



## PENGARUH KOMPETENSI BENDAHARA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA BENDAHARA BOS SMK SE-KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Bukhori<sup>1</sup>, Marzuki Noor<sup>2</sup>, Sudirman AM<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup> SD Muhammadiyah Teluk Dalem Mataram Baru

<sup>2,3\*</sup> Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: [<sup>1\)</sup>bukhorie013@gmail.com](mailto:bukhorie013@gmail.com)  
[<sup>2\)</sup>marzuki4metro2015@gmail.com](mailto:marzuki4metro2015@gmail.com)  
[<sup>3\\*\)</sup>sudirman.am57@gmail.com](mailto:sudirman.am57@gmail.com)

### Abstrak

Kinerja bendahara merupakan tingkat keberhasilan bendahara secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja bendahara dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) Ada atau tidaknya pengaruh kompetensi bendahara terhadap kinerja bendahara BOS, (2) Ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja bendahara BOS, dan (3) Ada atau tidaknya pengaruh kompetensi bendahara dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja bendahara BOS. Tempat penelitian di SMK Se-Kabupaten Lampung Tengah. Populasi sebanyak 69 dan sampel diambil dengan teknik *clustered proporsional random sampling*. Sebagai sampel yang digunakan sebanyak 41 responden ditetapkan jumlahnya dengan menggunakan rumus Slovin. Pengambilan data ini dengan angket dan menggunakan uji regresi sebagai alat bantu penelitian. Hasil analisis penelitian adalah (1) Terdapat pengaruh yang besar kompetensi bendahara terhadap kinerja bendahara BOS sebesar 16,7%. (2) Terdapat pengaruh yang besar motivasi kerja terhadap kinerja bendahara BOS sebesar 20,1%. (3) Terdapat pengaruh yang besar kompetensi bendahara dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja bendahara BOS sebesar 31,5%. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi bendahara dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja bendahara. Kesimpulan penelitian yaitu kompetensi bendahara dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja bendahara.

**Kata kunci:** kompetensi, motivasi kerja, kinerja bendahara

### Abstract

*The performance of the treasurer is the level of success of the treasurer as a whole in completing a task or job with a certain degree of willingness and level of ability. The treasurer's performance is influenced by competence and work motivation. The purpose of this study was to analyze: (1) Whether or not there was influence of treasurer competency on BOS treasurer performance, (2) Whether or not there was influence of work motivation on BOS treasurer performance, and (3) Whether or not treasurer competency and work motivation influenced together -similar to the performance of the BOS treasurer. Place of research in SMK throughout Central Lampung regency. The population is 69 and the sample is taken using the clustered proportional random sampling technique. As a sample used as many as 41 respondents determined the number using the Slovin formula. Collecting this data by questionnaire and using the regression test as a research tool. The results of the research analysis are (1) There is a large influence of the treasurer's competence on the performance of the BOS treasurer by 16.7%. (2) There is a large influence of work motivation on the performance of the BOS treasurer by 20.1%. (3) There is a large influence of treasurer competency and work motivation together on the performance of BOS treasurer by 31.5%. The results of this study show that the competence of treasurers and work motivation affect the performance of treasurers. The conclusion of the study is that treasurer competence and work motivation can improve treasurer performance.*

**Keywords:** competence, work motivation, treasurer performance

Received: Juni 2022

Approved: Februari 2023

Published: Februari 2023

## PENDAHULUAN

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang seyogyanya mampu menjadi media pembelajaran peserta didik untuk mengembangkan pengetahuan berpikir kritis, keterampilan, dan perbaikan sikap. Sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional disebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pengelolaan sekolah yang baik akan semakin mendekati pada tujuan pendidikan nasional tersebut. Pengelolaan keuangan menjadi salah satu hal yang dapat mendukung proses pendidikan di sekolah. Biaya pendidikan yang dikelola dengan bijak akan dapat mendukung segala bentuk kegiatan pendidikan di sekolah.

