piliang. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Iv Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Manken)* Vol. 11 No. 02, Juni 2022. P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424, 11.
- Wiguna, B. P., Salfadri, & Delvianti. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan. *Ejurnal-Unespadang. JM, VOL. 4, NO. 2, JUNI 2022, Hal: 241-254*, 4.

Copyright holder:

© Mahendra, I. Yanti, N. Hadya, R.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA