PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA BENDAHARA SKPD DI KABUPATEN MERANGIN

Siti Aminah[1], Eko Suprapto[2]

Abstract

This study aims to identify and analyze the performance Bendahara SKPD Kapupaten Merangin. Relative to the employee how to work with the Bendahara SKPD as possible and have the discipline and high competence in completing the work at the time of making the annual financial statements will be submitted to the BPKD. So on this, the study aims to demonstrate the significance of the influence of Discipline and Competence of the Bendahara SKPD's performance . In analyzing the data used descriptive analysis of the distribution that contains the items of each variable, then simple linear regression analysis and hypothesis testing. From the test results with a simple linear regression and partial regression analysis showed that the simultaneous discipline variable (X1) effect on the performance of 6533 (Y) and significant treasurer of 0.000. This shows that t = 6533> table = 1,671 or 0,000 significant <0.05, according to the first hypothesis, the results show that H0 is rejected and H1 is accepted, ie Discipline (X1) have a significant effect on performance (Y) Bendahara SKPD Kabupaten Merangin. Competence variable (X2) effect of 2,101 on the performance (Y) and significant employees of 0.000. This shows that t = 2.101> table = 1,671 or 0,040 significant <0.05, according to the second hypothesis. The results showed that H0 is rejected and H1 is accepted, namely competence (X2) have a significant effect on performance (Y) Bendahara SKPD Kabupaten Merangin. R-value test results of .735 and .540 R Square valuable. This shows that the multiple correlation (Discipline X1 and X2 competence) on employee performance. R2 value 0.540 indicates the role or contribution of Discipline and competence variables were able to explain the variable performance of 54%. While the rest of 46% is influenced by other variables not included in this study.

Keyword: Discipline, Competence, performance

PENDAHULUAN

Setiap lembaga atau instansi selalu berupaya untuk mengkombinasikan berbagai sumberdaya yang dimilikinya untuk dapat mencapai tujuan secara optimal. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang strategis dan dominan dalam menentukan berhasil tidaknya suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena sumber dayalah yang menggerakkan berbagai potensi yang dimiliki organisasi. Mesin dan peralatan kerja tidak akan dapat dioperasikan tanpa melibatkan sumber daya manusia.

Untuk menunjukkan bahwa keberhasilan lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja seluruh pegawainya. Yang terpenting bagi seorang pimpinan adalah bagaimana mereka dapat memberikan perhatian kepada pegawai atau bawahannya untuk senantiasa bekerja secara optimal.

Bendahara SKPD kabupaten Merangin sebagai bagian dari sistem pemeritahan, bertanggungjawab terhadap keuangan di instasi dimana dia berkerja. Oleh karena itu kinerja Bendahara SKPD harus dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini mengingat masalah keuangan sangat sensitif. Semua pelaporan dan pengawasan harus dijalankan dengan

[1] Bendahara SKPD Kab. Merangin
[2] Dosen Univ. Batanghari Jambi

baik. Namun demikian kinerja individu yang tidak merata dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Lemahnya kinerja sebagian individu terlihat dari penyelesaian pelaporan keuangan yang terlambat atau tidak sesuai dengan jadwal sebagaiman terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Laporan SKPD-SKPD pada BPKAD di Kabupaten Merangin yang diselesaikan

Tahun	Jumlah Bendahara	penyelesaian	Persentase pencapaian target
2009	65	42	64,62 %
2010	65	32	49,23 %
2011	65	29	44,62 %
2012	65	34	52,31 %
2013	65	10	15,38 %

Sumber : BPKAD Kabupaten Merangin

Dari tabel 1 terlihat bahwa persentase pencapaian target penyelesaian laporan tidak tepat waktu atau tidak terpenuhi rata-rata pencapaian sebesar 45,23%. Tidak tercapainya penyelesaian pekerjaan sebagaimana digambarkan tabel 1 diantaranya mengindikasikan lemahnya kinerja di SKPD masing-masing. Padahal kedudukan dan peran pegawai negeri sipil sangat menentukan dalam setiap instansi/dinas di pemerintah tersebut. Pegawai negeri sipil sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Kinerja lembaga atau instansi pada intinya sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainnya, sementara kinerja individu secara teoritis sangat dipengaruh oleh disiplin dan kemampuan kerja serta variabel lainnya. Menurut Ruky (2001) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu diantaranya adalah motivasi, insentif, disiplin, kemampuan kerja dan kepemimpinan dan banyak variabel lainnya.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk tesis yang berjudul "***Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin***"

Dari urian diatas teridentifikasi Masalah bahwa :1) Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja bendahara SKPD di Kabupaten Merangin, 2) Bagaimana pengaruh Kompentensi terhadap kinerja bendahara SKPD di Kabupaten Merangin, 3) Bagaimana pengaruh Disiplin dan kompentensi terhadap kinerja Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin

Tujuan Penelitian : 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja bendahara SKPD di Kabupaten Merangin ? 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja bendahara SKPD di Kabupaten Merangin? 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja bendahara SKPD di Kabupaten Merangin ?