Perencanaan keuangan sekolah yang meliputi sumber keuangan sekolah diatur dalam pasal 46 UU No. 20 tahun 2003, menyatakan bahwa pendanaan pendidikan menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah pusat, pemerintah daerah dan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang tersebut beserta turunannya sampai Peraturan Gubernur Lampung No 61 Tahun 2000, maka sumber pemasukan sekolah bisa berasal dari pemerintah, usaha mandiri sekolah, orang tua peserta didik atau sumber lain yang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pengelolaan BOS dilakukan oleh tim manajemen BOS tingkat satuan pendidikan dan di monitor oleh tim BOS tingkat provinsi. Tim Manajemen BOS tingkat satuan pendidikan memegang peranan penting dalam pengelolaan BOS terdiri dari Kepala Sekolah sebagai penanggung jawab, bendahara BOS, operator dapodik dan perwakilan orang tua peserta didik diluar komite sekolah yang dipilih sebagai anggota.

Tugas dan tanggung jawab bendahara BOS dimulai dari menyusun Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (RKAS) yang di dalamnya terdapat rencana penerimaan dan rencana penggunaan dana, membuat laporan realisasi penggunaan dana secara berkala, melakukan tertib pembukuan, dan menyerahkan laporan ke Dinas pendidikan. hal ini ditambah lagi dengan penyampaian laporan pengadaan asset yang bersumber dari dana BOS serta melaporkan realisasi dana BOS melalui laman BOS secara *online*.

Besarnya tugas dan tanggung jawab Bendahara BOS seringkali menyebabkan keterlambatan penyampaian laporan baik ke Dinas Pendidikan maupun secara online ke sistem pelaporan yang disiapkan kemendikbud. Secara nasional, kinerja Bendahara BOS masih jauh dari harapan terkait ketepatan waktu pelaporan, demikian juga pada pengelolaan BOS pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Lampung Tengah.

Bendahara BOS bekerja harus berdasarkan peraturan yang ada sehingga bendahara dituntut untuk lebih memahami segala aktivitas yang berkenaan dengan pengelolaan keuangan secara hati-hati dan bertanggung jawab, seperti pembayaran beban APBN/APBD tidak boleh dilakukan sebelum barang/jasa diterima. Dalam hal

pemeriksaan monitoring dan evaluasi baik oleh dinas pendidikan maupun inspektorat, seringkali masih didapati kekurangan pelaporan yang bersifat administratif maupun secara teknis.

Kompetensi merupakan atribut yang melekat pada individu meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi akan membantu seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Bendahara BOS akan mampu melaksanakan tugasnya dan mengatasi permasalahan yang ditemui dalam melaksanakan tugasnya apabila memiliki kompetensi yang sesuai. Bendahara yang kompeten akan memahami apa yang harus dikerjakan dan fungsinya dalam pekerjaan tersebut. Bendahara dengan kompetensi yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang baik.

Selain itu untuk dapat meningkatkan kinerja seorang bendahara, maka bendahara tersebut harus memahami dengan baik tugas pokok dan fungsinya (*job description*) dengan baik. Kegagalan bendahara dalam meningkatkan kinerjanya dapat diakibatkan kurang pemahamannya bendahara dalam memahami dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Sering sekali para bendahara melaksanakan tugasnya tanpa memperhatikan apa-apa yang harus dilakukan serta apa yang menjadi hak dan tanggungjawabnya. Tak terkecuali di kabupaten Lampung Tengah hal ini juga sering terjadi, terlebih lagi di kabupaten Lampung Tengah sering terjadi pergantian pejabat bendahara setiap tahun anggaran. Sehingga bendahara yang baru tersebut kemungkinan belum memahami tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Motivasi kerja juga berperan penting terhadap kinerja bendahara BOS SMK. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan, seseorang memerlukan motivasi yang merupakan proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang. Keinginan untuk hidup, memperoleh sesuatu, kekuasaan, dan pengakuan merupakan hal-hal yang mendorong motivasi dalam diri seseorang. Motivasi berperan penting dalam setiap organisasi. Tanpa bendahara yang memiliki motivasi mencapai tujuan (individu maupun organisasi), organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan paparan di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah kompetensi bendahara berpengaruh terhadap kinerja bendahara BOS SMK Se-Kabupaten Lampung Tengah?; (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja bendahara BOS SMK Se-Kabupaten Lampung Tengah?; (3) Apakah kompetensi bendahara dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja bendahara BOS SMK Se-Kabupaten Lampung Tengah?.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) ada atau tidaknya pengaruh kompetensi bendahara terhadap kinerja bendahara BOS SMK Se-Kabupaten Lampung Tengah, (2) ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja bendahara BOS SMK Se-Kabupaten Lampung Tengah, (3) ada atau tidaknya

