

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KOMITMEN PEMIMPIN TERHADAP PENGELOLAAN
DANA BOS DENGAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Pada SMA Negeri Di Kabupaten Serdang Bedagai)**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)*

OLEH:

LINI ELISYAH NASUTION

NPM : 2220050025



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

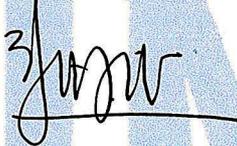
Nama : **Lini Elisyah Nasution**
Nomor Pokok Mahasiswa : 2220050025
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Sektor Publik
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA DAN KOMITMEN PEMIMPIN
TERHADAP PENGELOLAAN DANA BOS
DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada SMA Negeri Di Kabupaten
Serdang Bedagai)**

Pengesahan Tesis:

Medan, 29 Agustus 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak. CA

Pembimbing II



Assoc. Prof. Dr. IRFAN, S.E., M.M

Diketahui

Direktur



Prof. Dr. TRIONO EDDY, SH., M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak.CA

PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN PEMIMPIN TERHADAP PENGELOLAAN DANA BOS DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada SMA Negeri Di Kabupaten Serdang Bedagai)

LINI ELISYAH NASUTION

NPM : 2220050025

Program Studi : Magister Akuntansi

Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Komisi Penguji Yang Dibentuk Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) Pada Hari Kamis, 29 Agustus 2024

Komisi Penguji

1. **Prof. Dr. WIDIA ASTUTY, SE., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA**
Ketua

1.....

2. **Assoc.Prof. Dr. SYAFRIDA HANI, SE., M.Si**
Sekretaris

2.....

3. **Assoc. Prof. Dr. MAYA SARI, SE., Ak., M.Si., CA**
Anggota

3.....

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN PEMIMPIN TERHADAP PENGELOLAAN DANA BOS DENGAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada SMA Negeri Di Kabupaten Serdang Bedagai)

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 29 Agustus 2024
Peneliti,



LINI ELISYAH NASUTION
NPM : 2220050025

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN KOMITMEN PEMIMPIN TERHADAP PENGELOLAAN DANA BOS DENGAN SIA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA SMA NEGERI DI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI)

LINI ELISYAH NASUTION

NPM : 2220050025

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai. Komitmen Pemimpin sekolah terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai. Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai. Pengaruh kompetensi SDM terhadap sistem informasi akuntansi pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai. Pengaruh Komitmen Pemimpin sekolah terhadap sistem informasi akuntansi pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai. Sistem informasi akuntansi dapat memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai. Sistem informasi akuntansi dapat memediasi pengaruh Komitmen Pemimpin sekolah terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai. Pendekatan penelitian menggunakan asosiatif kuantitatif. Pada penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Adapun populasi penelitian ini yang berjumlah 18 SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai. Masing-masing sekolah diwakili oleh 3 orang yaitu Kepala Sekolah, Bendahara Sekolah dan Operator sekolah. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh SMA Negeri di Serdang Bedagai dikalikan dengan 3 orang setiap perwakilan dari SMA Negeri sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebesar 54 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS.3 yang dijalankan dengan media komputer. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh langsung kompetensi SDM, komitmen pemimpin dan SIA berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi SDM berpengaruh terhadap SIA, komitmen pimpinan berpengaruh terhadap SIA. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh kompetensi SDM berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS melalui SIA dan komitmen pimpinan berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS melalui SIA.

Kata Kunci : Kompetensi SDM, Komitmen Pemimpin, SIA, Pengelolaan Dana BOS

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF HR COMPETENCY AND LEADERS' COMMITMENT ON BOSS FUND MANAGEMENT WITH SIA EFFECTIVENESS AS AN INTERVENING VARIABLE (STUDY AT STATE HIGH SCHOOLS IN SERDANG BEDAGAI DISTRICT)

LINI ELISYAH NASUTION
NPM: 2220050025

The purpose of this study was to test and analyze the influence of HR competency on the management of BOS funds in Public Senior High Schools in Serdang Bedagai Regency. School Leader Commitment to BOS Fund Management in Public Senior High Schools in Serdang Bedagai Regency. Accounting information systems influence BOS Fund Management in Public Senior High Schools in Serdang Bedagai Regency. The influence of HR competency on accounting information systems in Public Senior High Schools in Serdang Bedagai Regency. The influence of School Leader Commitment on accounting information systems in Public Senior High Schools in Serdang Bedagai Regency. Accounting information systems can mediate the influence of HR competency on BOS Fund Management in Public Senior High Schools in Serdang Bedagai Regency. Accounting information systems can mediate the influence of School Leader Commitment on BOS Fund Management in Public Senior High Schools in Serdang Bedagai Regency. The research approach uses quantitative associative. In this study, the research instrument used was a questionnaire. The measurement scale of the variables used in this study is by using an ordinal scale in the form of a Likert Scale. The population of this study was 18 Public Senior High Schools in Serdang Bedagai Regency. Each school is represented by 3 people, namely the Principal, School Treasurer and School Operator. This study uses a saturated sampling technique. The number of samples in this study is the total number of State Senior High Schools in Serdang Berdagai multiplied by 3 people each representative from the State Senior High School so that the number of samples in this study is 54 respondents. This study uses the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method using SmartPLS.3 software which is run on a computer media. Based on the results of the study, the direct influence of HR competence, leader commitment and SIA have an effect on the management of BOS funds. Based on the results of the study, HR competence has an effect on SIA, leadership commitment has an effect on SIA. Based on the results of the study, there is an influence of HR competence on the management of BOS funds through SIA and leadership commitment has an effect on the management of BOS funds through SIA.

Keywords: HR Competence, Leader Commitment, AIS Effectiveness, BOS Fund Management

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Akuntansi pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Kompetensi SDM Dan Komitmen Pemimpin Terhadap Pengelolaan Dana BOS Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMA Negeri Di Kabupaten Serdang Bedagai)”**.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis. penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada

suami dan kedua orang tua saya yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar serta sahabat yang telah banyak memberikan dukungan moril, materil dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum. selaku Direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Ketua program studi magister akuntansi pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
4. Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA. selaku Sekretaris program studi magister akuntansi pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Irfan, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
6. Seluruh Dosen di program studi magister akuntansi pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai

yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.

7. Kepada sahabat saya di Magister Akuntansi Konsentrasi Akuntansi Sektor Publik yang telah turut membantu peneliti dalam penyusunan tesis ini.

Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Medan, Februari 2024

Penulis

Lini Elisyah Nasution
NPM: 2220050025

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | viii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 12 |
| 1.3 Rumusan Masalah..... | 13 |
| 1.4 Tujuan Penelitian..... | 14 |
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 15 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Landasan Teori..... | 16 |
| 2.1.1. <i>Agency Theory</i> (Teori Keagenan)..... | 16 |
| 2.1.2. Pengelolaan Dana Bos..... | 19 |
| 2.1.2.1. Pengertian Pengelolaan Dana Bos..... | 19 |
| 2.1.2.2. Peranan Pengelolaan Dana Bos..... | 20 |
| 2.1.2.3. Tujuan Pengelolaan Dana Bos..... | 22 |
| 2.1.2.4. Komponen Pengelolaan dana bos..... | 23 |
| 2.1.2.5. Indikator Pengelolaan dana bos..... | 26 |
| 2.1.3. Kompetensi..... | 27 |
| 2.1.3.1. Pengertian Kompetensi..... | 27 |
| 2.1.3.2. Indikator Kompetensi SDM..... | 29 |
| 2.1.4. Komitmen Organisasi..... | 31 |
| 2.1.4.1. Pengerian Komitmen Organisasi..... | 31 |
| 2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi..... | 32 |
| 2.1.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen..... | 34 |
| 2.1.4.4. Indikator Komitmen Organisasi..... | 36 |
| 2.1.5. Sistem Informasi Akuntansi..... | 37 |
| 2.1.5.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi..... | 37 |
| 2.1.5.2. Unsur-unsur Sistem Informasi Akuntansi..... | 39 |
| 2.1.5.3. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi..... | 40 |
| 2.1.5.4. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi..... | 41 |
| 2.1.5.5. Indikator Sistem Informasi Akuntansi..... | 42 |
| 2.1.6. Review Penelitian Terdahulu..... | 43 |

| | |
|---|-----|
| 2.2. Kerangka Konseptual | 45 |
| 2.3. Hipotesis | 52 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Pendekatan Penelitian..... | 54 |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian..... | 54 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 55 |
| 3.4 Defenisi Operasional | 55 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 57 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 61 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN | |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 69 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian | 69 |
| 4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden | 70 |
| 4.1.3 Deskripsi Data Responden..... | 71 |
| 4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian | 73 |
| 4.1.5 Hasil Pengujian SEM PLS..... | 88 |
| 4.1.5.1 Analisis Outer Model | 88 |
| 4.1.5.2 Analisis Inner Model..... | 93 |
| 4.1.6 Hasil Uji Hipotesis..... | 95 |
| 4.2 Pembahasan Penelitian | 97 |
| 4.2.1 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Pengelolaan Dana BOS | 97 |
| 4.2.2 Pengaruh Komitmen Pemimpin Terhadap Pengelolaan Dana BOS | 101 |
| 4.2.3 Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Pengelolaan Dana BOS | 107 |
| 4.2.4 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas SIA | 113 |
| 4.2.5 Pengaruh Komitmen Pemimpin Terhadap Efektivitas SIA.... | 115 |
| 4.2.6 Efektivitas SIA Memediasi Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Pengelolaan Dana BOS | 116 |
| 4.2.7 Efektivitas SIA Memediasi Pengaruh Komitmen Pemimpin Terhadap Pengelolaan Dana BOS | 117 |
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1 Simpulan..... | 119 |
| 5.2 Saran | 120 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1. Daftar SMA Negeri | 4 |
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu | 43 |
| Tabel 3.1. Waktu Penelitian | 55 |
| Tabel 3.2. Definisi Operasional | 56 |
| Tabel 3.3. Skala Likert | 57 |
| Tabel 3.4. Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM..... | 58 |
| Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Komitmen Pemimpin..... | 58 |
| Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi..... | 59 |
| Tabel 3.7. Uji Validitas Variabel Pengelolaan Dana Bos..... | 59 |
| Tabel 3.8. Uji Reabilitas | 60 |
| Tabel 4.1. Data Distribusi Sample Penelitian..... | 71 |
| Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 72 |
| Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Usia..... | 72 |
| Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 72 |
| Tabel 4.5. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 73 |
| Tabel 4.6 Pedoman Kategorisasi Skor Tanggapan Responden | 74 |
| Tabel 4.7. Rekapitulasi Skor Distribusi Sumber Daya Manusia..... | 75 |
| Tabel 4.8. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Kepala Sekolah | 77 |
| Tabel 4.9. Rekapitulasi Skor Distribusi Sistem Informasi Akuntansi..... | 82 |
| Tabel 4.10. Rekapitulasi Skor dan Distribusi Pengelolaan Dana Bos..... | 75 |
| Tabel 4.11. Cross Loading..... | 90 |
| Tabel 4.12. Average Varianed Extracted..... | 91 |
| Tabel 4.13. Composite Reliability | 92 |
| Tabel 4.14. Cronbach Alpha | 92 |
| Tabel 4.15. R-Square..... | 93 |
| Tabel 4.16. F-Square | 94 |
| Tabel 4.17. Pengaruh Langsung T-Statistics dan P-Values | 96 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Konseptual | 52 |
| Gambar 4.1. Diagram Hasil Jawaban Responden Kompetensi SDM | 76 |
| Gambar 4.2. Diagram Hasil Jawaban Responden Komitmen Pemimpin | 80 |
| Gambar 4.3. Diagram Hasil Jawaban Responden Efektivitas SIA | 84 |
| Gambar 4.4. Diagram Hasil Jawaban Responden Pengelolaan Dana BOS | 87 |
| Gambar 4.5. Convergent Validity | 89 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dipandang sebagai suatu sarana untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia suatu bangsa. Bangsa yang maju adalah bangsa yang peduli akan pendidikan dan dapat tergambarkan dari pencapaian pendidikan warga negaranya. Pencapaian pendidikan suatu bangsa dapat dilihat dari kesesuaian antara tujuan dan keterlaksanaan pendidikan. Di Indonesia, menurut pasal 3 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tujuan Pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Adapun fungsi nasional pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Salah satu hal yang tidak dapat dilupakan dalam mencapai tujuan pendidikan suatu bangsa adalah peran negara dalam menyediakan sarana pendidikan. Menurut Dwi Siswoyo, dkk (2013:52) lingkungan dan sarana pendidikan merupakan sumber yang dapat menentukan kualitas serta berlangsungnya usaha pendidikan. Lingkungan tersebut dapat bersifat lingkungan fisik, sosial dan budaya yang semuanya memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap usaha pendidikan. Belum memadainya tempat pendidikan (gedung sekolah, sarana olahraga dan rekreasi), perlengkapan, alat pendidikan, materi pendidikan, kurangnya kerjasama antara berbagai lembaga dalam

masyarakat, rendahnya pendidikan penduduk serta biaya pendidikan yang relatif mahal pada umumnya dapat menghambat berlangsungnya pendidikan dengan baik.

Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 menyebutkan bahwa pengelolaan dana bos merupakan laporan terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Pengelolaan dana bos pemerintah terdiri atas 7 (tujuh) komponen, yaitu: neraca, laporan operasional, laporan arus kas, laporan perubahan ekuitas, laporan realisasi anggaran, laporan perubahan saldo anggaran lebih dan catatan atas pengelolaan dana bos (CaLK).

Tujuan umum pengelolaan Dana BOS juga untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sekolah dapat menggunakan dana ini untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, mengadakan pelatihan bagi guru, memperbaharui materi pembelajaran, serta meningkatkan fasilitas fisik dan infrastruktur sekolah.

Dana Bantuan Operasional Sekolah yang diberikan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan disebut dengan BOS Nasional atau yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut BOS, selain BOS Nasional terdapat juga BOSDA (BOS Daerah) yang diberikan oleh Pemerintah Daerah/Provinsi. BOS mulai diterapkan sejak Juli 2005 dengan sasaran seluruh peserta didik pada tingkat pendidikan dasar (SD dan SMP) serta satuan pendidikan lain yang sederajat. Bantuan Operasional Sekolah (BOS) adalah program pemerintah yang pada dasarnya digunakan untuk penyediaan pendanaan biaya operasi nonpersonalia bagi satuan pendidikan dasar sebagai pelaksanaan wajib belajar 9 tahun. Wajib

belajar 9 tahun bertujuan untuk memberikan pendidikan minimal bagi warga negara Indonesia agar dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga dapat hidup mandiri dalam masyarakat atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Untuk meringankan beban masyarakat terhadap pembiayaan pendidikan dalam rangka penuntasan wajib belajar 9 tahun yang bermutu, Pemerintah mengalokasikan Bantuan Operasional Sekolah (BOS).

Bantuan Operasional Sekolah (BOS) SMA merupakan program pemerintah berupa pemberian dana langsung ke Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan besaran dana bantuan yang diterima sekolah dihitung berdasarkan jumlah siswa masing-masing sekolah dikalikan dengan besarnya satuan dana bantuan. Tujuan umum BOS SMA adalah mewujudkan layanan pendidikan yang terjangkau dan bermutu bagi semua lapisan masyarakat.

Fenomena yang ditemukan dalam pelaporan dana bos menurut BPK adalah data yang dilaporkan belum akurat yaitu meliputi sisa dana BOS yang tidak digunakan dan belum dikembalikan ke kas negara, penyebab kekurangan penerimaan negara atas sisa dana, penggunaan dana BOS yang tidak sesuai ketentuan, kelebihan penggunaan dana BOS, ketidakakuratan dalam pendataan penerima dana BOS yang menyebabkan kelebihan penyaluran dana BOS, penyusunan petunjuk teknis penyaluran dana BOS belum tepat sesuai dengan ketentuan dan sejumlah sekolah belum mempertanggung jawabkan penggunaan dana BOS.

Dalam prinsip penyelenggaraannya Dana BOS SMA memiliki beberapa prinsip pelaksanaan yang harus di taati oleh penerima dana tersebut. Akan tetapi dalam pelaksanaannya di SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai dapat

dikatakan masih jauh dari apa yang di amanatkan dalam Petunjuk Teknis BOS SMA menggunakan manajemen berbasis sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Reoublik Indonesia No.8 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Bantuan Operasional Sekolah dalam hal Pengelolaan Dana BOS yang mana dalam petunjuk tersebut dikatakan bahwa dalam pengelolaan program BOS SMA mengacu pada konsep Manajemen Berbasis Sekolah dalam pengelolaannya harus dilaksanakan Efisien, Efektif, Akuntabel dan Transparan.

Berikut ini adalah daftar SMA Negeri di wilayah Kabupaten Serdang Bedagai :

Tabel 1.1 Daftar SMA Negeri Wilayah Kabupaten Serdang Bedagai

| No | Nama Sekolah | Alamat |
|----|--------------------------|---|
| 1 | SMAN 1 Sei Rampah | Jl. Rambong Sialang No.50, Firdaus, Kec. Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai |
| 2 | SMAN 1 Pantai Cermin | Jl. Padang - Muara Labuh KM 99 Surian, Surian, Kec. Pantai Cermin |
| 3 | SMAN 1 Kotarih | Jln. Besar Kotarih, Sei Karih, Kec. Kotarih, Kab. Serdang Bedagai |
| 4 | SMAN 1 Dolok Masihul | Jl. Mutiara No.1, Pekan Dolok Masihul, Kec. Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai |
| 5 | SMAN 1 Perbaungan | Jl. Mayjend H.T. Rizal Nurdin Perbaungan, Ujung Rambung, Pantai Cermin, Serdang Bedagai |
| 6 | SMAN 1 Pegajahan | Jl. Besar Ds.Bengabing Pegajahan |
| 7 | SMAN 1 Bintang Bayu | Jl. Bintang Bayu Bandar Pinang, Bintang Bayu, Kec. Bintang Bayu |
| 8 | SMAN 1 Silindak | Jl. Besar Gunung Meriah, Silinda, Kec. Silinda |
| 9 | SMAN 1 Sipispis | Jl. Ahmad Yani, Buluh Duri, Kec. Sipispis |
| 10 | SMAN 1 Tanjung Beringin | Jl. Pahlawan Kec. Tanjung Beringin, Pekan Tj. Beringin, Tj. Beringin |
| 11 | SMAN 1 Sei Bambi | Jl. Pendidikan Ds. Gempolan Sei Bambi, Gempolan, Kec. Sei Bambi |
| 12 | SMAN 1 Dolok Merawan | Jl. Raya Medan - P. Siantar KM 99, Kalembak, Kec. Dolok Merawan |
| 13 | SMAN 1 Tebing Tinggi | Jl. Besar Paya Mabar NO. 4, Paya Mabar, Kec. Tebing Tinggi |
| 14 | SMAN 1 Bandar Khalifah | Jl. Besar Pagurawan, Kecamatan Bandar Khalifah |
| 15 | SMAN 1 Serba Jadi | Jl Besar Pulau Tagor, Pulau Tagor, Kec. Serbajadi |
| 16 | SMAN 1 Tebing Syahbandar | Jl. Tebing Tinggi - Indrapura |
| 17 | SMAN 1 Teluk Mengkudu | Dusun Iv Desa Pematang Guntung |

| | | |
|----|-------------------|--|
| 18 | SMAN 2 Perbaungan | Jl. Duku Melati II, Melati Dua, Kec. Perbaungan |
|----|-------------------|--|

Sumber : BOS Salur

Menurut (Hariyadi, 2017) Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan dapat bervariasi dari satu sekolah ke sekolah lainnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengelolaan dana BOS antara lain: kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi sekolah, kompetensi sumber daya manusia, komitmen pimpinan kepala sekolah, sistem informasi akuntansi, akuntabilitas, transparansi, prioritas pendidikan, faktor lingkungan.