Dalam menganalisa penelitian ini populasi yang digunakan adalah Pegawai Bendahara SKPD Kabupaten Merangin yang berjumlah 62 (enampuluh dua) orang. Menurut Rumidi (2005: 50) untuk penelitian

yang menggunakan analisis data dengan statistik, jumlah sampel paling sedikit adalah 30 persen. Apabila populasi lebih kecil dari 100 maka populasi dijadikan sample (teknik sensus). Menurut arikunto 2002 untuk sampel yang kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Verivikatif. Teknik analisanya adalah Persamaan Regresi Linear Berganda dengan persamaan $Y= a +b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ (1)

Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner *Skala Likert* dimana setiap jawaban tidak hanya sekedar "setuju" dan "tidak setuju" saja melainkan dibuat dengan lebih banyak kemungkinan jawaban (Sugiyono, 2010:199). Jawaban kuesioner disajikan dengan Skala Likert, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiono, 2010:133). Dalam skala likert individu yang bersangkuta dinilai dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih. Skala yang digunakan adalah skala ordinal yang membedakan kategori berdasarkan jenis atau macamnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert dimana pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dan sebagainya.

Tabel 2 Skala Likert Pada Prosedur Pengumpulan Data

No.	Skala Likert	Kode	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Setuju	STS	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiono (2010:133)

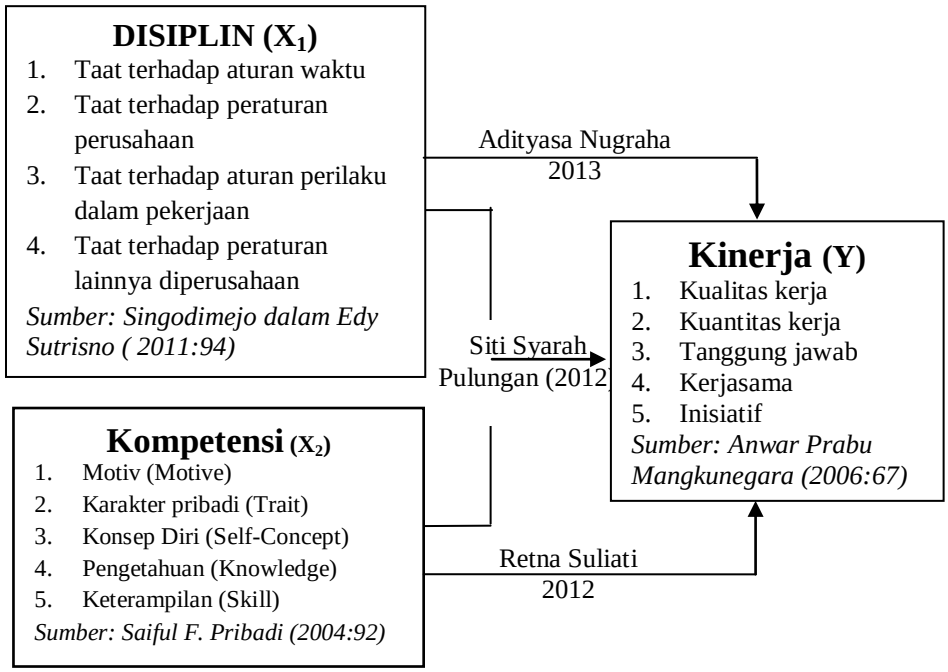
PEMBAHASAN

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2007). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Kompetensi adalah sebagai keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif (Lee dan Stone). Adapun Bedard dalam Sri lastanti (2005) mengartikan keahlian atau kompetensi sebagai seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan prosedural yang luas dalam melakukan penyuluhan. Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang

mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif "*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*".

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian,2001:329)



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan tujuan penelitian, maka Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:1) Dipsiplin berpengaruh kinerja Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin, 2) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin, 3) Disiplin dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin.