pengaruh kompetensi bendahara dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja bendahara BOS SMK Se-Kabupaten Lampung Tengah.

Kata kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan Mangkunegara (2013) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil, tidak terbatas pada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga pada keseluruhan jajaran personil dalam organisasi. Penetapan tujuan dengan jelas akan mempengaruhi kinerja. Sedangkan upaya individu meraih tujuan sangat ditentukan oleh faktor-faktor spesifik dan kesulitan pekerjaan. Komitemen tujuan, kepentingan tujuan, efikasi diri, umpan balik, dan kompleksitas tugas yang akan memperkuat dan memperlemah kinerja dimana mekanisme ditentukan oleh pilihan/arah, usaha, ketekunan, dan strategi. Sehingga kinerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan Panggabean (2002) menyatakan faktor yang dinilai dalam kinerja yaitu yang berkaitan dengan pekerjaan dan karakteristik pekerja. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan terdiri atas kuantitas pekerjaan, apakah kuantitas yang telah ditetapkan dapat dicapai, sedangkan yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan mencakup kemampuan untuk bertanggung jawab, inisiatif, kemampuan beradaptasi dan kerja sama.

Sedangkan kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif. Dengan demikian peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja bendahara adalah tingkat keberhasilan bendahara secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama rentang waktu tertentu. Dalam penelitian ini indikator untuk mengukur kinerja bendahara yang akan dipakai adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, pemahaman terhadap tugas, inisiatif, dan disiplin.

Kompetensi Bendahara Istilah kompetensi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *competence* yang berarti *being competent* dan *competent* sama dengan *having ability, power, authority, skill knowledge, attitude, etc.* Inti kompetensi yaitu sesuatu yang dilakukan seseorang dibandingkan apa yang mereka ketahui.

Kompetensi seseorang dibentuk dan dipengaruhi oleh lingkungannya atau dalam pandangan pendidikan disebut sumber belajar. Sumber belajar dapat berupa system informasi yang diperoleh seseorang dari lingkungan nyata maupun sumber dari dunia maya. Dapat juga berupa pengalaman empiric dari sebuah observasi, pendidikan formal

ataupun keterampilan mandiri.dengan kompetensi yang dimilikinya, seseorang bisa melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya.

Kompetensi merupakan upaya untuk melaksanakan sesuatu yang terwujud dalam bentuk unjuk kerja atau hasil kerja. Berdasarkan pendapat Munandar (1992), “terdapat dua faktor yang berdampak pada terbentuknya kompetensi yaitu (a) faktor bawaan seperti bakat, dan (b) faktor latihan seperti hasil belajar”. Dua hal in saling keterkaitan dan saling melengkapi.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2013). Sehingga kompetensi memiliki peran penting pada seseorang dalam melakukan suatu bidang pekerjaan yang dituntut profesional.

Hal ini dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi “kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.” Sedangkan Arifin (2011) mendefinisikan kompetensi adalah jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berpikir dan pola tindakan.

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang adalah 1) Kepercayaan dan Nilai 2) Keahlian atau Keterampilan 3) Pengalaman 4) Karakteristik Personal 5) Motivasi 6) Isu-isu Emosional 7) Kapasitas Intelektual. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi bendahara adalah kemampuan kompleks yang dimiliki seseorang bendahara yang mencakup penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam pemikiran dan tindakan.