Adapun permasalahan yang penulis peroleh dalam observasi yang dilakukan di SMA Negeri seKabupaten Serdang Bedagai mengenai penyelenggaraan program dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Berdasarkan keterangan dari beberapa kepala sekolah yang penulis temui diperoleh keterangan bahwa masih adanya biaya buku untuk proses pembelajaran di sekolah kepada tiap masing-masing siswa, adanya biaya SPP untuk membayar kebutuhan sekolah lainnya seperti untuk membayar gaji honor guru serta adanya pembayaran ujian praktek yang dibebankan kepada siswanya. Hal ini tentu saja menjadi pertanyaan besar bagi banyak pihak baik dewan guru, para orang tua siswa dan masyarakat sekolah akan penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah tersebut. Sementara itu menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah Pasal 12 yang menyatakan bahwa Sekolah menggunakan Dana BOS Reguler untuk membiayai operasional penyelenggaraan pendidikan di sekolah meliputi komponen: penerimaan Peserta

Didik baru, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan ekstrakurikuler, pelaksanaan kegiatan asesmen dan evaluasi pembelajaran, pelaksanaan administrasi kegiatan sekolah, pengembangan profesi guru dan tenaga kependidikan, pembiayaan langganan daya dan jasa, pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah, penyediaan alat multimedia pembelajaran, penyelenggaraan kegiatan peningkatan kompetensi keahlian, penyelenggaraan kegiatan dalam mendukung keterserapan lulusan, pembayaran honor.

Manajemen Berbasis Sekolah yang diterapkan di Indonesia juga mensyaratkan kemampuan transparansi, penyusunan anggaran sekolah kepada publik. Menurut Slamet (2012:6) dan sesuai UU No. 14 tahun 2008 (KIP) serta Juknis Bosnas No.76 thn 2012 tahun anggaran 2013 MBS harus dipahami sebagai model pemberian kewenangan yang lebih besar kepada sekolah dan masyarakat sebagai pemangku kepentingan pendidikan yang meliputi kewenangan mengatur dan mengurus sekolah, mengambil keputusan, mengelola, memimpin, dan mengontrol sekolah. Agar penyelenggara sekolah tidak sewenang-wenang dalam menyelenggarakan sekolah, maka sekolah harus bertanggungjawab terhadap apa yang dikerjakan. Untuk itu sekolah berkewajiban mempertanggung jawabkan kepada publik tentang apa yang dikerjakan sebagai konsekuensi dari mandat yang diberikan oleh publik. Itu berarti transparansi dan penyusunan anggaran publik menyangkut hak publik untuk memperoleh pertanggungjawaban penyelenggara sekolah.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Narimawati (2017:75)

kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

Berdasarkan hasil observasi maka permasalahan yang terjadi pada beberapa SMAN di Kabupaten Serdang Bedagai adalah kurangnya kompetensi yang dilakukan beberapa SMAN di Kabupaten Serdang Bedagai seperti perencanaan yang kurang matang dalam pengelolaan dana BOS dapat menyebabkan alokasi dana yang tidak tepat sesuai dengan kebutuhan sekolah. Misalnya, jika sekolah tidak melakukan analisis kebutuhan dengan baik, maka dana BOS mungkin dialokasikan untuk hal-hal yang kurang mendesak daripada kebutuhan pendidikan yang lebih penting.

Berdasarkan hasil penelitian Syahputra (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap penyusunan RKAS, akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah, partisipasi pegawai dan akuntabilitas berpengaruh terhadap penyusunan RKAS di SMK Musda Perbaungan.

Selain kompetensi SDM yang dapat mempengaruhi pengelolaan dana BOS, komitmen pimpinan kepala sekolah merupakan termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Menurut (Sagala, 2018) Komitmen pimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) sangatlah penting karena mereka memiliki peran kunci dalam memastikan bahwa dana tersebut digunakan secara efektif dan transparan.

Seorang kepala sekolah yang memiliki komitmen yang tinggi akan

memperlihatkan kepemimpinan yang berkualitas. Mereka akan menetapkan visi dan misi yang jelas terkait dengan pengelolaan dana BOS, serta menginspirasi staf dan komite sekolah untuk bekerja menuju tujuan bersama. Kepala sekolah akan mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa dana BOS digunakan secara efisien. Ini mencakup perencanaan anggaran yang cermat, pemantauan pengeluaran, dan evaluasi berkala terhadap program dan kegiatan yang didanai oleh dana tersebut.

Permasalahan lain yang terjadi pada salah satu SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai adalah adanya di temukan kasus dugaan korupsi dana bos dan uang SPP yang disinyalir dilakukan oleh salah satu kepala sekolah di Kabupaten Serdang Bedagai ini mencuat setelah adanya petisi dari beberapa orang tua murid yang merasa terbebani oleh biaya untuk keperluan kegiatan murid selama mengikuti pembelajaran disekolah. Dugaan korupsi dana BOS Anggaran tahun 2020-2021 lalu. Pada tahun 2020 Dana Salur tahap 1 (411.300.000). Dana salur tahap 2 (548.400.000) laporan penggunaan (543.829.998). Dana salur tahap 3 (418.500.000) laporan penggunaan (464.119.999) dan ditahun 2021 yakni (422.268.00) (Sumber: <https://www.starindonews.com>).

Sementara Menurut (Mulyasa, 2018) sebuah komitmen yang kuat terhadap kepentingan siswa dan orangtua juga harus tercermin dalam pengelolaan dana BOS. Jika kepala sekolah memiliki kesadaran akan beban biaya yang dialami oleh orangtua siswa dan berkomitmen untuk menggunakan dana BOS secara efektif demi kepentingan pendidikan siswa, maka kemungkinan terjadinya penyalahgunaan dana akan berkurang.

Pada tingkat operasional, kepala sekolah dan guru memiliki peranan yang

tidak tergantikan dalam menciptakan pendidikan yang baik. Kepala sekolah merupakan motor penggerak dan penentu arah kebijakan, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sedangkan guru memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan dengan berpartisipasi dalam perencanaan, pengembangan, monitoring dan peningkatan program pengajaran di dalam sekolah. Guru dituntut mampu melakukan inovasi di sekolah yang berkaitan dengan masalah kurikulum, pembelajaran, manajerial dan lain sebagainya yang tumbuh dari aktivitas, kreativitas dan profesionalisme yang dimiliki.

Penggunaan teknologi informasi juga turut mempengaruhi pengelolaan dana bos. Berdasarkan hasil penelitian (Yosefrinaldi, 2013) pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana bos. Teknologi informasi telah menjadi pilihan utama untuk menciptakan sistem informasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif ditengah persaingan yang semakin ketat saat ini.

Pemanfaatan teknologi digital di sektor pendidikan tidak hanya penting dalam pembelajaran, tetapi juga untuk mengelola anggaran. Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah versi empat yang diluncurkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi diharapkan mendukung pengelolaan dana bantuan operasional sekolah menjadi lebih transparan dan akuntabel. Penggunaan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) menjadi bagian dari transformasi digital di satuan pendidikan atau sekolah. Dengan aplikasi tersebut, rancangan, penganggaran, dan pelaporan

pemakaian dana bantuan operasional sekolah (BOS) dapat lebih efektif, efisien, dan terintegrasi.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dianggap sebagai variabel intervening karena dapat memediasi atau menghubungkan antara kompetensi SDM, Komitmen Pemimpin sekolah, dan pengelolaan dana BOS. Artinya, SIA dapat mempengaruhi cara kompetensi SDM dan Komitmen Pemimpin sekolah berkontribusi terhadap pengelolaan dana BOS. Misalnya, SIA yang berkualitas dapat meningkatkan kemampuan SDM dalam mengelola informasi dan menerapkan praktik akuntansi yang baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pengelolaan dana BOS.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memungkinkan sekolah untuk mengelola informasi keuangan dengan lebih efektif, mulai dari pengumpulan data hingga penyusunan laporan. Dengan SIA yang efektif, sekolah dapat meningkatkan kemampuan SDM dalam mengelola informasi, menerapkan praktik akuntansi yang baik, dan meningkatkan pengelolaan dana BOS. Selain itu, SIA juga membantu dalam memperbaiki transparansi, akuntabilitas, dan integritas informasi keuangan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan stakeholder terhadap laporan dana BOS yang dihasilkan. Dengan demikian, penggunaan SIA tidak hanya memfasilitasi proses pengelolaan informasi keuangan, tetapi juga memengaruhi cara kompetensi SDM dan Komitmen Pemimpin sekolah berkontribusi terhadap kualitas akhir dari laporan dana BOS, yang merupakan faktor kunci dalam pengambilan keputusan dan akuntabilitas penggunaan dana publik di SMA negeri di Kabupaten Serdang Bedagai.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan pengelolaan dana bos memiliki hubungan yang erat dalam konteks manajemen keuangan organisasi, terutama di lembaga pendidikan atau sekolah. SIA yang efektif dapat membantu dalam pencatatan dan pelacakan semua transaksi keuangan yang terkait dengan dana bos. Hal ini meliputi penerimaan dana dari sumber-sumber pendapatan, pengeluaran untuk berbagai keperluan sekolah, serta penggunaan dana untuk kegiatan-kegiatan tertentu. Dengan sistem informasi yang baik, setiap transaksi dapat dicatat dengan akurat dan dilacak dengan mudah. SIA juga membantu dalam penerapan pengendalian internal yang kuat terhadap pengelolaan dana bos. Ini termasuk validasi otomatis terhadap transaksi, pembatasan akses terhadap data keuangan sensitif, serta pemantauan terhadap aktivitas keuangan yang mencurigakan. Dengan demikian, risiko penyalahgunaan atau kesalahan dalam pengelolaan dana dapat diminimalkan (Widjajanto, 2015).

Namun berdasarkan observasi yang dilakukan pada SMA Negeri yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai adapun permasalahan dalam pembuatan RKAS yaitu penyusunan perincian belanja tidak terorganisir dengan baik sehingga dapat menyebabkan data tidak akurat. Sedangkan Buku Kas Umum (BKU) merupakan proses penerimaan dan pengeluaran dana BOS yang dilakukan tiap bulan dalam 1 triwulan. Permasalahan pada pembukuan BKU yaitu sering terjadi kesalahan dalam penginputan data penerimaan dan pengeluaran dana yang terjadi karena human error. Sehingga menyebabkan data tidak sesuai Realisasi Dana BOS dibuat untuk menampilkan rincian dana dari bantuan tersebut. dalam proses ini memiliki permasalahan dalam pembuatan laporan yaitu membutuhkan waktu yang lama sehingga menyebabkan pekerjaan tidak efektif dan efisien. maka untuk membantu

sekolah dalam melakukan pengelolaan dana perlu dibuatkan system dalam proses pembuatan RKAS, pembukuan BKU serta pembuatan Laporan Realisasi dana BOS.

Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi sebagai variabel intervening karena Sistem Informasi Akuntansi berperan penting dalam memfasilitasi pengumpulan, penyimpanan, dan pengolahan data keuangan, sehingga memastikan akurasi, konsistensi, dan transparansi laporan keuangan. Dengan adanya sistem ini, diharapkan bahwa peningkatan kompetensi SDM dan komitmen pemimpin dapat lebih efektif dalam menghasilkan pengelolaan dana yang lebih baik. Selain itu, penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dapat meminimalisir kesalahan manusia dan memungkinkan pemantauan serta evaluasi yang lebih baik terhadap penggunaan dana BOS. Sistem ini juga dapat menyediakan laporan yang lebih akurat dan tepat waktu, yang dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan dana. Oleh karena itu, Sistem Informasi Akuntansi dipandang sebagai elemen krusial yang dapat memperkuat hubungan antara kompetensi SDM dan komitmen pemimpin dengan kualitas pengelolaan dana BOS.

Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan juga peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan menjadi informasi. Sistem informasi akuntansi merupakan suatu kumpulan dari berbagai macam sumber daya lainnya menjadi sebuah informasi yang berguna bagi penggunaannya. Informasi tersebut dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan (Bodnar, 2015).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan (Aryani, 2013) menemukan bahwa selain penerapann SAP, SDM, dan SPI, teknologi informasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana bos, penelitian Setiawati dan (Sari, Martani, &

Setyaningrum, 2015) juga menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana bos pemerintah daerah, selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Sukmaningrum, 2012) turut menguatkan bahwa pemanfaatan TI memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan dana bos.

Berdasarkan uraian singkat di atas, maka kami berkeinginan untuk melakukan penelitian tersebut dengan judul **Pengaruh Kompetensi SDM Dan Komitmen Pemimpin Terhadap Pengelolaan Dana BOS Dengan SIA Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMA Negeri Di Kabupaten Serdang Bedagai).**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah diatas maka hal-hal yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Belum efisiennya pengelolaan dana BOS di beberapa sekolah SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai seperti masih adanya biaya buku untuk proses pembelajaran di sekolah kepada tiap masing-masing siswa, adanya biaya SPP untuk membayar kebutuhan sekolah lainnya seperti untuk membayar gaji honor guru serta adanya pembayaran ujian praktek yang dibebankan kepada siswanya
2. Kurangnya pelaksanaan *workshop* mengenai penyusunan laporan dana BOS sehingga masih ada beberapa sekolah mengalami keterlambatan dalam penyusunan laporan penggunaan dana BOS.
3. Masih rendahnya komitmen pemimpin sekolah seperti di temukan kasus dugaan korupsi dana bos dan uang SPP pada salah satu SMA Negeri di

Kabupaten Serdang Bedagai sehingga mengindikasikan pengelolaan dana bos yang belum transparan.

4. Penyusunan perincian belanja tidak terorganisir dengan baik sehingga dapat menyebabkan data tidak akurat

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Apakah Komitmen Pemimpin sekolah berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai?
4. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai?
5. Apakah Komitmen Pemimpin sekolah berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai?
6. Apakah sistem informasi akuntansi dapat memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai?
7. Apakah sistem informasi akuntansi dapat memediasi pengaruh Komitmen Pemimpin sekolah terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Pemimpin sekolah terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai
3. Untuk menguji dan menganalisis sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap sistem informasi akuntansi pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Pemimpin sekolah terhadap sistem informasi akuntansi pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai
6. Untuk menguji dan menganalisis sistem informasi akuntansi dapat memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai
7. Untuk menguji dan menganalisis sistem informasi akuntansi dapat memediasi pengaruh Komitmen Pemimpin sekolah terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang Pengaruh Kompetensi SDM Dan Komitmen Pemimpin Terhadap Pengelolaan Dana BOS Dengan SIA Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMA Negeri Di Kabupaten Serdang Bedagai).

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menaiki pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Agency Theory* (Teori Keagenan)

Teori keagenan (*agency theory*) dipopulerkan oleh Jensen dan Meckling (1996). Teori ini muncul ketika ada hubungan kontrak kerja sama antara manager dan pemegang saham yang digambarkan sebagai hubungan antara agent (manajemen) dan principal (pemegang saham). Hubungan kontrak kerja sama tersebut berupa pemberian wewenang oleh principal kepada agent untuk bekerja demi pencapaian tujuan principal. Manager diangkat oleh pemilik untuk menjalankan operasional perusahaan karena pemegang saham memiliki keterbatasan dalam mengelola perusahaan.

Agency theory memiliki asumsi bahwa antara *principal* dan agen mempunyai kepentingan sendiri-sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan (*conflict of interest*) di antara mereka. Pemegang saham sebagai *principal* diasumsikan hanya tertarik pada pengembalian yang sebesar-besarnya dan secepat-cepatnya atas investasi mereka yang salah satunya tercermin dengan kenaikan porsi dividen dari tiap saham yang dimiliki. Sedangkan *agent* diasumsikan termotivasi untuk meningkatkan insentif atau kompensasi yang diperoleh dari setiap kemampuan yang telah dikeluarkan. Pemegang saham menilai kinerja berdasarkan kemampuan manajer dalam menghasilkan laba perusahaan. Sebaliknya, manajer berusaha memenuhi tuntutan pemegang saham untuk menghasilkan laba yang maksimal agar mendapatkan kompensasi atau insentif yang diinginkan. Adanya *conflict of interest* antara *principal* dan *agent* inilah yang memicu *agency problem* yang dapat mempengaruhi kualitas laba yang dilaporkan.

16

Pihak manajemen sebagai agen akan mendapatkan tekanan untuk selalu meningkatkan kinerja perusahaan. Sehingga manajer seringkali melakukan manipulasi saat melaporkan kondisi perusahaan kepada pemegang saham agar tujuannya dapat tercapai. Kondisi perusahaan yang dilaporkan oleh manajer tidak sesuai dengan apa yang sebenarnya terjadi atau tidak mencerminkan keadaan perusahaan yang sesungguhnya. Hal ini menyebabkan perbedaan informasi yang dimiliki antara manajer dengan pemegang saham. Sebagai pengelola, manajer lebih mengetahui keadaan yang ada dalam perusahaan dari pada pemegang saham. Keadaan ini dikenal sebagai *Asymmetric Information*. Asimetri informasi antara manajemen (*agent*) dengan pemegang saham (*principal*) dapat memberikan

kesempatan kepada manajer untuk melakukan perataan laba Richardson (1998) dalam Suryani (2018).