Dalam analisis ini didapatkan dari hasil penelitian bahwa variabel bebas, yaitu Disiplin (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Dengan menggunakan metode analisisnya adalah persamaan regresi berganda, adapun hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3
Tabel Uji Pengaruh
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.746	.317		2.349	.022
	Disiplin	.667	.102	.630	6.533	.000
	Kompetensi	.147	.070	.203	2.101	.040

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dari hasil penelitian pada table 3 diatas, didapatkan persamaan regresi liniear berganda yaitu:

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

$Y = 0{,}746 + 0{,}667.X_1 + 0{,}147.X_2 + e$

Dari persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa setiap 1 skor Disiplin (X_1) bertambah dengan satu satuan maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,667, dan setiap 1 skor Kompetensi (X_2) bertambah, maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,147. Namun apabila variabel Disiplin (X_1) dan kompetensi (X_2) tidak ada atau tidak dilaksanakan dengan baik maka nilai kinerja hanya sebesar 0,746. Sedangkan selebih dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji R *Square*

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila R = 0 berarti diantara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila R = 1 berarti antara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*Dependent variabel*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada table 4 berikut:

Tabel 4
Uji R dan dan R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735[a]	.540	.525	.42964

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin

Hasil uji R bernilai 0,735 dan R Square bernilai 0,540. Hal ini menunjukan bahwa korelasi ganda (Disiplin dan Kompetensi) terhadap kinerja. Nilai R^2 0,540 menunjukan besarnya peran atau kontribusi variable disiplin dan kompetensi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 54%. Sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2010:97). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan α = 0,05 dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Uji Parsial). Dimana pengujian ini bertujuan untuk hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu variabel disiplin (X_1) dan kompetensi (X_2) dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja (Y). Adapun hasil pengujian Uji t dengan menggunakan program SPSS 20.0 dapat dilihat pada table 5 berikut:

Tabel 5
Uji t (Parsial)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.746	.317		2.349	.022
	Disiplin	.667	.102	.630	6.533	.000
	Kompetensi	.147	.070	.203	2.101	.040

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t Disiplin Terhadap Kinerja

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t), pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat. Dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin (X_1) terhadap Variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi dengan menggunakan SPSS 20.0, menunjukan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel disiplin (X_1) berpengaruh sebesar 6.533 terhadap kinerja (Y) bendahara dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukan bahwa $t_{hitung} = 6.533 > t_{tabel} = 1.671$ atau signifikan 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan hipotesis pertama, hasil penelitian menunjukan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu Disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin.

Berdasarkan hasil uji-t tersebut menyatakan bahwasanya kinerja Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin dipengaruhi oleh variabel Disiplin. Yang berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung atau memperkuat teori yang menyatakan bahwa disiplin dapat mempengaruhi kinerja. Disamping itu penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Adityasa Nugraha 2013).

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa empat dimensi disiplin yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahan/instansi, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Artinya apabila disiplin dapat ditingkatkan akan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja

Secara deskriptif dimensi disiplin yang paling besar frekuensinya adalah dimensi tingkat ketepatan jam masuk kerja kemudian diikuti oleh dimensi kinerja, selalu mengutamakan kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya. Ini merupakan tingkatan disiplin Bendahara SKPD diKabupaten Merangin, yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya Disiplin Bendahara SKPD diKabupaten Merangin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji t Kompetensi Terhadap Kinerja

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-

t), pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat. Dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Kompetensi (X_2) terhadap Variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi dengan menggunakan SPSS 20.0. Dari hasil uji regresi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0, menunjukan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel kompetensi (X_2) berpengaruh sebesar 2.101 terhadap kinerja (Y) pegawai dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukan bahwa t_{hitung} = 2.101 > t_{tabel} = 1.671 atau signifikan 0,040 < 0,05, maka sesuai dengan hipotesis kedua. Hasil penelitian menunjukan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Bendahara SKPD diKabupaten Merangin.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja. Disamping itu pula penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dari penelitian ini yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Retna Suliati 2012).

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa lima dimensi kompetensi yaitu motif, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Artinya apabila pegawai memiliki karakter keperibadian dan ketrampilan dapat meningkatkan kompetensi berupa disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan mempunyai kemampuan melaksanakan metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien dan selalu mengutamakan kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya meningkatkan kinerja.

Secara deskriptif dimensi kompetensi yang paling besar frekuensinya berada pada dimensi ketrampilan, motif, karakter pribadi, pengetahuan dan konsep diri. Ini merupakan tingkatan kompentensi Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin, yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya kompetensi Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Tabel 6
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.804	2	6.402	34.682	.000[b]
	Residual	10.891	59	.185		
	Total	23.695	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin

Pengujian hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu Disiplin dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 34.682 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (34.682 > 3.151) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin.