Motivasi berasal dari kata dari bahasa Inggris *motivation* yang artinya dorongan atau alasan mengapa seseorang melakukan suatu tindakan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Moekijat (2002: 4) “motivasi adalah suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu.”

Motivasi menurut Hasibuan (2001) adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Sedangkan menurut Hasibuan (2003) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

Berkenaan dengan indikator motivasi kerja, menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015) bahwa Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja tersebut adalah a) Penghargaan, b) Hubungan sosial, c) Kebutuhan Hidup, d) Keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah a) kebutuhan fisiologis, b) kebutuhan keselamatan, c) kebutuhan sosial, d) kebutuhan akan penghargaan, dan e) aktualisasi diri.

Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Artinya bila motivasi pegawai semakin tinggi dalam bentuk kelayakan kompensasi, pengakuan atas kinerja, penghargaan atas prestasi kerja, dan otonomi dalam pelaksanaan pekerjaan maka akan semakin tinggi dan baik kinerja pegawai tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif yaitu menguji kausalitas (pengaruh) variabel bebas terhadap variabel terikat berlandaskan teori pendukung setiap variabel. Variabel yang dicari pengaruhnya dalam adalah kompetensi bendahara ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja bendahara ( $Y$ ) BOS SMK di Kabupaten Lampung Tengah sebagai variabel terikat.

Populasi yang diambil peneliti adalah bendahara BOS SMK negeri maupun swasta Se-Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 69 bendahara. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Teknik *clustered proporsional random sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan luasnya wilayah serta statusnya, dengan jumlah sampel sebanyak 41 sampel bendahara yang dihitung menggunakan rumus slovin.

Teknik analisis data adapun data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis yaitu; (a) uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas data, uji linieritas, dan uji homogenitas, (b) uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi, analisis koefisien determinasi, dan uji F. Untuk memudahkan pengolahan data, maka data diolah menggunakan komputer program *Statistical Program for the Social Sciences* (ssps versi 21).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian melalui hasil uji normalitas data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 21 dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Normalitas Data

No	Nilai Galat Taksiran	Asymp. Sig (2-tailed)	Hasil Uji	Kesimpulan
1	Regresi Galat Y atas $X_1$	0,835	Tolak Ho pada $\alpha > 0,05$	Data galat berdistribusi Normal
2	Regresi Galat Y atas $X_2$	0,949	Tolak Ho pada $\alpha > 0,05$	Data galat berdistribusi Normal

Berdasarkan data hasil uji normalitas tabel di atas, nilai *Asymp. Sig.* = 0,835 > 0,05 Y atas  $X_1$ . Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* ternyata lebih besar dari 0,05 maka data galat regresi Y atas  $X_1$  berdistribusi normal. Begitu juga Y atas  $X_2$ , nilai

*Asymp. Sig.* = 0,949 > 0,05 maka data galat regresi Y atas  $X_1$  berdistribusi normal. Sedangkan hasil uji linieritas dengan melihat *Deviation from Linearity* dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Linieritas dengan *Deviation from Linearity*

No	Uji Linieritas	Sig.	$\alpha$	Kesimpulan
1	$X_1$ terhadap Y	0,557	0,05	Tolak $H_0$ terima $H_1$ , $X_1$ terhadap Y adalah linear
2	$X_2$ terhadap Y	0,526	0,05	Tolak $H_0$ terima $H_1$ , $X_2$ terhadap Y adalah linear

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity*  $X_1$  terhadap Y sebesar 0,557 > 0,05. Dengan demikian tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ , sehingga pengaruh kompetensi bendahara terhadap kinerja bendahara adalah linear. Begitu juga nilai *Deviation from Linearity*  $X_2$  terhadap Y sebesar 0,526 > 0,05. Dengan demikian tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ , sehingga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja bendahara adalah linear. Sedangkan hasil uji homogenitas dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Homogenitas dengan *Test of Homogeneity of Variances*

No	Data Galat	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Kesimpulan
1	Y atas $X_1$	1,497	10	25	,199	Varians populasi homogen
2	Y atas $X_2$	1,047	9	26	,432	Varians populasi homogen