Konteks hubungan antara pemimpin (agen) dan karyawan (prinsipal), di mana pemimpin bertindak sebagai agen yang diharapkan untuk mengelola dana BOS (kepentingan prinsipal) dengan efektif. Berikut adalah kaitannya dengan teori agensi:

1. **Pemimpin sebagai Agen:** Dalam teori agensi, pemimpin atau manajer sering kali dianggap sebagai agen yang bertindak atas nama prinsipal, yaitu pemangku kepentingan atau entitas yang memiliki dana BOS. Dalam konteks ini, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengelola dana tersebut sesuai dengan kepentingan prinsipal.
2. **Kompetensi SDM sebagai Faktor Kunci:** Kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) dapat dipandang sebagai faktor penting dalam teori agensi. SDM yang kompeten diharapkan dapat membantu pemimpin dalam mengelola dana BOS secara efektif. Pemilihan, pengembangan, dan pemberdayaan SDM yang kompeten merupakan strategi penting dalam mencapai tujuan organisasi.
3. **Komitmen Pemimpin terhadap Pengelolaan Dana BOS:** Komitmen pemimpin terhadap pengelolaan dana BOS juga dapat dilihat dari perspektif teori agensi. Komitmen ini mencerminkan kesediaan pemimpin untuk bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan keberlanjutan dana BOS. Komitmen tersebut dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi pemimpin untuk bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal.
4. **SIA sebagai Variabel Intervening:** Dalam teori agensi, variabel intervening dapat diinterpretasikan sebagai faktor yang memediasi hubungan antara agen

dan prinsipal. Dalam konteks judul tersebut, SIA berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan kompetensi SDM dan komitmen pemimpin terhadap pengelolaan dana BOS. SIA mencerminkan seberapa baik sistem informasi akuntansi digunakan untuk mengelola dana BOS secara transparan, akurat, dan efisien.

Dengan demikian, judul tersebut dapat dianalisis melalui lensa teori agensi untuk memahami dinamika hubungan antara kompetensi SDM, komitmen pemimpin, SIA, dan pengelolaan dana BOS dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan.

2.1.2. Pengelolaan Dana Bos

2.1.2.1. Pengertian Pengelolaan Dana Bos

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 2 Tahun 2022 tentang pengelolaan dana BOS menyatakan bahwa dana BOS adalah dana yang digunakan terutama untuk membiayai biaya non-personalia bagi lembaga pendidikan dasar dan menengah dalam pelaksanaan program wajib belajar dan dapat dibiayai untuk mendukung sejumlah kegiatan lain sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.

Menurut (Tangkilisan, 2010), Pengelolaan Dana BOS merupakan kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan mempertanggungjawabkan pengelolaan biaya-biaya pendidikan secara transparan baik kepada masyarakat

maupun pemerintah.

Pengelolaan dana bos harus disusun dan disajikan sesuai dengan standar yang berlaku serta harus memenuhi karakteristik kualitas. Menurut (Bastian, 2016) pengertian Pengelolaan dana bos adalah hasil akhir dari proses akuntansi yang menyajikan informasi yang berguna dan berkualitas untuk pengambilan keputusan oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Pengelolaan dana bos yang berkualitas menunjukkan bahwa kepala sekolah bertanggungjawab sesuai dengan wewenang yang dilimpahkan kepadanya dalam pelaksanaan tanggung jawab mengelola organisasi. Pengelolaan dana bos adalah suatu gambaran untuk dapat mengetahui apakah suatu penggunaan dana bos sudah telah berjalan dengan baik, sehingga kepala sekolah diwajibkan untuk dapat menghasilkan pengelolaan dana bos yang berkualitas”

Menurut (Yani, 2019) menyatakan bahwa : Pengelolaan dana bos adalah ukuran-ukuran normative yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki pengelolaan dana bos harus memenuhi empat karakteristik yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan dan dapat dipahami.

Sedangkan (Bastian, 2016) menyatakan bahwa : Pengelolaan dana bos adalah suatu hasil dari proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan dari transaksi ekonomi (keuangan) dari entitas akuntansi yang ada dalam suatu sekolah yang dijadikan sebagai informasi dalam rangka pertanggungjawaban pengelolaan keuangan entitas akuntansi dan pengambilan keputusan ekonomi oleh pihak yang memerlukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan dana

bos yang berkualitas harus memiliki empat karakteristik yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan serta dapat dipahami sehingga dapat membantu pengambilan keputusan ekonomi oleh pihak yang memerlukan.

2.1.2.2. Peranan Pengelolaan dana bos

Dalam PP 71 tahun 2010 dinyatakan bahwa pengelolaan dana bos disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan selama satu periode pelaporan. Pengelolaan dana bos terutama digunakan untuk mengetahui nilai sumber daya ekonomi yang dimanfaatkan untuk melaksanakan kegiatan operasional pemerintahan, menilai kondisi keuangan, mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu entitas pelaporan, dan membantu menentukan ketaatannya terhadap peraturan perundang undangan.

Setiap entitas pelaporan berkewajiban untuk melaporkan berbagai upaya yang telah dilakukan serta hasil yang dicapai dalam pelaksanaan kegiatan secara sistematis dan terstruktur pada suatu periode pelaporan untuk kepentingan:

a. Akuntabilitas

Mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.

b. Manajemen

Membantu para pengguna untuk mengevaluasi pelaksanaan kegiatan suatu entitas pelaporan dalam periode pelaporan sehingga memudahkan fungsi perencanaan, pengelolaan dan pengendalian atas seluruh aset, kewajiban, dan ekuitas pemerintah untuk kepentingan masyarakat.

c. **Transparansi**

Memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan.

d. **Keseimbangan Antargenerasi (*intergenerational equity*)**

Membantu para pengguna dalam mengetahui kecukupan penerimaan pemerintah pada periode pelaporan untuk membiayai seluruh pengeluaran yang dialokasikan dan apakah generasi yang akan datang diasumsikan akan ikut menanggung beban pengeluaran tersebut.

e. **Evaluasi Kinerja**

Mengevaluasi kinerja entitas pelaporan, terutama dalam penggunaan sumber daya ekonomi yang dikelola pemerintah untuk mencapai kinerja yang direncanakan.

2.1.2.3. Tujuan Pengelolaan dana bos

Pengelolaan dana bos pemerintah tidak disusun dan disajikan untuk memenuhi kebutuhan informasi masing-masing kelompok pengguna pengelolaan dana bos. Akan tetapi pengelolaan dana bos pemerintah disusun dan disajikan untuk membantu semua kelompok pengguna untuk memperoleh informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan baik keputusan ekonomi, sosial, maupun politik dengan:

- a. menyediakan informasi tentang sumber, alokasi dan penggunaan sumber daya keuangan;

- b. Menyediakan informasi mengenai kecukupan penerimaan periode berjalan untuk membiayai seluruh pengeluaran;
- c. Menyediakan informasi mengenai jumlah sumber daya ekonomi yang digunakan dalam kegiatan entitas pelaporan serta hasil-hasil yang telah dicapai;
- d. Menyediakan informasi mengenai bagaimana entitas pelaporan mendanai seluruh kegiatannya dan mencukupi kebutuhan kasnya;
- e. Menyediakan informasi mengenai posisi keuangan dan kondisi entitas pelaporan berkaitan dengan sumber-sumber penerimaannya, baik jangka pendek maupun jangka panjang, termasuk yang berasal dari pungutan pajak dan pinjaman;
- f. Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi keuangan entitas pelaporan, apakah mengalami kenaikan atau penurunan, sebagai akibat kegiatan yang dilakukan selama periode pelaporan.

Untuk memenuhi tujuan-tujuan tersebut, pengelolaan dana bos menyediakan informasi mengenai sumber dan penggunaan sumber daya keuangan/ekonomi, transfer, pembiayaan, sisa lebih/kurang pelaksanaan anggaran, saldo anggaran lebih, surplus/defisit-Laporan Operasional (LO), aset, kewajiban, ekuitas, dan arus kas suatu entitas pelaporan.

2.1.2.4. Komponen Pengelolaan dana bos

Dalam PP 71 tahun 2010 dinyatakan bahwa Entitas pelaporan (SKPKD) merupakan unit pemerintahan yang terdiri dari satu atau lebih entitas akuntansi atau entitas pelaporan yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa pengelolaan dana bos.

Pengelolaan dana bos sebagai entitas pelaporan berdasarkan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia terdiri dari:

1. Laporan Realisasi Anggaran (LRA);

LRA menyajikan informasi terkait realisasi pendapatan-LRA, belanja, transfer, dan surplus/defisit-LRA, serta pembiayaan dari entitas pelaporan yang diperbandingkan dengan anggarannya. Informasi ini berguna bagi para pengguna laporan untuk mengevaluasi keputusan terkait alokasi sumber-sumber daya ekonomi, akuntabilitas dan ketaatan entitas pelaporan terhadap anggaran.

LRA sekurang-kurangnya mencakup pos-pos sebagai berikut:

- (a) Pendapatan-LRA,
- (b) Belanja,
- (c) Transfer,
- (d) Surplus/defisit-LRA,
- (e) Penerimaan pembiayaan,
- (f) Pengeluaran pembiayaan,
- (g) Pembiayaan neto
- (h) Sisa lebih/kurang pembiayaan anggaran (SiLPA/SiKPA)

2. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (LPSAL);

LPSAL menyajikan informasi kenaikan atau penurunan Saldo Anggaran Lebih tahun pelaporan dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

3. Laporan Operasional (LO);

LO Laporan Operasional menyediakan informasi mengenai seluruh kegiatan operasional keuangan entitas pelaporan yang tercerminkan dalam pendapatan-LO, beban, dan surplus/defisit operasional dari suatu entitas pelaporan

yang penyajiannya disandingkan dengan periode sebelumnya.

Laporan Operasional disusun untuk melengkapi pelaporan dari siklus akuntansi berbasis akrual (full accrual accounting cycle) sehingga penyusunan Laporan Operasional, Laporan Perubahan Ekuitas, dan Neraca mempunyai keterkaitan yang dapat dipertanggungjawabkan.

4. Laporan Perubahan Ekuitas (LPE);

LPE menyajikan informasi terkait kenaikan/penurunan ekuitas tahun pelaporan dan dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

5. Neraca

Dalam Neraca digambarkan posisi keuangan entitas pelaporan pada tanggal tertentu. Unsur yang dicakup oleh neraca terdiri dari aset, kewajiban, dan ekuitas.

6. Laporan Arus Kas (LAK);

LAK memberikan informasi mengenai sumber, penggunaan, perubahan kas dan setara kas selama suatu periode akuntansi serta saldo kas dan setara kas pada tanggal pelaporan. Laporan arus kas menjadi alat pertanggungjawaban arus kas masuk dan arus kas keluar dengan mengklasifikasikan arus kas berdasarkan aktivitas operasi, investasi, pendanaan, dan transitoris selama satu periode akuntansi.

7. Catatan atas Pengelolaan dana bos (CaLK).

CaLK merupakan penjelasan naratif terkait angka-angka yang disajikan dalam LRA, LPSAL, LO, LPE, Neraca dan LAK. CaLK mencakup informasi tentang Kebijakan Akuntansi yang digunakan dan Informasi lainnya yang harus diungkapkan untuk penyajian pengelolaan dana bos secara wajar.

CaLK bertujuan agar pengelolaan dana bos tidak hanya dapat dipahami oleh pembaca tertentu dan manajemen entitas pelaporan akan tetapi dapat dipahami oleh pembaca secara luas. Pengelolaan dana bos mungkin mengandung informasi yang berpotensi menyebabkan kesalahpahaman diantara pembacanya. Dan untuk untuk menghindari kesalahpahaman, atas informasi yang disajikan dalam pengelolaan dana bos, maka dibuat CaLK yang berisi informasi untuk memudahkan pengguna dalam memahami Pengelolaan dana bos.

Pengelolaan dana bos SKPD sebagai entitas akuntansi terdiri dari:

1. Laporan Realisasi Anggaran (LRA);
2. Laporan Operasional (LO);
3. Laporan Perubahan Ekuitas (LPE);
4. Neraca
5. Catatan atas Pengelolaan dana bos (CaLK)

2.1.2.5. Indikator Pengelolaan Dana BOS

Menurut (Halim, 2018) pengelolaan dana bos daerah yang disajikan diharapkan benar-benar harus berkualitas dengan tingkat karakteristik yang memadai. Sedangkan (Bastian, 2016) mengatakan, diperlukan pengelolaan dana bos yang handal dan dapat dipercaya agar dapat menggambarkan sumber daya keuangan daerah berikut dengan analisis pengelolaan sumber daya keuangan daerah itu sendiri.

Menurut (Sinambela, 2018) Indikator pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) adalah kriteria atau petunjuk yang digunakan untuk

mengevaluasi seberapa baik dana tersebut dikelola dan dimanfaatkan oleh sekolah. Berikut adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pengelolaan dana BOS:

1. **Transparansi Penggunaan Dana:** Seberapa jelas dan terbuka informasi mengenai penggunaan dana BOS. Indikator ini mencakup tersedianya laporan penggunaan dana yang dapat diakses oleh stakeholder seperti komite sekolah, orangtua siswa, dan masyarakat.
2. **Akuntabilitas Keuangan:** Sejauh mana sekolah dapat dipertanggungjawabkan atas pengelolaan dana BOS. Indikator ini mencakup penyusunan laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu, serta ketaatan dalam mengikuti regulasi dan prosedur yang berlaku.
3. **Efisiensi Penggunaan Dana:** Seberapa efisien dana BOS digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Indikator ini mencakup analisis terhadap pengeluaran dana BOS dalam memperoleh hasil atau output pendidikan yang diinginkan.
4. **Partisipasi dan Keterlibatan Stakeholder:** Tingkat partisipasi dan keterlibatan orangtua siswa, komite sekolah, dan masyarakat dalam pengelolaan dana BOS. Indikator ini mencakup adanya mekanisme konsultasi dan keterlibatan stakeholder dalam perencanaan, pengawasan, dan evaluasi penggunaan dana.
5. **Peningkatan Kualitas Pendidikan:** Sejauh mana penggunaan dana BOS berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Indikator ini mencakup peningkatan akses dan mutu pendidikan, peningkatan prestasi siswa, serta peningkatan kualitas tenaga pendidik dan fasilitas pendidikan.
6. **Pengelolaan Risiko:** Sejauh mana sekolah dapat mengelola risiko terkait

dengan penggunaan dana BOS, termasuk risiko korupsi, penyelewengan dana, atau ketidaksesuaian dalam penggunaan dana. Indikator ini mencakup adanya kebijakan dan prosedur pengelolaan risiko yang jelas dan efektif.

7. Pertanggungjawaban dan Evaluasi: Sejauh mana sekolah melakukan evaluasi terhadap penggunaan dana BOS dan mempertanggungjawabkannya kepada stakeholder. Indikator ini mencakup adanya mekanisme evaluasi berkala terhadap program dan kegiatan yang didanai oleh dana BOS, serta penyampaian laporan evaluasi kepada stakeholder.

2.1.3. Kompetensi

2.1.3.1. Pengertian Kompetensi

Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003 kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Kompetensi ini dapat diperoleh baik dari pendidikan maupun dari bimbingan teknis dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai negeri sipil.

Kapasitas SDM adalah kemampuan seseorang/individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa

sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan,& Burton, 2010).

Menurut Widodo, 2001 (dalam Kharis) kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan dan pelatihan, yang memadai. (Hamali, 2018) sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi. Ada tiga pengertian sumber daya manusia yaitu;

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan);
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya;
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. (Sedarmayanti, 2012).

Ada dua pengertian Sumber Daya Manusia (SDM): Pertama, merupakan usaha kerja/jasa selama proses produksi. Atau sumber daya manusia merupakan cerminan usaha yang dilakukan oleh seseorang pada satu waktu untuk dalam usahanya menghasilkan barang/jasa. Sedangkan yang kedua, sumber daya manusia terkait dengan kemampuan manusia itu sendiri untuk bekerja dalam upayanya menghasilkan barang/jasa. Kemampuan dalam bekerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan yang dapat menghasilkan secara ekonomis baik berupa barang/jasa yang sangat dibutuhkan masyarakat

(Sumarsono, 2003).

Kapasitas SDM merupakan kemampuan dari seseorang/individu di dalam suatu organisasi atau kelembagaan maupun di dalam suatu sistem untuk melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan kewenangannya yang ada padanya dalam upaya mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien (Urban, n.d.)

2.1.3.2. Indikator Kapasitas SDM.

Menurut (Griffin, 2013), Kapasitas SDM diukur melalui:

1. Pendidikan.

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang universal dalam kehidupan manusia. Pendidikan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan dapat dibagi menjadi: (a) pendidikan formal, (b) pendidikan informal, (c) pendidikan nonformal.

2. Pelatihan.

Pelatihan yang baik, harus berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya. pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

3. Pengalaman.

Pengalaman dilihat dari lamanya seseorang bekerja. Dengan pengalaman, seseorang akan terbiasa melakukan suatu pekerjaan dan mempunyai wawasan yang luas serta mudah beradaptasi dengan lingkungan (Tobari, 2014).

Menurut (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016) menyatakan indikator dari kualitas SDM yaitu sebagai berikut:

1. Intelektualitas (Pengetahuan dan Keterampilan) terdiri dari:
 - a. Mempunyai pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan industrialisasi.
 - b. Mempunyai pengetahuan bahasa, baik bahasa nasional, bahasa daerah dan paling sedikit menguasai satu bahasa asing.
2. Pendidikan.
 - a. Mempunyai kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
 - b. Mempunyai ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik di tingkat nasional maupun internasional.

Dalam pengelolaan keuangan yang baik, satuan penrangkat organisasi sekolah harus memiliki SDM yang kompeten, yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Hal tersebut diperlukan untuk menerapkan sistem akuntansi yang ada. SDM yang kompeten diharapkan mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan SDM Pemda dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan pengelolaan dana BOS yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah (Suwanto, Priansyah, & Juni, 2011).

2.1.4. Komitmen Organisasi

2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan

pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. (Bismala, Arianty & Farida, 2015).

Pendapat lain mengatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. (Siagian, 2015). Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. (Nawawi, 2013).

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi (Mangkunegara, 2017).

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2012:176) ada tujuan dari Komitmen organisasi, yaitu :

1. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai:

- a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), normanorma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
- a. Mengenal faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan.
 - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
3. Pentingnya rasa memiliki
- Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ideidenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang

dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

Menurut (Luthans, 2011) Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi

efektivitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu komitmen organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen organisasi

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dimana kegiatan dilaksanakan (Moorhead, 2013), yaitu :

1) Ciri pribadi

Pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.

2) Ciri pekerjaan

seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

3) Pengalaman kerja

seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi..

4) Rekan kerja

Team work yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau *team work* akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan.

Sementara menurut (Sopiah, 2008). faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

1. Faktor personal

yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya

2. Faktor organisasi

Meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

3. Non-organizational

yang meliputi availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

4. Karakteristik pekerjaan

misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

5. Iklim organisasi

iklim organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi.

6. Pengalaman kerja

hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah

puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

2.1.4.4. Indikator Komitmen organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2015) indikator dari komitmen organisasi adalah

1. *Affective commitment,*

hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri..