Sedangkan untuk hasil uji R bernilai 0,735 dan R Square bernilai 0,540. Hal ini menunjukan bahwa korelasi ganda (Disiplin dan kompetensi) terhadap kinerja. Nilai R^2 0,540 menunjukan besarnya peran atau kontribusi variable Disiplin dan kompetensi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 54%. Sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. (Siti Syarah Pulungan 2012)

SIMPULAN

Setelah melakukan penelitian maka disini penulis memperoleh kesimpulan dari penelitian Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja. Adapun beberapa kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya disiplin kerja memberikan manfaat bagi Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin. Artinya apabila disiplin bendahara taat terhadap aturan berlaku terutama waktu dalam menyelesaikan laporan keuangan maka bendahara akan mampu menyelesaikan laporan-laporan tersebut berdasarkan aturan dan tanggung jawab yang telah diatur disepakati bersama guna untuk meningkatkan kinerja bendahara terutama pegawai SKPD di Kabupaten Merangin.
2. Secara kompetensi, disiplin berpengaruh terhadap kinerja bendahara. Hal ini mendukung teori yang digunakan dalam penelitian ini. Disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja bendahara sebaliknya disiplin yang tidak baik akan berpengaruh pula terhadap kinerja bendahara. Bendahara harus memiliki ketrampilan dan karakter pribadi yang tinggi. Artinya apabila kompetensi bendahara tidak memiliki disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas yang diberikan harus juga dapat mengunakan kemampuan metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efesien suapaya pekerjaan tersbut dapat diselesiakan tepat waktu dalam penyampian laporan keuangan di Kabupaten Merangin.
3. Kinerja bendahara memberikan manfaat bagi Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin dalam rangka mencapai tujuannya. Dengan kata lain apabila bendahara mampu memberikan hasil kinerja berupa kualitas dan kuantitasnya, maka pegawai akan mampu menciptakan hasil kerja yang semakin baik.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas dapat diajukan saran-saran kepada

Pegawai Bendahara SKPD di Kabupaten Merangi dan kalangan akademis sebagai berikut:

a. Pada dasarnya pemberian disiplin Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin telah berlangsung dengan baik, namun ada beberapa point yang harus diperhatikan yaitu tingkat ketaatan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan belum sesuai terhadap peraturan perusahan/instansi yang diberlakukan pada Pegawai Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin sehingga dalam pembuatan laporan keuanga sering mengalami keterlambatan, dan hal ini diharapkan perlu dikaji ulang kembali.
b. Perlunya peningkatan Kualitas kerja juga perlu ditingkatkan yang berhubungan dengan kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan, serta kerapihan pada pekerjaan yang dilaksanakan, yang dirasa cenderung masih kurang dan belum begitu memuaskan, dalam rangka meningkatkan kerja pegawai Bendahara SKPD di Kabupaten Merangin.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, M 2003. Adminisrtasi Pendidikan dan Manajemen BiayaPendidikan.Bandung: CV Alfabeta.

Augusty Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Arto Sugih. 2008. *Analisa Pekerjaan*. Jakarta :http://yesbejo.wordpress.com/2009/10/28/karya-tulis-bejo/

Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks

_____, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Klaten : Intan Sejat

Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Cetakan Pertama, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Indrianto dan Supomo. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Indeks

Handoko, T. Hani. (2001). M*anajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. BPFE,Yogyakarta

Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, SP, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi, Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan. (2003b). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.

_____,. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara,Jakarta.

Jackson& Schuler, Werner,1996*Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Buku 1, Edisi 10, , Penerbit: Salemba Empat, Jakarta

Jonathan Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Mangkunegara. AP, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000 ,*Manajemen Sumber*

Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.

_____, 2006 ,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung

Nawawi,Hadari. (2005). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.

Prawirosentono.S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manausia, Kebijakan Kinerja Karyawan.* BPFE, Yogyakarta.

Panggabean, Mutiara, 2004,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia, Bogor.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti, (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang, (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Ardi Mahasatya, Jakarta

Singarimbun masri & Effendi Sofian. (2007).*Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

Soeprihanto.JM, 1999. *Penilaian Kinerja & Pengembangan Karyawan*. BPFE, Anggota IKAPI, Jakarta.

Zulkarnain Saman. 2006. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas dalam rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang dan Permukiman Propinsi Jawa Barat.* Bandung : STIE Pasundan. http://library.stiepas.ac.id