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Y atas  $X_1$  sig. = 0,199 > 0,05 pada kompetensi bendahara terhadap kinerja bendahara, maka dikatakan bahwa data mempunyai varian yang sama. Begitu juga nilai Y atas  $X_2$  sig. = 0,432 > 0,05 pada motivasi kerja terhadap kinerja bendahara, maka dikatakan bahwa data mempunyai varian yang sama, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan uji hipotesis. Setelah dilakukan analisis regresi dapat dihasilkan uji koefesinsi  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap Y secara parsial maupun simultan sebagai berikut:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Persamaan Regresi	Nilai %	Sig.
1	Hipotesis 1	$\hat{Y} = 58,938 + 0,426X_1$	16,7%	0,008
2	Hipotesis 2	$\hat{Y} = 54,854 + 0,500X_2$	20,1%	0,003
3	Hipotesis 3	$\hat{Y} = 59,913 + 3,228X_1 + 3,938 X_2$	31,5%	0,001

Dari gambaran tersebut di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian kompetensi bendahara terhadap kinerja bendahara terdapat pengaruh yang kuat sebesar 16,7%, ( $0,008 < 0,05$ ) hipotesis tolak  $H_0$

- terima  $H_1$ : yaitu kompetensi bendahara berpengaruh secara kuat terhadap kinerja bendahara.
- b. Dari hasil penelitian budaya kerja terhadap Kinerja Bendahara terdapat pengaruh sebesar 20,1% ( $0,003 < 0,05$ ) hipotesis tolak  $H_0$  terima  $H_1$ : yaitu motivasi kerja berpengaruh secara kuat terhadap kinerja bendahara.
  - c. Dari hasil penelitian kompetensi bendahara dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara kuat terhadap kinerja bendahara sebesar 31,5% ( $0,001 < 0,05$ ) hipotesis tolak  $H_0$  terima  $H_1$ : yaitu kompetensi bendahara dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara kuat terhadap kinerja bendahara.

Ada pengaruh besar kompetensi bendahara terhadap kinerja bendahara BOS SMK Se-Kabupaten Lampung Tengah sebesar 16,7%, dan tujuan penelitian yang demikian dapat dibuktikan. Hal ini sesuai dengan Arifin (2011) yang menegaskan bahwa kompetensi merupakan jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berpikir dan pola tindakan, sehingga berpengaruh pada hasil pekerjaan yang dilakukan.

Ada pengaruh besar motivasi kerja terhadap kinerja bendahara BOS SMK Se-Kabupaten Lampung Tengah sebesar 20,1%, dan tujuan penelitian yang demikian dapat dibuktikan, dan hal ini sesuai dengan Hasibuan (2001) yang menjelaskan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Ada pengaruh besar antara kompetensi bendahara dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja bendahara BOS SMK Se-Kabupaten Lampung Tengah sebesar 31,5%, dan tujuan penelitian yang demikian dapat dibuktikan. Hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama kompetensi bendahara dan motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja bendahara.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh besar kompetensi bendahara terhadap kinerja bendahara BOS sebesar 16,7%. Ada pengaruh besar motivasi kerja terhadap kinerja bendahara BOS sebesar 20,1%. Ada kompetensi bendahara dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja bendahara BOS sebesar 31,5%.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, Z. (2011). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2002). *Dasar-dasar Motivasi*. Jakarta: Pionis Jaya.
- Panggabean, Mutiara, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun (2021) tentang *Petunjuk Teknis Pengelolaan Dana BOS Reguler*. 16 Februari 2021. Jakarta.
- Simanjuntak, J Payaman. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun (2003) *Sistem Pendidikan Nasional*. 8 Juli 2003. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4301. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun (2003) tentang Ketenagakerjaan. 12 Mei 2003. Jakarta.
- Universitas Muhammadiyah Metro. (2020). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (PPKI) Revisi IV*. Universitas Muhammadiyah Metro. Metro.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Prasada.