2. *Continuance commitment*

adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

3. *Normative commitment,*

adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut (Luthans, 2011) Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut

1) Komitmen berkesinambungan.

yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2) Komitmen terpadu

yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan

sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3) Komitmen terkontrol

yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya

2.1.5. Sistem Informasi Akuntansi

2.1.5.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem berasal dari bahasa Latin *systema* dan bahasa Yunani *system* adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Sistem juga merupakan kesatuan bagian-bagian yang saling berhubungan yang berada dalam suatu wilayah serta memiliki item-item penggerak, contoh umum misalnya seperti negara. Negara merupakan suatu kumpulan dari beberapa elemen kesatuan lain seperti provinsi yang saling berhubungan sehingga membentuk suatu negara di mana yang berperan sebagai penggerak yaitu rakyat yang berada dinegara tersebut.

Menurut (Romney & Steinbart, 2014) sistem adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen yang saling berhubungan dan berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam konteks lengkapnya (*complete*) informasi, hal ini berarti informasi harus disediakan secara menyeluruh. Sebagai contoh, dalam konteks penjualan, informasi yang lengkap mencakup data bulan penjualan dan juga

detail-data faktornya.

Akuntansi adalah suatu proses pencatatan yang memiliki bukti asli dan mencatatnya dalam bentuk jurnal dan memposting ke buku besar sehingga melahirkan daftar saldo yang belum disesuaikan , dilakukan proses penyesuaian sehingga melahirkan daftar saldo yang telah disesuaikan , laporan laba rugi, laporan Ekuitas , laporan Neraca.

Menurut *American of certified public accounting* (AICPA) akuntansi adalah seni dalam mengidentifikasi, merekam, mengklasifikasikan, dan meringkas secara signifikan dan yang berhubungan dengan uang , transaksi , serta peristiwa yang bersifat financial dan menafsirkan hasilnya.

Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan juga peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan menjadi informasi. Sistem informasi akuntansi merupakan suatu kumpulan dari berbagai macam sumber daya lainnya menjadi sebuah informasi yang berguna bagi penggunaannya. Informasi tersebut dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan (Bodnar, 2015). Pengguna informasi akuntansi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok besar yaitu eksternal dan internal. Pengguna eksternal mencakup pemegang saham, investor, kreditor, pemerintah. Sedangkan untuk pengguna internal terdiri dari para manajer (Bodnar, 2015)

Menurut (Nugroho, 2011) Sistem Informasi Akuntansi adalah susunan berbagai formulir catatan, peralatan, termasuk computer dan perlengkapannya serta alat komunikasi, tenaga pelaksanaannya, dan laporan yang terkoordinasikan secara erat yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan manajemen.

Sedangkan menurut (Baridwan, 2010) Informasi akuntansi merupakan bagian yang terpenting dari seluruh informasi yang diperlukan oleh manajemen. Informasi akuntansi terutama berhubungan dengan data keuangan dari suatu perusahaan.

2.1.5.2. Unsur-unsur Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Nugroho, 2011) menyatakan bahwa unsur-unsur sistem informasi akuntansi adalah:

1. Formulir : Formulir merupakan dokumen yang digunakan untuk merekam terjadinya transaksi. Formulir sering disebut dokumen, karena dengan formulir ini peristiwa yang terjadi dalam organisasi direkam (didokumentasikan) di atas secarik kertas.
2. Jurnal : Jurnal merupakan catatan akuntansi pertama yang digunakan untuk mencatat, mengklasifikasikan, dan meringkas data keuangan dan data lainnya. Dalam jurnal ini, data keuangan untuk pertama kalinya diklasifikasikan menurut penggolongan yang sesuai dengan informasi yang akan disajikan dalam pengelolaan dana bos.
3. Buku Besar : Buku besar (*general ledger*) terdiri dari rekening-rekening pembantu yang digunakan untuk meringkas data keuangan yang telah dicatat sebelumnya dalam jurnal. Rekening-rekening dalam buku besar ini disediakan sesuai dengan unsur-unsur informasi yang akan disajikan dalam pengelolaan dana bos.
4. Buku Pembantu : Buku pembantu ini terdiri dari rekening-rekening pembantu yang terinci data keuangan yang tercantum dalam rekening tertentu dalam buku besar. Buku besar dan buku pembantu merupakan

catatan akuntansi akhir (*book of final entry*), yang berarti tidak ada catatan akuntansi lain lagi sesudah data akuntansi diringkaskan dan digolongkan dalam rekening buku besar dan buku pembantu.

5. Laporan : Laporan berisi informasi yang merupakan keluaran sistem akuntansi. Laporan dapat berbentuk hasil cetak komputer dan tayangan pada layar monitor komputer. Hasil akhir proses akuntansi adalah pengelolaan dana bos yang dapat berupa neraca, laporan rugi laba, laporan perubahan laba yang ditahan, laporan harga pokok produksi, laporan biaya pemasaran, laporan harga pokok penjualan, daftar umur piutang, daftar utang yang akan dibayar, daftar saldo persediaan yang lambat penjualannya.

2.1.5.3. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Nugroho, 2011) menyatakan bahwa fungsi sistem informasi akuntansi adalah:

1. Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, sumber daya yang dipengaruhi oleh aktivitas-aktivitas tersebut, dan para pelaku yang terlibat dalam berbagai aktivitas tersebut, agar pihak manajemen, para pegawai, dan pihak-pihak luar yang berkepentingan dapat meninjau ulang hal-hal tersebut.
2. Mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk membuat keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan.

3. Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi. Termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan.

2.1.5.4. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Dalam memenuhi kebutuhan informasi baik untuk kebutuhan pihak eksternal maupun pihak internal, sistem informasi harus didesain sedemikian rupa sehingga memenuhi fungsinya. Demikian pula suatu sistem informasi akuntansi dalam memenuhi fungsinya harus mempunyai tujuan-tujuan yang dapat memberikan pedoman kepada manajemen dalam melakukan tugasnya sehingga dapat menghasilkan informasi-informasi yang berguna, terutama dalam menunjang perencanaan dan pengendalian.

Tujuan Sistem informasi Akuntansi, antara lain :

1. Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari.
2. Mendukung proses pengambilan keputusan.
3. Membantu pengelolaan perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal.
4. Mengumpulkan dan memasukkan data transaksi ke dalam sistem informasi akuntansi.
5. Mengolah data transaksi.
6. Menyimpan data untuk tujuan di masa mendatang.
7. Memberi pemakai atau pemberi keputusan (manajemen) informasi yang mereka perlukan.
8. Mengontrol semua proses yang terjadi.

2.1.5.5. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Widjajanto, 2015) Komponen sistem informasi akuntansi terdiri dari beberapa bagian yang saling berintegrasi yang membentuk sebuah sistem. komponen sistem informasi akuntansi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Perangkat Keras (*Hardware*)

Hardware merupakan peralatan fisik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan, dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi.

2. Perangkat Lunak (*Software*)

Software adalah kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada komputer, sedangkan program merupakan kumpulan dari perintah-perintah komputer yang tersusun secara sistematis. *Software* dikelompokkan menjadi dua, yaitu *Software* sistem operasi dan *Software* sistem aplikasi.

3. Sumber daya Manusia (*Brainware*)

Brainware merupakan sumber daya yang terlibat dalam pembuatan sistem informasi, pengumpulan dan pengolahan data, pendistribusian, dan pemanfaatan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi tersebut.

4. Prosedur (*Procedure*)

Prosedur merupakan rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama.

5. Basis data (*Database*)

Sistem *database* merupakan sistem pencatatan dengan menggunakan

komputer yang memiliki tujuan untuk memelihara informasi agar selalu siap pada saat diperlukan. *Database* terdiri dari media dan sistem penyimpanan data dan sistem pengolahan.

6. Teknologi Jaringan komunikasi (*Communication Network Technology*).

Sistem telekomunikasi merupakan kumpulan *hardware* dan *software* yang sesuai (*compatible*) yang disusun untuk mengkomunikasikan berbagai macam informasi dari satu lokasi ke lokasi yang lain.

2.1.6. Review Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------------|--|--|
| 1 | (Rahman 2015) | Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Partisipasi Masyarakat Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Di SMA Dan SMK Negeri Di Kota Pekanbaru. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, partisipasi masyarakat dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana bantuan operasional sekolah (BOS). |
| 2 | (Yensi, Desy Sefri, Amir Hasan 2015) | Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepercayaan Diri Terhadap Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah Sekolah Dasar Kecamatan Jonggat (Studi Analisis Jalur) | Koefisien jalur Komitmen Organisasi terhadap Percaya Diri 0,936 dan p-value $0.00 < 0.05$ yang artinya bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara Komitmen Organisasi (X1) terhadap Percaya Diri (X2). Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Percaya Diri (X2) terhadap Akuntabilitas Kerja Kepala Sekolah (X3) |

| | | | |
|---|----------------|--|--|
| 3 | (Diani 2014) | Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Dinas Pemerintahan Kota Bandung) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi sebesar 44%. |
| 4 | (Purnomo 2014) | Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kekuatan Koersif Terhadap Pengelolaan dana bos Pemerintah Daerah | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Internal tidak berpengaruh positif terhadap Pengelolaan dana bos Pemerintah Daerah, sedangkan Kekuatan Koersif berpengaruh positif terhadap Pengelolaan dana bos Pemerintah Daerah. |
| 5 | (Anisma 2014) | Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) Terhadap Pengelolaan dana bos Daerah Pada Pemerintah Provinsi Riau (Studi Empiris Pada SKPD Provinsi Riau) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), dan Standar Akuntansi Pemerintah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengelolaan dana bos Daerah. |

| | | | |
|---|--------------------------------|--|--|
| 6 | (Ariesta 2013) | Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Internal Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pengelolaan dana bos Pemerintah Daerah (Studi pada SKPD di Kabupaten Pasaman Barat) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Internal Audit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengelolaan dana bos Pemerintah Daerah. |
| 7 | (Wijayanti and Handayani 2017) | Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Implementasi Akuntansi AkruaL Terhadap Pengelolaan dana bos Daerah | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh positif terhadap kualitas Pengelolaan dana bos Pemerintah Daerah. |

2.2. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Pengelolaan Dana Bos

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Kapasitas SDM adalah kemampuan seseorang/individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Kualitas/Kapasitas SDM merupakan kemampuan dari seseorang/individu di dalam suatu organisasi atau kelembagaan maupun di dalam suatu sistem untuk melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan kewenanganyang ada padanya

dalam upaya mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien (Urban, n.d.).

Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003 kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Kompetensi ini dapat diperoleh baik dari pendidikan maupun dari bimbingan teknis dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai negeri sipil.

Dalam menyusun dan menyajikan pengelolaan dana bos, pemerintah membutuhkan SDM yang mempunyai kompetensi dan ketrampilan yang memadai terutama yang memahami akuntansi, pengelolaan keuangan dan peraturan yang berlaku terutama SAP. Dengan adanya SDM yang berkompeten serta mampu memahami logika akuntansi yang baik akan dapat menghasilkan pengelolaan dana bos yang berkualitas. Dengan demikian SDM yang berkualitas berpengaruh terhadap pengelolaan dana bos.

Hasil penelitian (Wansyah, H., Darwin, & Bakar, 2012), (Sari, , Martani, & Setyaningrum, 2015), (Syarifudin, 2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa nilai informasi pengelolaan dana bos SKPD dipengaruhi oleh Kapasitas sumber daya manusia. Nilai informasi pengelolaan dana bos SKPD dipengaruhi oleh Pengendalian teknologi informasi. Nilai informasi pengelolaan dana bos SKPD dipengaruhi oleh kegiatan pengendalian.

2. Pengaruh Komitmen Pemimpin Sekolah Terhadap Pengelolaan Laporan

Dana Bos

Pemimpin sekolah yang komitmen terhadap pengelolaan dana BOS akan memastikan bahwa semua penggunaan dana tersebut dilakukan secara transparan dan akuntabel. Mereka akan mengembangkan sistem yang memungkinkan untuk melacak setiap pengeluaran dan menghasilkan laporan yang jelas kepada semua pihak yang berkepentingan, termasuk guru, staf sekolah, orang tua siswa, dan pemerintah.

Menurut Siagian, (2014) Pemimpin sekolah yang komitmen akan mengambil tanggung jawab penuh atas pengelolaan dana BOS. Mereka akan memastikan bahwa setiap keputusan terkait dengan penggunaan dana tersebut didasarkan pada kepentingan terbaik bagi peserta didik dan sekolah secara keseluruhan. Mereka juga akan bersedia untuk bertanggung jawab atas setiap kesalahan atau ketidaksesuaian yang mungkin terjadi dalam pengelolaan dana tersebut.

Hal yang sama dinyatakan oleh (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan Budaya organisasi sangat berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian (Indajang et al., 2020) dan (Jufrizen, 2017) mengatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

3. Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Pengelolaan Dana Bos

Dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik terbitlah PP nomor 56 tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah yang kemudian diubah dengan PP nomor 65 tahun 2010 tentang perubahan atas PP nomor 56

tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah, dinyatakan bahwa “Sistem Informasi Keuangan Daerah selanjutnya disingkat SIKD adalah suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah”.

Dengan keluarnya PP tersebut baik pemerintah pusat maupun daerah wajib memanfaatkan kemajuan teknologi saat ini untuk digunakan dalam pengelolaan keuangan dan menyampaikan informasi keuangan kepada publik. Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan sistem kerja yang terintegrasi antar unit organisasi di pemerintah pusat ataupun antar SKPD di Pemerintah Daerah dan bahkan antara pemerintah pusat dan daerah. Pemanfaatan teknologi juga akan menghasilkan informasi keuangan lebih cepat dan akurat serta berkualitas.

Dalam penelitiannya (Yosefrinaldi, 2013) menyatakan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana bos pemda. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wansyah, H., Darwin, & Bakar, 2012) dinyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kualitas informasi keuangan.

4. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Sistem Informasi Akuntansi

Pengaruh kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap pengelolaan

dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) merupakan aspek krusial dalam pengelolaan keuangan sekolah. Kapasitas SDM mencakup kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman staf yang terlibat dalam penyusunan laporan dana BOS (Halim, 2018).

Kapasitas SDM yang memiliki kapasitas yang kuat dalam bidang akuntansi dan manajemen keuangan akan cenderung menghasilkan laporan dana BOS yang berkualitas tinggi. Pertama, SDM yang terlatih akan mampu mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis data dengan akurat dan tepat waktu. Mereka memahami proses akuntansi yang tepat dan prinsip-prinsip pengelolaan dana bos, sehingga dapat menjaga keakuratan informasi yang disajikan dalam laporan dana BOS. Selain itu, SDM yang memiliki kapasitas yang baik juga mampu memahami kompleksitas regulasi dan pedoman terkait penggunaan dana BOS, sehingga dapat memastikan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku. Keterampilan komunikasi yang efektif dari SDM juga penting dalam menyampaikan informasi dengan jelas kepada berbagai pihak terkait, seperti pihak sekolah, pengawas, dan pemangku kepentingan lainnya.

Dengan demikian, kapasitas SDM yang kuat akan berdampak positif pada pengelolaan dana BOS, meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan stakeholder terhadap pengelolaan dana BOS di sekolah. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kapasitas SDM, melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman praktis, menjadi strategi penting bagi sekolah untuk meningkatkan pengelolaan dana BOS dan efektivitas pengelolaan keuangan secara keseluruhan (Simbolon, 2018).

Hasil penelitian (Ayu & Erawati, 2016; Pakpahan, 2020; Syarifudin, 2014)

hasil penelitian menunjukkan bahwa kapasitas SDM berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi.

5. Pengaruh Komitmen Pemimpin Sekolah Terhadap Laporan Dana BOS

Komitmen Pemimpin sekolah memiliki dampak signifikan terhadap pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas administrasi sekolah, tetapi juga memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan sekolah, termasuk pengelolaan dan pelaporan dana BOS. Pertama, kepala sekolah memainkan peran utama dalam menentukan kebijakan dan prosedur terkait dengan penggunaan dana BOS di sekolah. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa dana BOS digunakan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dan pedoman yang ditetapkan oleh pihak berwenang (Suwatno, 2019)

Hasil penelitian (Sari, E. N., Muhyarsyah & Irafah, 2020), (Juniartha & Sugiarto Asana, 2020), (Krisnawati & Suartana, 2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Kepemimpinan dalam organisasi sektor publik berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi pada sektor publik.

6. Sistem Informasi Akuntansi Memediasi Pengaruh Kapasitas SDM Terhadap Pengelolaan Dana Bos

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berperan sebagai mediator yang penting. Kapasitas SDM mengacu pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan staf yang terlibat dalam proses penyusunan laporan dana BOS. Sementara itu, SIA merujuk pada infrastruktur teknologi informasi yang digunakan untuk mengelola dan melaporkan data keuangan sekolah. SIA berfungsi sebagai alat atau sistem yang memfasilitasi proses pengumpulan,

pengolahan, dan pelaporan informasi keuangan secara efisien dan akurat (Mahsun, 2016).

Penelitian yang dilakukan Yensi, Desy Sefri, Amir Hasan (2015) menyatakan bahwa system pengendalian intern berpengaruh positif terhadap pengelolaan dana bos pemerintah daerah. Artinya apabila system pengendalian intern dilaksanakan dengan baik, maka seluruh kegiatan dalam rangka penyelenggaraan dan pengelolaan keuangan daerah akan berjalan dengan baik sehingga keuangan yang akan memberikan laporan pertanggungjawaban berupa pengelolaan dana bos yang berkualitas.

7. Sistem Informasi Akuntansi Memediasi Pengaruh Komitmen Pemimpin Sekolah Terhadap Pengelolaan Dana Bos

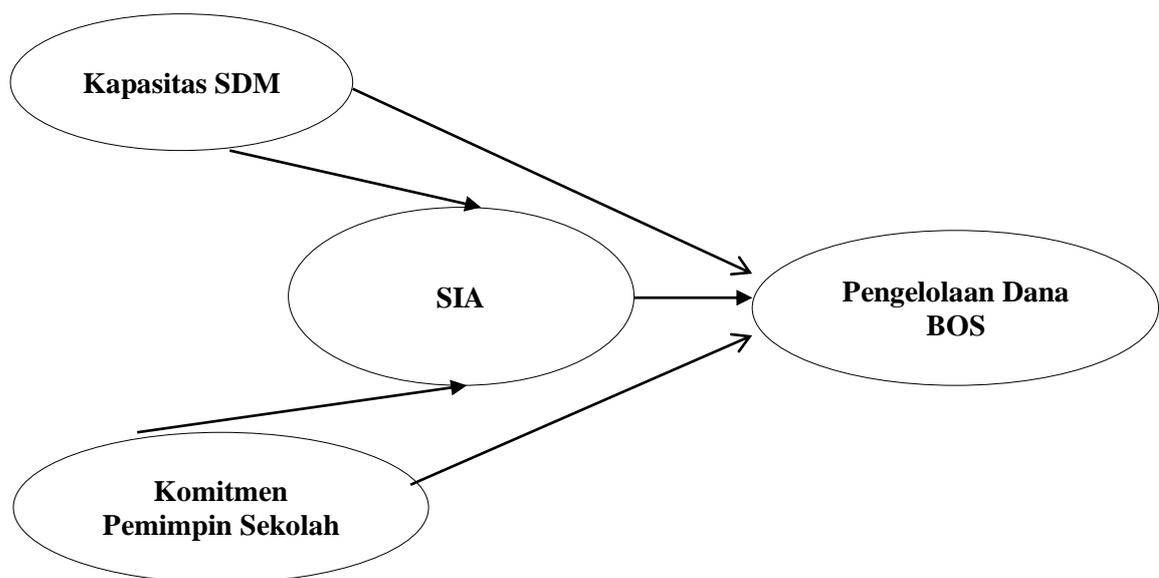
Komitmen Pemimpin sekolah mencakup berbagai aspek, mulai dari menentukan kebijakan hingga mengawasi proses pepengelolaan dana bos sekolah. Di sisi lain, SIA merupakan infrastruktur teknologi informasi yang memfasilitasi pengumpulan, pengolahan, dan pelaporan data keuangan dengan lebih efisien. SIA memfasilitasi pelaksanaan Komitmen Pemimpin sekolah dalam mengatur dan mengawasi proses pepengelolaan dana bos. Dengan adanya SIA yang terintegrasi, kepala sekolah dapat dengan mudah mengakses informasi keuangan sekolah dan memantau kemajuan dalam penyusunan laporan dana BOS (Hall. J.A & Widjajanto. N, 2015).

Tanjung (2011) Manusia merupakan unsur yang sangat dominan dalam menghasilkan informasi yang berkualitas. Dikatakan dominan karena hanya bagian kecil peran yang dapat dilakukan oleh alat untuk menghasilkan informasi

yang berkualitas. Misalnya suatu alat tidak dapat mengatakan bahwa informasi ini lengkap atau tidak. Alat juga tidak bias mengatakan bahwa informasi yang relevan atau tidak.

Yensi, Desy Sefri, Amir Hasan (2015) menyatakan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan dana bos daerah. Jika kompetensi sumber daya manusia (SDM) tidak sesuai dengan pendidikannya di luar akuntansi, maka akan berdampak terhadap pengelolaan dana bos daerah. Sehingga, pengelolaan dana bos tersebut menjadi tidak akurat karena tidak dikelola oleh SDM yang berlatar belakang pendidikan akuntansi.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas maka dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka konseptual, sesuai dengan tujuan dan masalah yang dikemukakan, maka pengajuan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi SDM terhadap pengelolaan dana BOS pada

SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Ada pengaruh Komitmen Pemimpin sekolah terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai
3. Ada sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Ada pengaruh kompetensi SDM terhadap sistem informasi akuntansi pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai
5. Ada pengaruh Komitmen Pemimpin sekolah terhadap sistem informasi akuntansi pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai
6. Sistem informasi akuntansi dapat memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai
7. Sistem informasi akuntansi dapat memediasi pengaruh Komitmen Pemimpin sekolah terhadap pengelolaan dana BOS pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi dan Irfan, 2013) menyatakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kompetensi SDM, Komitmen Pemimpin terhadap variabel dependen yaitu pengelolaan dana BOS yang dimediasi oleh variabel Sistem Informasi Akuntansi pada SMA Negeri Kabupaten Serdang Bedagai. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif ini berupa kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaannya berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2024 s/d Juli 2024.

| Tahapan Penelitian | Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Pengajuan dan Persetujuan Judul | ■ | | | | | | |
| Pengumpulan Data | ■ | ■ | | | | | |
| Bimbingan Proposal | | ■ | ■ | | | | |
| Seminar Kolokium | | | | ■ | | | |
| Pengelolaan Data | | | | | ■ | ■ | |
| Analisis Data | | | | | ■ | | |
| Bimbingan Tesis | | | | | | | ■ |
| Seminar Hasil | | | | | | | ■ |
| Sidang Meja Hijau | | | | | | | ■ |

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2007).

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 18 SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai (Data Terlampir). Masing-masing sekolah diwakili oleh 3 orang yaitu Kepala Sekolah, Bendahara Sekolah dan Operator sekolah, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana merupakan teknik yang seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh SMA Negeri di Serdang Berdagai dikalikan dengan 3 orang setiap perwakilan dari SMA Negeri sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebesar 54 responden.

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional

| Variabel | Defenisi | Indikator | Skala |
|--------------------------------|---|---|---------|
| Kompetensi SDM (X1) | Kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. (Anisma 2014) | 1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Pengalaman (Griffin, 2013) | Ordinal |
| Komitmen Pemimpin (X2) | suatu keadaan dimana seorang pemimpin memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Bismala, Arianty & Farida, 2015) | 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> (Robbins & Judge, 2015) | Ordinal |
| Sistem Informasi Akuntansi (Z) | Sistem informasi akuntansi merupakan suatu kumpulan dari berbagai macam sumber daya lainnya menjadi sebuah informasi yang berguna bagi penggunaannya. (Nugroho, 2011) | 1. Perangkat Keras (<i>Hardware</i>) 2. Perangkat Lunak (<i>Software</i>) 3. Sumber daya Manusia (<i>Brainware</i>) 4. Prosedur (<i>Procedure</i>) 5. Basis data (<i>Database</i>) 6. Teknologi Jaringan komunikasi (Widjajanto, 2015) | Ordinal |
| Pengelolaan Dana Bos (Y) | Pengelolaan Dana BOS merupakan kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan mempertanggungjawabkan pengelolaan biaya-biaya pendidikan secara transparan baik kepada masyarakat maupun pemerintah (Tangkilisan, 2010) | 1. Transparansi 2. Akuntabilitas 3. Efisiensi 4. Partisipasi dan Keterlibatan Stakeholder 5. Peningkatan Kualitas Pendidikan 6. Pengelolaan Risiko 7. Pertanggungjawaban dan Evaluasi (Sinambela, 2018) | Ordinal |

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer melalui kuesioner yang langsung disebarakan ke objek penelitian atau pengumpulan data penelitian dilaksanakan dari awal bulan Januari 2024 sampai dengan akhir bulan Juni 2024. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang didistribusikan oleh peneliti kepada responden secara langsung. Pada penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada responden untuk mengukur sikap responden terhadap setiap pernyataan yang akan diukur dengan skala likert 1-5, sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Skala Likert

| Skala Likert | Bobot |
|---------------------|--------------|
| Sangat Baik (SB) | 5 |
| Baik (B) | 4 |
| Cukup Baik (CB) | 3 |
| Kurang Baik (KB) | 2 |
| Tidak Baik (TB) | 1 |

Setelah dilakukannya pengumpulan kuesioner maka dari hasil kuesioner tersebut dilakukan pengujian sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk menngukur apa yang seharusnya diukur untuk menguji validitas data yang diperoleh digunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Item yang dimasukkan dalam analisis adalah item yang memiliki $> 0,3$ (Hair, 1998).

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM

| | r_{hitung} | r_{tabel} | Probabilitas | Sig |
|------|--------------|-------------|--------------|------|
| X1.1 | 0,724 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X1.2 | 0,656 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X1.3 | 0,749 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X1.4 | 0,834 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X1.5 | 0,818 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X1.6 | 0,613 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X1.7 | 0,719 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X1.8 | 0,678 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X1.9 | 0,738 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan uji validitas pada variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ setiap item pernyataannya dan nilai probabilitasnya $> 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Komitmen Pemimpin

| | r_{hitung} | r_{tabel} | Probabilitas | Sig |
|------|--------------|-------------|--------------|------|
| X2.1 | 0,392 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X2.2 | 0,416 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X2.3 | 0,568 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X2.4 | 0,618 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X2.5 | 0,677 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X2.6 | 0,352 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X2.7 | 0,635 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X2.8 | 0,651 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| X2.9 | 0,689 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan uji validitas pada variabel komitmen pemimpin memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ setiap item pernyataannya dan nilai probabilitasnya $> 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|--------------|-------------|--------------|------|
| | r_{hitung} | r_{tabel} | Probabilitas | Sig |
| Z.1 | 0,550 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Z.2 | 0,827 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Z.3 | 0,770 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Z.4 | 0,733 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Z.5 | 0,779 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Z.6 | 0,618 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Z.7 | 0,866 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Z.8 | 0,804 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Z.9 | 0,880 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Z.10 | 0,853 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Z.11 | 0,824 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Z.12 | 0,633 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan uji validitas pada variabel sistem informasi akuntansi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ setiap item pernyataannya dan nilai probabilitasnya $> 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Pengelolaan Dana BOS

| | r_{hitung} | r_{tabel} | Probabilitas | Sig |
|------|--------------|-------------|--------------|------|
| Y.1 | 0,799 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Y.2 | 0,850 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Y.3 | 0,800 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Y.4 | 0,864 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Y.5 | 0,852 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Y.6 | 0,747 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Y.7 | 0,833 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Y.8 | 0,811 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Y.9 | 0,780 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Y.10 | 0,832 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Y.11 | 0,855 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Y.12 | 0,867 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Y.13 | 0,924 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |
| Y.14 | 0,804 | 0,361 | 0,000 | 0,05 |

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan uji validitas pada variabel pengelolaan dana BOS memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ setiap item pernyataannya dan nilai probabilitasnya $> 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas ditujukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Tiap butir pertanyaan dalam masing-masing instrumen akan diuji dengan menggunakan *Cronbach-Alpha coefficient*. Instrumen dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* $>0,60$ (Nunnaly, 1978).

Tabel 3.8
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | r | Keterangan |
|----------------------|----------------|------|------------|
| Kompetensi SDM | 0,923 | 0,60 | Reliabel |
| Komitmen Pemimpin | 0,825 | 0,60 | Reliabel |
| SIA | 0,950 | 0,60 | Reliabel |
| Pengelolaan Dana BOS | 0,971 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil r uji reliabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *Cronbach Alpha* $>0,60$, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel kuesioner yang digunakan reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam suatu penelitian menggunakan dua pendekatan statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Sinulingga (2013) mendefinisikan statistik deskriptif dan inferensial tersebut sebagai berikut:

3.6.1. Metode Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah suatu teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan situasi objek penelitian apa adanya tanpa bermaksud mengambil kesimpulan tertentu berdasarkan semua data yang telah terkumpul. Berdasarkan pengertian di atas, analisis data dengan menggunakan pendekatan statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang situasi yang terjadi atau berlaku pada objek penelitian.

Analisis data statistik deskriptif menyajikan data ke dalam bentuk grafik, tabel, persentase, frekwensi, diagram. Adapun data-data yang disajikan tersebut adalah data-data yang menampilkan nilai rata-rata, deviasi standar, nilai maksimum dan minimum, tabulasi, dan sebagainya untuk melihat perbedaan data berdasarkan kategori yang ada pada data tersebut dan dipaparkan apa adanya tanpa melakukan analisis mendalam terhadap data-data tersebut. Berikut rincian data-data tersebut:

- a. Mean (\bar{X}) adalah nilai rata-rata.
- b. Modus (M_o) adalah nilai varian yang memiliki frekuensi paling tinggi.
- c. Median (M_e) adalah nilai tengah, suatu nilai yang membatasi 50% dari frekuensi sebelah atas dan 50% dari frekuensi sebelah bawah.
- d. Maksimal, adalah nilai yang paling tinggi dari data-data yang ada.

e. Minimal, adalah nilai yang paling rendah dari data-data yang ada.

Untuk melihat kecenderungan penilaian terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden, maka dilihat dari nilai rata-rata (*Mean*). Analisis mean dilakukan dengan membuat suatu batas kelas yang digunakan untuk memutuskan apakah nilai rata-rata dapat masuk dalam kategori baru. Hasil dari rata-rata kemudian dibagi pada rentang skala berdasarkan rumus berikut:

$$\text{Rentang Skala Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Nilai Tertinggi}}$$

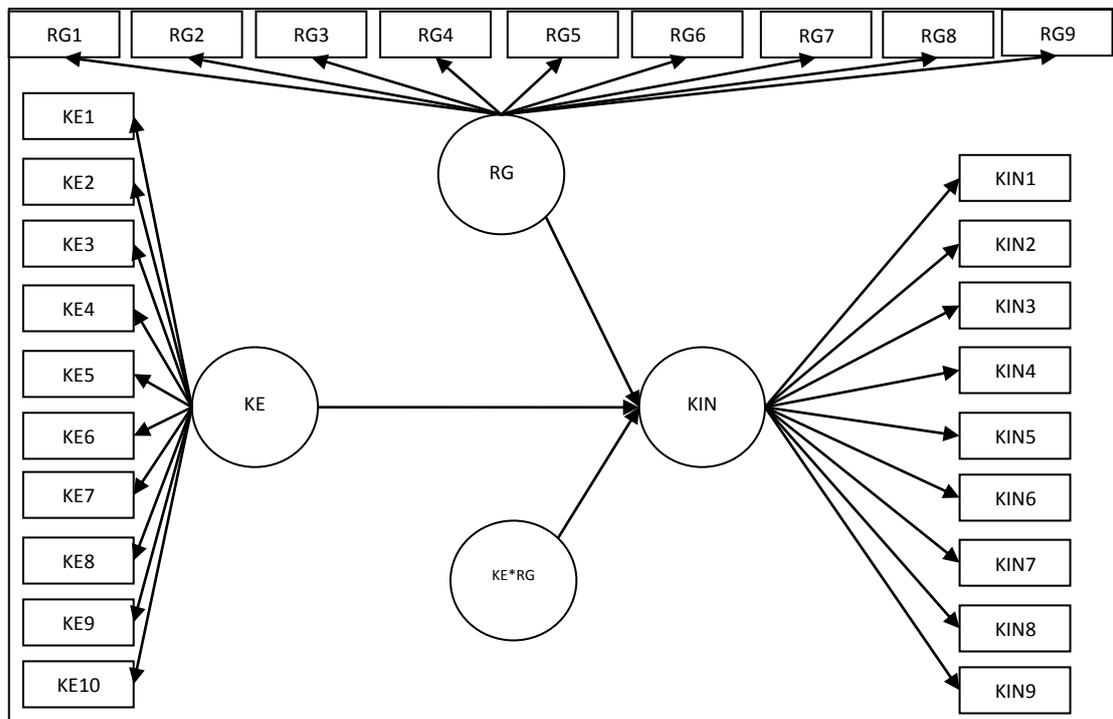
3.6.2. Uji Hipotesis

3.6.2.1. Analisis SEM (*Structural Equation Modelling*)

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS.3 yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*partial least square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Menurut Ghazali (2015) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modelling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Selain itu SEM mampu menguji penelitian yang kompleks dan banyak variabel secara simultan. SEM dapat menyelesaikan analisis dengan satu kali estimasi dimana yang lain diselesaikan dengan beberapa persamaan regresi. SEM dapat melakukan analisis faktor, regresi dan jalur sekaligus. Setelah dilakukan uji coba terbatas melalui uji validitas dan

reliabilitas, maka terdapat indikator dari item pertanyaan yang dibuang, atau tidak di ikutsertakan dalam analisis selanjutnya. Maka pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver.3 for Windows*.

Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

a. Model Pengukuran atau Outer Model

Outer Model menganalisis hubungan kontruk (variabel laten) dan indikator. Convergent validity dari model pengukuran dengan model refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan

construct score yang dihitung dengan PLS. untuk refleksi dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur.

Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai Loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada konstruk lainnya.

Model lain untuk menilai *Discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50.

Composite reliability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha. Nilai yang diharapkan $> 0,6$ untuk semua konstruk. (Ghozali, 2006). Analisa outer model ini dilakukan untuk memastikan *measurement* yang digunakan apakah layak untuk dijadikan pengukuran, yang artinya valid dan reliabel.

1. ***Convergent Validity***

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika

berkorelasi lebih dari 0,70 % dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan Crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai Root Of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik Ghazali (2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE :

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum IV(\epsilon)}$$

Dimana λ , adalah *component loading* ke indikator ke $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda$. Jika semua indikator di' *standnardized*, maka ukuran ini sama dengan *Average Communalities* dalam blok. Ghazali (2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *compositereliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari

nilai 0,50.

3. *Composite Reliability*

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* menurut Ghozali (2015). Dengan menggunakan output yang dihasilkan PLS maka Composite reliability dapat dihitung dengan rumus:

$$Pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum IV(\epsilon)}$$

Dimana λ_i adalah component loading ke indikator dan $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$.

Dibanding dengan *Cronbach Alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan *equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga *Cronbach Alpha* cenderung *lower bound estimate reliability*, sedangkan pc merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimate parameter adalah akurat. Pc sebagai ukuran *internal consistence* hanya dapat digunakan untuk kostruk reflektif indikator menurut Ghozali (2015).

b. *Model Struktural atau Inner Model*

Inner Model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substansif. Model structural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk kontruk dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interprestasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Pengujian hipotesis dilakukan hanya melalui *direct effect dan indirect effect*, yaitu:

1. Pengaruh X1 terhadap X3
2. Pengaruh X2 terhadap X3
3. Pengaruh X3 terhadap Y
4. Pengaruh X1 terhadap Y
5. Pengaruh X2 terhadap Y
6. Pengaruh X1 terhadap Y melalui X3
7. Pengaruh X2 terhadap Y melalui X3

Inner Model atau smodel structural adalah bagian pengujian hipotesis yang digunakan dalam menguji variabel laten eksogen (independen) terhadap variabel laten eksogen (dependen) apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Analisis model struktural ini akan menganalisis hubungan antar variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat serta hubungan diantaranya (Julidani, *dkk.*, 2015).

1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk Julidani (2015). Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah lemah
- 2) Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang
- 3) Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

2. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi (Juliandi, *dkk.*, 2015). Kriteria dalam penilaian *F-Square* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *f-square* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- 2) Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.
- 3) Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Kabupaten Serdang Bedagai yang beribukota Sei Rampah adalah kabupaten yang baru dimekarkan dari Kabupaten Deli Serdang sesuai dengan UU RI Nomor 36 Tahun 2003 pada tanggal 18 Desember 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Samosir dan Kabupaten Serdang Bedagai pada 18 Desember 2003, pada masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri . 1 Bupati pertama adalah Ir. H.T. Erry Nuradi, M.Si dan Wakil Bupati nya Ir. H. Soekirman. Proses lahirnya undang-undang tentang pembentukan Kabupaten Serdang Bedagai sebagai kabupaten pemekaran merujuk pada usulan yang disampaikan melalui Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 18/K/2002 tanggal 21 Agustus 2002 tentang Persetujuan Pemekaran Kabupaten Deli Serdang.

Kabupaten Serdang Bedagai memiliki 17 Kecamatan dimana Kecamatan Dolok Masihul merupakan kecamatan terluas dengan luas wilayah mencapai 237,42 km² dan Kecamatan Serbajadi merupakan kecamatan terkecil dengan luas wilayah hanya 50,69 km². Disetiap kecamatan di wilayah Serdang Bedagai berdiri SMA Negeri, sehingga dalam 17 kecamatan ada 18 Sekolah negeri yang

tersebar di setiap kecamatan. Berikut daftar SMA Negeri yang terdapat di Kabupaten Serdang Bedagai.

DAFTAR SMAN DI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

| No | Nama Sekolah | Alamat |
|----|--------------------------|---|
| 1 | SMAN 1 Sei Rampah | Jl. Rambong Sialang No.50, Firdaus, Kec. Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai |
| 2 | SMAN 1 Pantai Cermin | JL. Padang - Muara Labuh KM 99 Surian, Surian, Kec. Pantai Cermin |
| 3 | SMAN 1 Kotarih | Jln. Besar Kotarih, Sei Karih, Kec. Kotarih, Kab. Serdang Bedagai |
| 4 | SMAN 1 Dolok Masihul | Jl. Mutiara No.1, Pekan Dolok Masihul, Kec. Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai |
| 5 | SMAN 1 Perbaungan | Jl. Mayjend H.T. Rizal Nurdin Perbaungan, Ujung Rambung, Pantai Cermin, Serdang Bedagai |
| 6 | SMAN 1 Pegajahan | JL. Besar Ds.Bengabing Pegajahan |
| 7 | SMAN 1 Bintang Bayu | JL. Bintang Bayu Bandar Pinang, Bintang Bayu, Kec. Bintang Bayu |
| 8 | SMAN 1 Silindak | JL. Besar Gunung Meriah, Silinda, Kec. Silinda |
| 9 | SMAN 1 Sipispis | JL. Ahmad Yani, Buluh Duri, Kec. Sipispis |
| 10 | SMAN 1 Tanjung Beringin | Jl. Pahlawan Kec. Tanjung Beringin, Pekan Tj. Beringin, Tj. Beringin |
| 11 | SMAN 1 Sei Bamban | JL. Pendidikan Ds. Gempolan Sei Bamban, Gempolan, Kec. Sei Bamban |
| 12 | SMAN 1 Dolok Merawan | JL. Raya Medan - P. Siantar KM 99, Kalembak, Kec. Dolok Merawan |
| 13 | SMAN 1 Tebing Tinggi | JL. Besar Paya Mabar NO. 4, Paya Mabar, Kec. Tebing Tinggi |
| 14 | SMAN 1 Bandar Khalifah | JL. Besar Pagurawan, Kecamatan Bandar Khalifah |
| 15 | SMAN 1 Serba Jadi | Jl Besar Pulau Tagor, Pulau Tagor, Kec. Serbajadi |
| 16 | SMAN 1 Tebing Syahbandar | Jl. Tebing Tinggi - Indrapura |
| 17 | SMAN 1 Teluk Mengkudu | Dusun Iv Desa Pematang Guntung |
| 18 | SMAN 2 Perbaungan | Jl. Duku Melati II, Melati Dua, Kec. Perbaungan |

Sumber : BOS Salur

4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji dan menganalisis

pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi terhadap pengelolaan dana BOS dengan SIA sebagai variabel intervening pada SMA Negeri Kabupaten Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 18 SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai (Data Terlampir). Masing-masing sekolah diwakili oleh 3 orang yaitu Kepala Sekolah, Bendahara Sekolah dan Operator sekolah. Berdasarkan keterangan dari populasi tersebut Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 54 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner langsung kepada responden. Dari jumlah sampel sebanyak 54 responden, kuesioner yang telah disebar secara keseluruhannya sudah kembali. Dengan demikian sebanyak 54 kuesioner yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 4.1
Data Distribusi Sample Penelitian

| No. | Keterangan | Jumlah Sekolah | Jumlah Responden | Persentase |
|------------------------------------|-------------------------------------|----------------|------------------|------------|
| 1 | Kuesioner yang disebar | 18 | 54 | 100% |
| 2 | Jumlah Kuesioner yang kembali | 18 | 54 | 100% |
| 3 | Jumlah kuesioner yang tidak kembali | 0 | 0 | 0% |
| Respon rate = $54/54 \times 100\%$ | | 100% | | |
| Data yang diperoleh | | 54 | | |

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Table 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang disebar kepada responden sebanyak 54 kuesioner dan semua kuesioner tersebut dikembalikan sebanyak 54 kuesioner. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 54 dengan persentase 100%.

4.1.3 Deskripsi Data Responden

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jumlah Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|----------------|------------------|------------|
| Laki-laki | 17 | 31% |
| Perempuan | 37 | 69% |
| Total | 54 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang menjadi responden lebih didominasi oleh perempuan sebanyak 37 orang atau 69%, sedangkan laki-laki sebanyak 17 orang atau 31%.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah Responden | Persentase |
|-------|------------------|------------|
| 25-35 | 10 | 19% |
| > 35 | 44 | 81% |
| Total | 54 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 10 orang sebesar 19%, usia > 35 tahun sebanyak 44 orang sebesar 81%.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase |
|-------------------|-------------------------|-------------------|
| S1 | 47 | 87% |
| S2 | 7 | 13% |
| Total | 54 | 100.0 |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 47 orang (87%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih banyak berpendidikan S1 dan karyawan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah Responden | Persentase |
|-------------------|-------------------------|-------------------|
| < 2 tahun | 2 | 4% |
| 5 tahun | 4 | 7% |
| > 5 tahun | 48 | 89% |
| Total | 54 | 100.0 |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar masa kerja responden adalah <5 tahun yaitu sebanyak 31 orang (89%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih banyak masa kerja lebih dari 6 tahun memiliki masa kerja cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk

menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2009) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Tabel 4.5
Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

| Interval Kuesioner | Kategori |
|---------------------------|-----------------|
| 1,00 – 1,80 | Tidak Baik |
| 1,81 – 2,60 | Kurang Baik |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Baik |
| 3,41 – 4,20 | Baik |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik |

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

A. Pengelolaan Dana Bos (Y)

Dalam penelitian ini, variabel pengelolaan dana bos diukur dengan 7 indikator antara lain 1) Transparansi, 2) Akuntabilitas, 3) Efisiensi, 4) Partisipasi dan Keterlibatan Stakeholder, 5) Peningkatan Kualitas Pendidikan, 6) Pengelolaan Risiko, 7) Pertanggungjawaban dan Evaluasi. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3

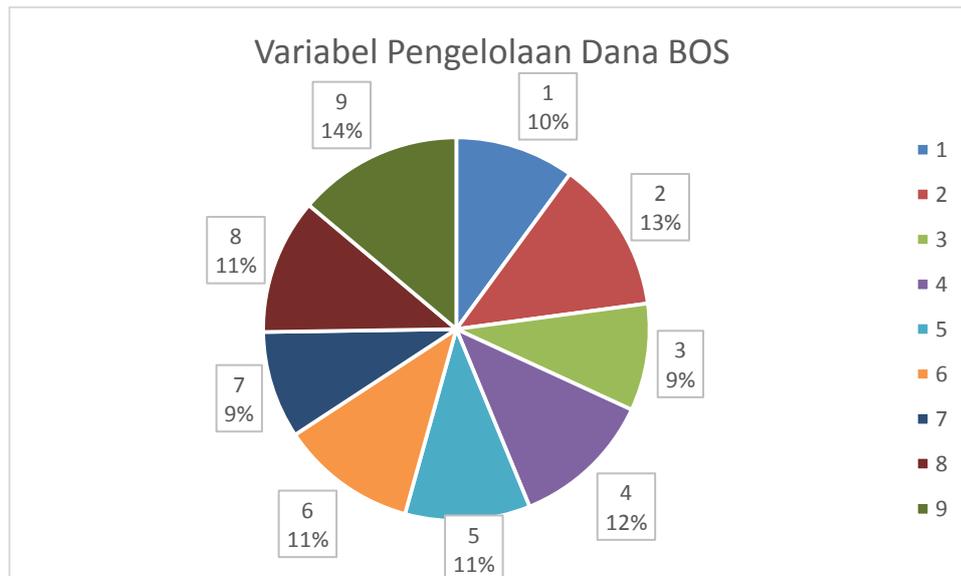
(CukupBaik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kompetensi sumber daya manusia yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Pengelolaan Dana Bos

| No | Indikator / Butir Pernyataan | Distribusi Tanggapan | | | | | | | |
|--------------------------------|--|----------------------|----|----|----|----|----|-------------------|-------------|
| | | | SB | B | CB | KB | TB | Rata-Rata Jawaban | Kategori |
| Indikator Transparansi | | | | | | | | | |
| 1 | Kejelasan dan terbukanya informasi mengenai penggunaan dana BOS kepada seluruh stakeholder sekolah | F | 21 | 22 | 11 | 0 | 0 | 4,2 | Sangat Baik |
| | | % | 39 | 41 | 20 | 0 | 0 | | |
| 2 | Kejelasan dan terbukanya informasi mengenai penggunaan dana BOS kepada seluruh stakeholder sekolah | F | 27 | 19 | 8 | 0 | 0 | 4,4 | Sangat Baik |
| | | % | 50 | 35 | 15 | 0 | 0 | | |
| Indikator Akuntabilitas | | | | | | | | | |
| 3 | Pihak sekolah mengambil tanggung jawab atas pengelolaan dana BOS dengan memastikan setiap pengeluaran sesuai dengan regulasi dan kebutuhan sekolah | F | 19 | 21 | 11 | 3 | 0 | 4,0 | Baik |
| | | % | 35 | 39 | 20 | 6 | 0 | | |
| 4 | Pihak sekolah mengambil tanggung jawab atas pengelolaan dana BOS dengan memastikan setiap pengeluaran sesuai dengan regulasi dan kebutuhan sekolah | F | 25 | 19 | 10 | 0 | 0 | 4,3 | Sangat Baik |
| | | % | 46 | 35 | 19 | 0 | 0 | | |
| Indikator Efisiensi | | | | | | | | | |
| 5 | Efisien penggunaan dana BOS dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan oleh sekolah | F | 22 | 18 | 10 | 4 | 0 | 4,1 | Baik |
| | | % | 41 | 33 | 19 | 7 | 0 | | |
| 6 | Efisien penggunaan dana BOS dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan oleh sekolah | F | 24 | 19 | 11 | 0 | 0 | 4,2 | Sangat Baik |
| | | % | 44 | 35 | 20 | 0 | 0 | | |
| 7 | Orang tua murid dan guru, merasa didengar dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait penggunaan dana BOS | F | 19 | 23 | 11 | 1 | 0 | 4,1 | Sangat Baik |
| | | % | 35 | 43 | 20 | 2 | 0 | | |
| 8 | Orang tua murid dan guru, merasa didengar dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait penggunaan dana BOS | F | 24 | 22 | 7 | 1 | 0 | 4,3 | Sangat Baik |
| | | % | 44 | 41 | 13 | 2 | 0 | | |

| Indikator Peningkatan Kualitas Pendidikan | | | | | | | | | |
|--|---|---|----|----|----|---|---|-----|-------------|
| 9 | Kontribusi pengelolaan dana BOS dalam meningkatkan fasilitas dan kualitas pembelajaran di sekolah | F | 29 | 18 | 7 | 0 | 0 | 4.4 | Sangat Baik |
| | | % | 54 | 33 | 13 | 0 | 0 | | |
| 10 | Persepsi stakeholder terhadap dampak positif pengelolaan dana BOS dalam meningkatkan prestasi akademik dan keberhasilan siswa | F | 27 | 17 | 10 | 0 | 0 | 4.3 | Sangat Baik |
| | | % | 50 | 31 | 19 | 0 | 0 | | |
| Indikator Pengelolaan Resiko | | | | | | | | | |
| 11 | Pihak sekolah dalam mengidentifikasi dan mengelola risiko-risiko yang terkait dengan penggunaan dana BOS | F | 25 | 20 | 9 | 0 | 0 | 4.3 | Sangat Baik |
| | | % | 46 | 37 | 17 | 0 | 0 | | |
| 12 | Strategi pengelolaan risiko yang diterapkan oleh sekolah dapat mengurangi kemungkinan terjadinya penyalahgunaan atau ketidaksesuaian dalam pengelolaan dana BOS | F | 22 | 25 | 7 | 0 | 0 | 4,3 | Sangat Baik |
| | | % | 41 | 46 | 13 | 0 | 0 | | |
| Indikator Pertanggungjawaban dan Evaluasi | | | | | | | | | |
| 13 | Pihak sekolah bertanggung jawab dalam melaksanakan evaluasi terhadap penggunaan dana BOS untuk menilai efektivitas program-program pendidikan yang didanai | F | 27 | 21 | 6 | 0 | 0 | 4.4 | Baik |
| | | % | 50 | 39 | 11 | 0 | 0 | | |
| 14 | Pihak sekolah bertanggung jawab dalam melaksanakan evaluasi terhadap penggunaan dana BOS untuk menilai efektivitas program-program pendidikan yang didanai | F | 27 | 20 | 7 | 0 | 0 | 4.4 | Sangat Baik |
| | | % | 50 | 37 | 13 | 0 | 0 | | |
| Rata-Rata Skor | | | | | | | | 4.3 | Sangat Baik |

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka diagram hasil penyebaran kuesioner pada variabel pengelolaan dana BOS dapat dilihat pada diagram berikut ini



Gambar 4.1 Diagram Hasil Jawaban Responden Variabel Pengelolaan Dana BOS

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Sangat Baik dengan skor tertinggi terdapat pada indikator kualitas pendidikan dengan item pernyataan kontribusi pengelolaan dana BOS dalam meningkatkan fasilitas dan kualitas pembelajaran di sekolah dengan jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 29 (54%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai pengelolaan dana BOS memiliki kontribusi yang sangat positif terhadap peningkatan fasilitas dan kualitas pembelajaran di sekolah. Dengan 54% responden memilih jawaban "Sangat Baik," dapat disimpulkan bahwa dana BOS telah berhasil digunakan secara efektif untuk meningkatkan infrastruktur pendidikan dan menyediakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan dana BOS di sekolah-sekolah tersebut berjalan dengan baik dan memberikan dampak nyata dalam mendukung proses pendidikan.

B. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi sumber daya manusia diukur

dengan 5 indikator antara lain 1) Pendidikan, 2) Pelatihan, 3) Pengalaman. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kompetensi sumber daya manusia yang dirangkum pada tabel berikut :

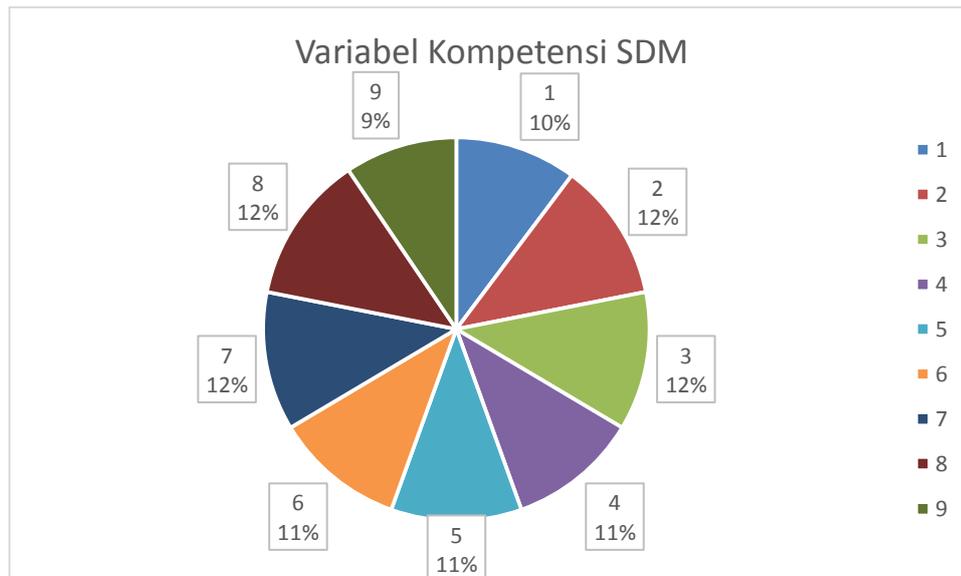
Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kompetensi sumber daya manusia

| No | Indikator / Butir Pernyataan | Distribusi Tanggapan | | | | | Rata-rata Jawaban | Kategori | |
|-----------------------------|--|----------------------|----|----|----|----|----------------------|----------|-------------|
| | | F | SB | B | CB | KB | | | TB |
| Indikator Pendidikan | | | | | | | | | |
| 1 | Pendidikan formal yang dimiliki oleh pengelola dana BOS sudah dapat memahami prinsip-prinsip dasar pengelolaan dana bos | F | 27 | 21 | 3 | 3 | 0 | 4,3 | Sangat Baik |
| | | % | 50 | 39 | 6 | 6 | 0 | | |
| 2 | Tingkat pendidikan pengelola dana BOS dengan kompleksitas tugas mereka dalam mengelola dan mengalokasikan dana BOS | F | 31 | 21 | 2 | 0 | 0 | 4,5 | Sangat Baik |
| | | % | 57 | 39 | 4 | 0 | 0 | | |
| 3 | Tingkat pendidikan pengelola dana BOS berkontribusi terhadap pemahaman mereka terhadap kebijakan dan regulasi terkait pengelolaan dana BOS | F | 31 | 18 | 3 | 2 | 0 | 4,4 | Sangat Baik |
| | | % | 57 | 33 | 6 | 4 | 0 | | |
| Indikator Pelatihan | | | | | | | | | |
| 4 | Pengelola dana BOS mendapatkan pelatihan atau kursus terkait manajemen keuangan dan pengelolaan dana | F | 29 | 21 | 4 | 0 | 0 | 4,5 | Sangat Baik |
| | | % | 54 | 39 | 7 | 0 | 0 | | |

| | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|----|----|----|---|---|-----|-------------|
| 5 | Pelatihan yang diterima oleh pengelola dana BOS mendukung mereka dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan dana BOS | F | 29 | 20 | 5 | 0 | 0 | 4.4 | Sangat Baik |
| | | % | 54 | 37 | 9 | 0 | 0 | | |
| 6 | Pengalaman praktis dari pelatihan yang diterima oleh pengelola dana BOS dalam menghadapi situasi nyata dalam pengelolaan dana BOS | F | 29 | 21 | 2 | 1 | 0 | 45 | Sangat Baik |
| | | % | 54 | 39 | 4 | 2 | 0 | | |
| Indikator Pengalaman | | | | | | | | | |
| 7 | Pengalaman yang dimiliki pengelola dana BOS membantu mereka untuk menyusun, mengelola dan mengalokasikan dana BOS sebelumnya | F | 31 | 19 | 4 | 0 | 0 | 4.5 | Sangat Baik |
| | | % | 57 | 35 | 7 | 0 | 0 | | |
| 8 | Pengalaman pengelola dana BOS dalam industri pendidikan atau pengelolaan keuangan dapat diterapkan dalam pengelolaan dana BOS | F | 33 | 16 | 5 | 0 | 0 | 4.5 | Sangat Baik |
| | | % | 61 | 30 | 9 | 0 | 0 | | |
| 9 | Pengalaman pengelola dana BOS dalam menangani tantangan dan masalah terkait pengelolaan dana BOS membantu mereka dalam mengambil keputusan yang tepat | F | 34 | 13 | 6 | 0 | 1 | 4.3 | Sangat Baik |
| | | % | 63 | 24 | 11 | 0 | 2 | | |
| Total Skor | | | | | | | | 4.4 | Sangat Baik |

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat diagram hasil penyebaran kuesioner tersebut pada diagram berikut ini



Gambar 4.2 Diagram Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi SDM

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Sangat Baik dengan skor tertinggi terdapat pada indikator pengalaman dengan item pernyataan pengalaman pengelola dana BOS dalam menangani tantangan dan masalah terkait pengelolaan dana BOS membantu mereka dalam mengambil keputusan yang tepat jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 33 (61%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengalaman dalam pengelolaan dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pemahaman mereka mengenai kebijakan dan regulasi terkait pengelolaan dana tersebut. Dengan 61% responden (sebanyak 33 orang) memilih jawaban "Sangat Baik", dapat disimpulkan bahwa pengelola dana BOS yang memiliki pengalaman cenderung lebih memahami dan menguasai peraturan serta kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan dana BOS. Ini juga mengindikasikan bahwa peningkatan pendidikan di kalangan pengelola dana BOS dapat meningkatkan efektivitas dan akurasi dalam pengelolaan dana tersebut.

C. Komitmen Pimpinan Kepala Sekolah (X2)

Dalam penelitian ini, variabel Sistem informasi akuntansi manajemen diukur dengan 3 indikator, 2) *Continuance commitment*, 3) *Normative commitment*, Masing-masing antara lain 1) *Affective commitment* pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (Cukup Baik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel komitmen pimpinan kepala sekolah yang dirangkum pada tabel berikut :

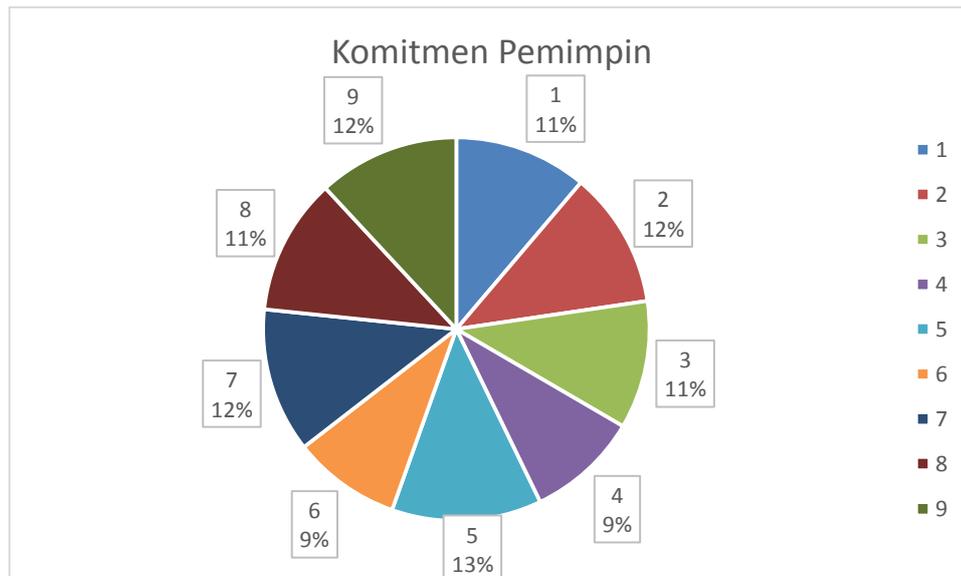
Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Sistem Komitmen Pimpinan Kepala Sekolah

| No | Indikator / Butir Pernyataan | Distribusi Tanggapan | | | | | Rata-rata Jawaban | Kategori | |
|--|---|----------------------|----|----|----|----|-------------------|----------|-------------|
| | | | SB | B | CB | KB | | | TB |
| Indikator <i>Affective commitment</i> | | | | | | | | | |
| 1 | Anda merasa terikat secara emosional terhadap tujuan dan nilai-nilai yang diwakili oleh pengelolaan dana BOS di sekolah ini Perasaan Anda terhadap pengelolaan dana BOS berdampak pada motivasi Anda untuk berperan aktif dalam memastikan keberhasilan program-program yang didanai oleh dana BOS | F | 32 | 18 | 3 | 1 | 0 | 4.5 | Sangat Baik |
| | | % | 59 | 33 | 6 | 2 | 0 | | |
| 2 | Anda merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini dan berkontribusi pada pengelolaan dana BOS demi meningkatkan kualitas pendidikan Anda merasa terikat secara emosional terhadap tujuan dan nilai-nilai yang diwakili oleh pengelolaan dana BOS di sekolah ini | F | 33 | 18 | 3 | 0 | 0 | 4.6 | Sangat Baik |
| | | % | 61 | 33 | 6 | 0 | 0 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|----|----|----|---|---|-----|-------------|
| 3 | Perasaan Anda terhadap pengelolaan dana BOS berdampak pada motivasi Anda untuk berperan aktif dalam memastikan keberhasilan program-program yang didanai oleh dana BOS | F | 31 | 19 | 4 | 0 | 0 | 4.5 | Sangat Baik |
| | | % | 57 | 35 | 7 | 0 | 0 | | |
| Indikator <i>Continuance commitment</i> | | | | | | | | | |
| 4 | Pimpinan sekolah merasa terikat secara berkelanjutan dalam pengelolaan dana BOS karena pertimbangan praktis, seperti ketergantungan finansial pada dana tersebut Pimpinan sekolah bertanggung jawab dalam pengelolaan dana BOS di sekolah ini | F | 27 | 21 | 5 | 0 | 1 | 4.4 | Sangat Baik |
| | | % | 50 | 39 | 9 | 0 | 2 | | |
| 5 | Pimpinan sekolah selalu terlibat dalam pengelolaan dana BOS demi kepentingan Anda sendiri, meskipun terkadang merasa kurang termotivasi Pimpinan sekolah merasa terikat secara berkelanjutan dalam pengelolaan dana BOS karena pertimbangan praktis, seperti ketergantungan finansial pada dana tersebut | F | 36 | 13 | 4 | 1 | 0 | 4.6 | Sangat Baik |
| | | % | 67 | 24 | 7 | 2 | 0 | | |
| 6 | Pimpinan sekolah bertanggung jawab dalam pengelolaan dana BOS di sekolah ini | F | 26 | 23 | 4 | 0 | 1 | 4.4 | Sangat Baik |
| | | % | 48 | 43 | 7 | 0 | 2 | | |
| Indikator <i>Normative commitment</i> | | | | | | | | | |
| 7 | Pimpinan sekolah memiliki tanggung jawab moral dan etis untuk berkomitmen dalam pengelolaan dana BOS demi kepentingan sekolah dan masyarakat Norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan sekolah mempengaruhi komitmen pimpinan terhadap pengelolaan dana BOS | F | 35 | 12 | 6 | 1 | 0 | 4.5 | Sangat Baik |
| | | % | 65 | 22 | 11 | 2 | 0 | | |

| | | | | | | | | | |
|------------|--|---|----|----|----|---|---|-----|-------------|
| 8 | Pimpinan sekolah selalu bertahan dalam tanggung jawab dalam pengelolaan dana BOS demi menjaga integritas dan reputasi sekolah | F | 33 | 16 | 4 | 1 | 0 | 4.5 | Sangat Baik |
| | Pimpinan sekolah memiliki tanggung jawab moral dan etis untuk berkomitmen dalam pengelolaan dana BOS demi kepentingan sekolah dan masyarakat | % | 61 | 30 | 7 | 2 | 0 | | |
| 9 | Norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan sekolah mempengaruhi komitmen pimpinan terhadap pengelolaan dana BOS | F | 34 | 13 | 6 | 0 | 1 | 4.5 | Sangat Baik |
| | | % | 63 | 24 | 11 | 0 | 2 | | |
| Total Skor | | | | | | | | 4.5 | Sangat Baik |

Adapun diagram hasil jawaban responden pada tabel di atas adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3 Diagram Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Pemimpin

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Sangat Baik dengan skor tertinggi terdapat pada indikator *Continuance commitment* dengan item pernyataan Pimpinan sekolah selalu terlibat dalam pengelolaan dana BOS demi kepentingan Anda sendiri, meskipun terkadang merasa kurang termotivasi Pimpinan sekolah merasa terikat secara berkelanjutan dalam pengelolaan dana BOS karena pertimbangan praktis, seperti ketergantungan finansial pada dana tersebut dengan jumlah responden menjawab Baik sebanyak 36 responden (67%). Temuan ini menunjukkan bahwa konteks pengelolaan dana BOS di sekolah menjadi faktor penting dalam memengaruhi tingkat komitmen berkelanjutan dari pimpinan sekolah. Secara khusus, keterlibatan pimpinan sekolah dalam pengelolaan dana BOS dapat menjadi salah satu faktor yang memperkuat komitmen mereka, terutama jika keterlibatan tersebut dianggap sebagai kebutuhan praktis yang mendukung keberlangsungan finansial sekolah. Dengan demikian, hasil ini menyoroti

pentingnya memahami motivasi dan faktor-faktor praktis yang mempengaruhi komitmen pimpinan sekolah dalam pengelolaan dana BOS.

Pada hasil jawaban responden pada variabel komitmen pimpinan sekolah diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,5 dengan kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa hal ini menunjukkan bahwa para pimpinan sekolah secara umum memiliki tingkat komitmen yang sangat tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Nilai rata-rata sebesar 4,5 dalam kategori sangat baik mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasa bahwa pimpinan sekolah sangat berkomitmen dalam mengelola sekolah dan berbagai aspek terkait, termasuk pengelolaan dana BOS. Tingginya komitmen ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, seperti dedikasi terhadap pekerjaan, kepentingan praktis, dan dorongan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

D. Sistem Informasi Akuntansi (Z)

Dalam penelitian ini, variabel sistem informasi akuntansi diukur dengan 6 indikator antara lain 1) Perangkat Keras (*Hardware*), 2) Perangkat Lunak (*Software*), 3) Sumber daya Manusia (*Brainware*), 4) Prosedur (*Procedure*), 5) Basis data (*Database*), 6) Teknologi Jaringan komunikasi. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor yaitu 1 (Tidak Baik), 2 (Kurang Baik), 3 (CukupBaik), 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Budaya organisasi yang dirangkum pada tabel berikut :

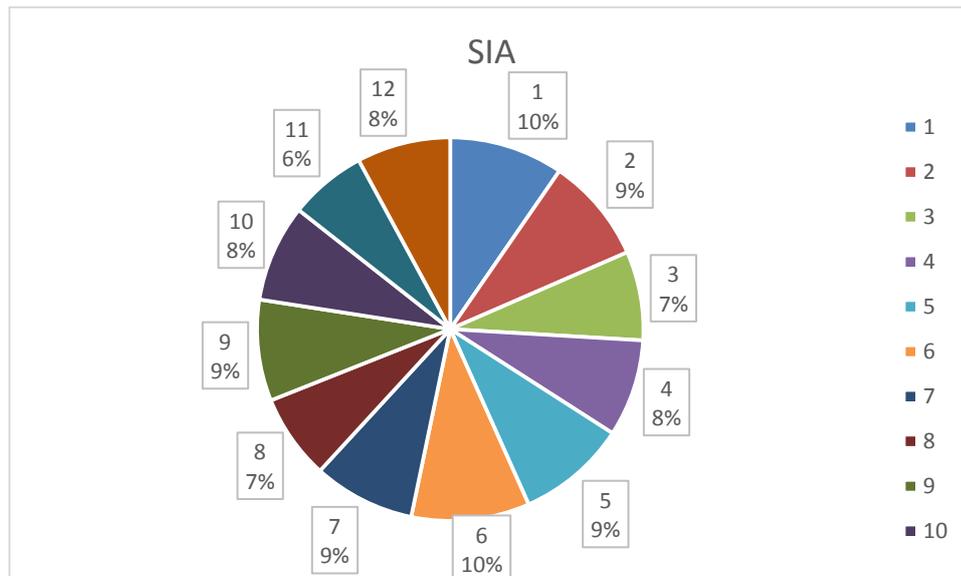
Tabel 4.9
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Sistem Informasi Akuntansi

| No | Indikator / Butir | Distribusi Tanggapan | Rata-rata | Kategori |
|----|-------------------|----------------------|-----------|----------|
|----|-------------------|----------------------|-----------|----------|

| | Pernyataan | | SB | B | CB | KB | TB | Jawaban | |
|---|---|---|----|----|----|----|----|---------|-------------|
| Indikator Perangkat Keras | | | | | | | | | |
| 1 | Perangkat keras yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi dana BOS dapat mendukung kelancaran operasional dan kebutuhan pengguna | F | 28 | 21 | 4 | 1 | 0 | 4.4 | Sangat Baik |
| | | % | 52 | 39 | 7 | 2 | 0 | | |
| 2 | Perangkat keras yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi dana BOS dapat mendukung kelancaran operasional dan kebutuhan pengguna | F | 26 | 22 | 6 | 0 | 0 | 4,4 | Sangat Baik |
| | | % | 48 | 41 | 11 | 0 | 0 | | |
| Indikator orientasi pada manfaat | | | | | | | | | |
| 3 | Perangkat lunak yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi dana BOS dengan kebutuhan spesifik dan kompleksitas pengelolaan dana tersebut | F | 22 | 26 | 4 | 1 | 0 | 4.3 | Sangat Baik |
| | | % | 41 | 48 | 7 | 2 | 0 | | |
| 4 | Perangkat lunak yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi dana BOS dengan kebutuhan spesifik dan kompleksitas pengelolaan dana tersebut | F | 24 | 26 | 4 | 0 | 0 | 4.4 | Sangat Baik |
| | | % | 44 | 48 | 7 | 0 | 0 | | |
| Indikator orientasi pada orang | | | | | | | | | |
| 5 | Kompeten dan terlatihnya staf yang bertanggung jawab dalam mengoperasikan sistem informasi akuntansi dana BOS | F | 27 | 24 | 3 | 0 | 0 | 4,4 | Sangat Baik |
| | | % | 50 | 44 | 6 | 0 | 0 | | |
| 6 | Kompeten dan terlatihnya staf yang bertanggung jawab dalam mengoperasikan sistem informasi akuntansi dana BOS | F | 29 | 22 | 3 | 0 | 0 | 4.5 | Sangat Baik |
| | | % | 54 | 41 | 6 | 0 | 0 | | |
| Indikator orientasi pada tim | | | | | | | | | |
| 7 | Efektif dan terstandarisasinya prosedur yang ada dalam sistem informasi | F | 25 | 26 | 2 | 0 | 0 | 4.4 | Sangat Baik |
| | | % | 46 | 48 | 4 | 0 | 0 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|---|----|----|----|---|---|-----|-------------|
| | akuntansi dana BOS untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan yang berlaku | | | | | | | | |
| 8 | Efektif dan terstandarisasinya prosedur yang ada dalam sistem informasi akuntansi dana BOS untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan yang berlaku | F | 21 | 26 | 7 | 0 | 0 | 4.3 | Sangat Baik |
| | | % | 39 | 48 | 13 | 0 | 0 | | |
| Indikator Basis Data | | | | | | | | | |
| 9 | Terintegrasinya basis data yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi dana BOS untuk menyimpan dan mengelola informasi keuangan secara efisien | F | 25 | 24 | 4 | 1 | 0 | 4.4 | Sangat Baik |
| | | % | 46 | 44 | 7 | 2 | 0 | | |
| 10 | Terintegrasinya basis data yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi dana BOS untuk menyimpan dan mengelola informasi keuangan secara efisien | F | 24 | 23 | 5 | 1 | 0 | 4.4 | Sangat Baik |
| | | % | 44 | 43 | 9 | 2 | 0 | | |
| Indikator Teknologi Jaringan komunikasi | | | | | | | | | |
| 11 | Teknologi jaringan komunikasi yang mendukung sistem informasi akuntansi dana BOS sudah handal dan cepat dalam mentransfer data secara real-time | F | 19 | 27 | 8 | 0 | 0 | 4.2 | Sangat Baik |
| | | % | 35 | 50 | 15 | 0 | 0 | | |
| 12 | Teknologi jaringan komunikasi yang mendukung sistem informasi akuntansi dana BOS sudah handal dan cepat dalam mentransfer data secara real-time | F | 23 | 25 | 5 | 0 | 1 | 4.3 | Sangat Baik |
| | | % | 43 | 46 | 9 | 0 | 2 | | |
| Total Skor | | | | | | | | 4.4 | Sangat Baik |

Untuk melihat hasil sebaran angket pada variabel sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari diagram berikut ini :



Gambar 4.4 Diagram Hasil Jawaban Responden Variabel SIA

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Sangat Baik dengan skor tertinggi terdapat pada indikator orientasi pada orang dengan item pernyataan Kompeten dan terlatihnya staf yang bertanggung jawab dalam mengoperasikan sistem informasi akuntansi dana BOS jumlah responden menjawab Baik sebanyak 29 responden (54%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan kualitas staf yang mengelola sistem informasi akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa staf yang kompeten dan terlatih berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas dan keandalan pengelolaan dana BOS di sekolah. Peningkatan kompetensi dan pelatihan yang berkelanjutan bagi staf ini kemungkinan besar akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kepercayaan dan kepuasan responden terhadap pengelolaan dana BOS.

4.1.5 Hasil Pengujian SEM PLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini

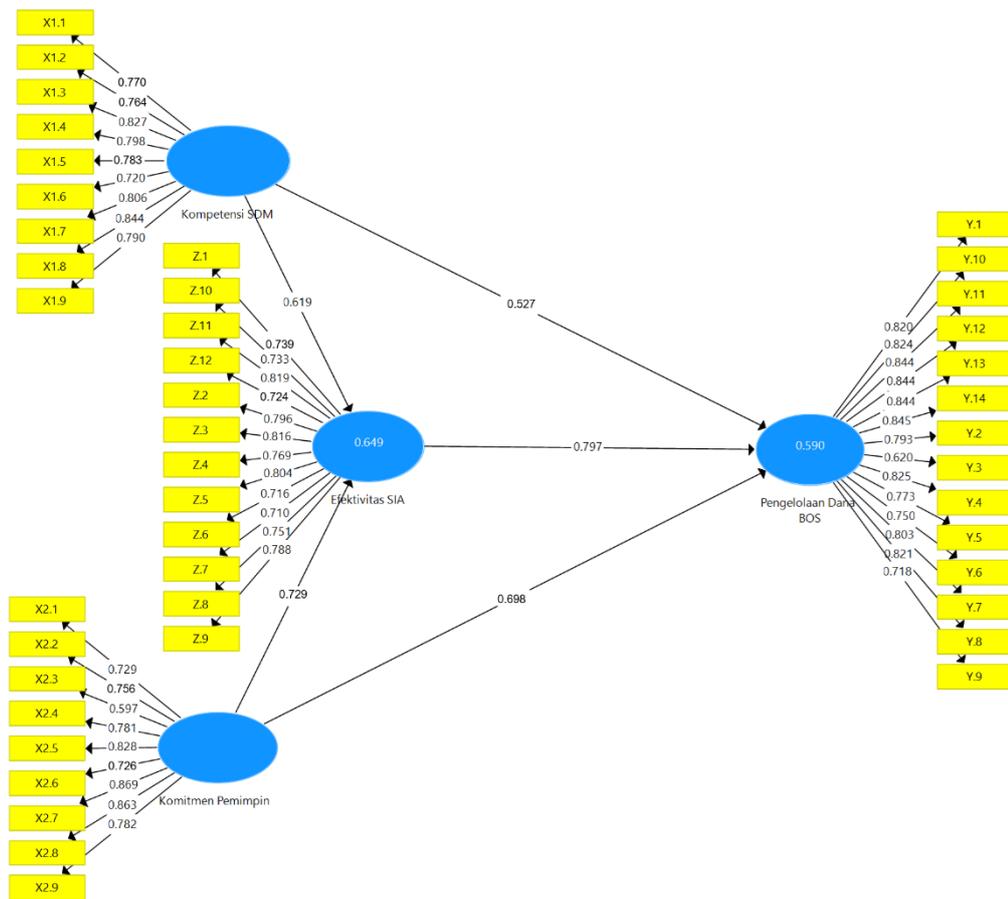
digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

4.1.5.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2015). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.5

Convergent Validity

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.2 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator setiap variabel memiliki nilai validitas diatas 0,7.

b. *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.10
Cross Loading

| | SIA | Komitmen Pemimpin | Kompetensi SDM | Pengelolaan Dana BOS |
|------|-------|-------------------|----------------|----------------------|
| X1.1 | 0,386 | 0,358 | 0,770 | 0,364 |
| X1.2 | 0,627 | 0,393 | 0,764 | 0,449 |
| X1.3 | 0,733 | 0,674 | 0,827 | 0,522 |
| X1.4 | 0,638 | 0,457 | 0,798 | 0,450 |
| X1.5 | 0,432 | 0,387 | 0,783 | 0,401 |
| X1.6 | 0,595 | 0,575 | 0,720 | 0,307 |
| X1.7 | 0,646 | 0,724 | 0,806 | 0,505 |
| X1.8 | 0,646 | 0,778 | 0,844 | 0,473 |
| X1.9 | 0,527 | 0,640 | 0,790 | 0,366 |
| X2.1 | 0,600 | 0,729 | 0,686 | 0,415 |
| X2.2 | 0,473 | 0,756 | 0,542 | 0,431 |
| X2.3 | 0,397 | 0,797 | 0,462 | 0,415 |
| X2.4 | 0,515 | 0,781 | 0,591 | 0,333 |
| X2.5 | 0,527 | 0,828 | 0,612 | 0,354 |
| X2.6 | 0,298 | 0,726 | 0,286 | 0,296 |
| X2.7 | 0,575 | 0,869 | 0,610 | 0,442 |
| X2.8 | 0,587 | 0,863 | 0,598 | 0,466 |
| X2.9 | 0,536 | 0,782 | 0,503 | 0,482 |
| Y.1 | 0,719 | 0,441 | 0,567 | 0,820 |
| Y.10 | 0,664 | 0,465 | 0,487 | 0,824 |
| Y.11 | 0,678 | 0,491 | 0,493 | 0,844 |
| Y.12 | 0,546 | 0,421 | 0,354 | 0,844 |
| Y.13 | 0,632 | 0,404 | 0,406 | 0,844 |
| Y.14 | 0,590 | 0,406 | 0,342 | 0,845 |
| Y.2 | 0,635 | 0,464 | 0,542 | 0,793 |
| Y.3 | 0,450 | 0,354 | 0,423 | 0,620 |
| Y.4 | 0,689 | 0,362 | 0,476 | 0,825 |
| Y.5 | 0,620 | 0,562 | 0,538 | 0,773 |
| Y.6 | 0,590 | 0,556 | 0,443 | 0,750 |
| Y.7 | 0,526 | 0,364 | 0,419 | 0,803 |
| Y.8 | 0,553 | 0,424 | 0,422 | 0,821 |
| Y.9 | 0,542 | 0,470 | 0,489 | 0,718 |
| Z.1 | 0,739 | 0,690 | 0,537 | 0,588 |
| Z.10 | 0,733 | 0,450 | 0,516 | 0,591 |
| Z.11 | 0,819 | 0,517 | 0,606 | 0,663 |
| Z.12 | 0,724 | 0,438 | 0,503 | 0,426 |
| Z.2 | 0,796 | 0,623 | 0,717 | 0,604 |
| Z.3 | 0,816 | 0,589 | 0,665 | 0,484 |
| Z.4 | 0,769 | 0,545 | 0,657 | 0,534 |
| Z.5 | 0,804 | 0,601 | 0,701 | 0,581 |

| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| Z.6 | 0,716 | 0,485 | 0,550 | 0,575 |
| Z.7 | 0,710 | 0,342 | 0,445 | 0,593 |
| Z.8 | 0,751 | 0,368 | 0,521 | 0,616 |
| Z.9 | 0,788 | 0,486 | 0,576 | 0,531 |

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan data Tabel 4.10 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,7 untuk model yang baik (Ghozali,2017).

Tabel 4.11
Average Varianed Extracted (AVE)

| | (AVE) |
|----------------------|-------|
| Kompetensi SDM | 0,953 |
| Komitmen Pemimpin | 0,942 |
| Pengelolaan Dana BOS | 0,962 |
| SIA | 0,935 |

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai AVE variabel kompetensi sumber daya manusia, komitmen pemimpin, pengelolaan dana BOS dan SIA > 0,7, maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite*

reliability > 0,7 (Ghozali,2017). Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Composite Reliability

| | Composite Reliability |
|----------------------|-----------------------|
| Kompetensi SDM | 0,936 |
| Komitmen Pemimpin | 0,912 |
| Pengelolaan Dana BOS | 0,919 |
| SIA | 0,960 |

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel

Tabel 4.13
Cronbach Alpha

| | Cronbach's Alpha |
|----------------------|------------------|
| Kompetensi SDM | 0,925 |
| Komitmen Pemimpin | 0,888 |
| Pengelolaan Dana BOS | 0,900 |
| SIA | 0,955 |

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian > 0,7. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.1.5.2 Analisa *Inner Model*

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai uji *goodness of fit*.

a. Uji *Path Coefficient*

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel kompetensi sumber daya manusia-pengelolaan dana BOS sebesar 0,671, komitmen pemimpin-pengelolaan dana BOS sebesar 0,717, kompetensi sumber daya manusia- SIA sebesar 0.679, komitmen pemimpin- SIA sebesar 0.765 dan SIA-pengelolaan dana BOS sebesar 0.686. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan komitmen pemimpin terhadap pengelolaan dana BOS menunjukkan arah yang positif.

b. Uji *Goodness of Fit*

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.14
R-Square

| | R Square |
|----------------------|----------|
| SIA | 0.649 |
| Pengelolaan dana BOS | 0.590 |

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Pada Tabel 4.14 nilai *R-Square* yang diperoleh adalah 0.590 untuk variabel pengelolaan dana BOS. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia, komitmen pemimpin hanya mampu

menjelaskan variabel pengelolaan dana BOS sekitar 59% variabel selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, sedangkan variabel kompetensi sumber daya manusia, komitmen pemimpin mampu menjelaskan variabel SIA sekitar 64,9% variabel selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.15 *F-Square*

| | Pengelolaan Dana Bos | Kompetensi SDM | Komitmen Pimpinan | SIA |
|-------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------------|------------|
| Kompetensi SDM | 1.012 | | | 1.472 |
| Komitmen Pemimpin | 1.009 | | | 1.065 |
| SIA | 1.543 | | | |

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel kompetensi SDM terhadap pengelolaan dana BOS memiliki nilai $F^2 = 1.012$.

Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel komitmen pemimpin terhadap pengelolaan dana BOS memiliki nilai $F_2 = 1.009$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel SIA terhadap pengelolaan dana BOS memiliki nilai $F_2 = 1.543$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kompetensi SDM terhadap SIA memiliki nilai $F_2 = 1.472$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel komitmen pimpinan terhadap SIA memiliki nilai $F_2 = 1.065$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila $t\text{-statistic} > 1,98$ (Lampiran 5) dan $P\text{-Value} < 0,05$. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0:

Tabel 4.16
Pengaruh Langsung T-Statistics dan P-Values

| | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|-----------------------------|-------------|
| Kompetensi sumber daya manusia -> Pengelolaan dana BOS | 4.486 | 0.000 |
| Komitmen pemimpin ->Pengelolaan dana BOS | 4.410 | 0.000 |
| SIA -> Pengelolaan dana BOS | 4.160 | 0.000 |
| Kompetensi sumber daya manusia -> SIA | 4.451 | 0.000 |
| Komitmen pemimpin ->Pengelolaan dana BOS | 4.153 | 0.000 |

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan dari Tabel 4.16 uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai *t-statistic* sebesar $4.486 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS, maka hipotesis pertama “diterima”.
2. Begitu juga dengan komitmen pemimpin nilai *t-statistic* sebesar $4.410 > 1.98$ *P-values* $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa komitmen pemimpin berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS.
3. Pengaruh langsung SIA terhadap pengelolaan dana BOS *t-statistic* sebesar $4.160 > 1,98$ dan *P-value* $0,019 < 0,05$ menunjukkan bahwa SIA berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS.
4. Nilai *t-statistic* sebesar $4.451 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap SIA.
5. Nilai *t-statistic* sebesar $4.153 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen pemimpin berpengaruh terhadap SIA.

Tabel 4.17
Pengaruh Tidak Langsung T-Statistics dan P-Values

| | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|-----------------------------|-------------|
| Kompetensi sumber daya manusia -> SIA -> Pengelolaan dana BOS | 3.479 | 0.001 |
| Komitmen pemimpin -> SIA -> Pengelolaan dana BOS | 2.347 | 0.021 |

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan dari Tabel 4.17 hasil uji hipotesis secara tidak langsung adalah sebagai berikut :

1. Nilai *t-statistic* sebesar $3.479 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa SIA dapat memediasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pengelolaan dana BOS, maka hipotesis diterima.

2. Begitu juga dengan *t-statistic* sebesar $2.347 > 1,98$ dan *P-value* $0,021 < 0,05$ menunjukkan bahwa SIA dapat memediasi pengaruh komitmen pemimpin terhadap pengelolaan dana BOS.

4.2 Pembahasan Penelitian

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Pengelolaan dana BOS (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai *coefficient* pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pengelolaan dana BOS sebesar 0,671 dengan Nilai *t-statistic* sebesar $4.486 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS. Hal tersebut didukung dengan hasil temuan penelitian pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan dimana rata-rata tingkat pendidikan pengurus atau pengelola dana BOS berpendidikan S1 yang memiliki keterkaitan langsung dengan kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan dana tersebut. Pendidikan S1 memberikan landasan teoritis dan praktis yang kuat, sehingga pengelola dana BOS dengan pendidikan ini memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam manajemen dan administrasi. Keterampilan manajerial yang dimiliki lulusan S1 memungkinkan mereka untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dana BOS dengan efektif. Selain itu, pendidikan S1 membekali pengelola dengan kemampuan analitis yang diperlukan untuk membuat keputusan berdasarkan data dan bukti,

yang membantu mereka mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan mencari solusi yang efektif. Kemampuan komunikasi yang baik, yang umumnya dimiliki oleh lulusan S1, juga penting dalam koordinasi dengan berbagai pihak terkait, memastikan bahwa pengelolaan dana berjalan dengan lancar dan efisien.

Berdasarkan tabel 4.12 nilai cross loading terbesar 0.844 terdapat pada indikator pengalaman dengan pernyataan pengalaman pengelola dana BOS dalam industri pendidikan atau pengelolaan keuangan dapat diterapkan dalam pengelolaan dana BOS, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman yang relevan dalam bidang pendidikan atau keuangan sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan dana BOS. Pengalaman tersebut memungkinkan pengelola untuk menerapkan praktik terbaik dan strategi yang telah terbukti berhasil dalam konteks pengelolaan dana, sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan melalui penggunaan dana BOS yang lebih efisien dan tepat sasaran.

Selanjutnya nilai cross loading terbesar adalah 0.827 terdapat pada indikator pendidikan dengan pernyataan Tingkat pendidikan pengelola dana BOS berkontribusi terhadap pemahaman mereka terhadap kebijakan dan regulasi terkait pengelolaan dana BOS, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan pengelola dana BOS untuk memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap kebijakan dan regulasi. Pendidikan yang lebih tinggi biasanya melibatkan pembelajaran tentang analisis kritis, interpretasi dokumen, dan pemahaman tentang prinsip-prinsip administrasi dan manajemen, yang semuanya relevan untuk memahami kebijakan dan regulasi yang kompleks. Untuk meningkatkan pemahaman pengelola dana BOS terhadap kebijakan dan regulasi, salah satu pendekatan yang efektif adalah dengan meningkatkan tingkat

pendidikan mereka. Pelatihan dan pendidikan lanjutan yang fokus pada kebijakan pendidikan, regulasi keuangan, dan manajemen publik dapat sangat bermanfaat. Pemahaman yang lebih baik terhadap kebijakan dan regulasi akan meningkatkan kualitas pengelolaan dana BOS. Pengelola yang memahami aturan dan kebijakan yang berlaku akan lebih mampu membuat keputusan yang sesuai, mengurangi risiko kesalahan, dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi.

Selanjutnya nilai cross loading terbesar adalah 0.806 terdapat pada indikator pengalaman dengan pernyataan pengalaman yang dimiliki pengelola dana BOS membantu mereka untuk menyusun, mengelola dan mengalokasikan dana BOS sebelumnya, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman yang relevan dalam bidang pendidikan atau keuangan sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan dana BOS. Pengalaman tersebut memungkinkan pengelola untuk menerapkan praktik terbaik dan strategi yang telah terbukti berhasil dalam konteks pengelolaan dana, sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan melalui penggunaan dana BOS yang lebih efisien dan tepat sasaran. pengalaman yang telah dimiliki oleh pengelola dana BOS memainkan peran penting dalam proses perencanaan, pengelolaan, dan alokasi dana. Pengalaman ini memungkinkan pengelola untuk memahami kebutuhan sekolah secara lebih mendalam, membuat keputusan yang lebih tepat, dan mengalokasikan dana secara lebih efektif. Dengan demikian, pengalaman yang dimiliki pengelola dana BOS tidak hanya meningkatkan efisiensi pengelolaan dana, tetapi juga memastikan bahwa dana tersebut digunakan untuk mendukung tujuan pendidikan secara optimal.

Untuk nilai cross loading terbesar selanjutnya adalah 0.798 terdapat pada

indikator pelatihan dengan pernyataan pengelola dana BOS mendapatkan pelatihan atau kursus terkait manajemen keuangan dan pengelolaan dana, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman praktis yang diperoleh dari pelatihan kurang berpengaruh signifikan terhadap kemampuan pengelola dana BOS dalam menangani situasi nyata. Dengan kata lain, meskipun pelatihan diberikan, mungkin terdapat kesenjangan antara teori yang diajarkan dan aplikasi praktisnya di lapangan. Ini bisa mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas pelatihan agar lebih fokus pada aspek-aspek praktis dan relevan yang dapat membantu pengelola dana BOS menghadapi tantangan nyata dalam pengelolaan dana secara lebih efektif.

Dari hasil penelitian deskriptif jawaban responden cenderung memilih jawaban Sangat Baik dengan skor tertinggi terdapat pada indikator pengalaman dengan item pernyataan pengalaman pengelola dana BOS dalam industri pendidikan atau pengelolaan keuangan dapat diterapkan dalam pengelolaan dana BOS jumlah responden menjawab Sangat Baik sebanyak 33 (61%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengalaman dalam pengelolaan dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pemahaman mereka mengenai kebijakan dan regulasi terkait pengelolaan dana tersebut. Dengan 61% responden (sebanyak 33 orang) memilih jawaban "Sangat Baik", dapat disimpulkan bahwa pengelola dana BOS yang memiliki pengalaman cenderung lebih memahami dan menguasai peraturan serta kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan dana BOS. Ini juga mengindikasikan bahwa peningkatan pendidikan di kalangan pengelola dana BOS dapat meningkatkan efektivitas dan akurasi dalam pengelolaan dana tersebut.

Sementara terdapat masalah yang terjadi seperti Belum efisiennya pengelolaan dana BOS di beberapa sekolah SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai seperti masih adanya biaya buku untuk proses pembelajaran di sekolah kepada tiap masing-masing siswa, adanya biaya SPP untuk membayar kebutuhan sekolah lainnya seperti untuk membayar gaji honor guru serta adanya pembayaran ujian praktek yang dibebankan kepada siswanya, masalah ini menunjukkan bahwa meskipun pengelola dana memiliki pengalaman dan pemahaman yang baik, masih ada tantangan dalam implementasi dan efisiensi penggunaan dana BOS. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan dalam sistem pengelolaan dan pengawasan dana BOS agar benar-benar bebas dari biaya tambahan bagi siswa, sesuai dengan tujuan utama dana BOS. Peningkatan pendidikan dan pelatihan bagi pengelola dana BOS serta penerapan sistem informasi akuntansi yang lebih baik dapat membantu mengatasi masalah ini dan memastikan bahwa dana BOS digunakan secara efisien dan tepat sasaran.

Namun, terdapat masalah dalam implementasi, seperti kurangnya pelaksanaan workshop mengenai penyusunan laporan dana BOS. Akibatnya, beberapa sekolah masih mengalami keterlambatan dalam penyusunan laporan penggunaan dana BOS. Meskipun pengalaman pengelola dana BOS tinggi, tanpa pelatihan berkelanjutan seperti workshop, mereka mungkin tidak sepenuhnya menguasai aspek teknis dan administratif terbaru dalam penyusunan laporan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, seperti workshop, sangat penting untuk memastikan bahwa pengalaman yang dimiliki pengelola dana BOS dapat diterapkan secara maksimal dan efektif. Workshop dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam

mengenai prosedur, kebijakan baru, dan teknik penyusunan laporan yang efisien, sehingga membantu mengatasi keterlambatan dalam pelaporan dan meningkatkan akuntabilitas serta transparansi dalam pengelolaan dana BOS.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Kapasitas SDM adalah kemampuan seseorang/individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Kualitas/Kapasitas SDM merupakan kemampuan dari seseorang/individu di dalam suatu organisasi atau kelembagaan maupun di dalam suatu sistem untuk melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan kewenanganyang ada padanya dalam upaya mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien (Urban, n.d.).

Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003 kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Kompetensi ini dapat diperoleh baik dari pendidikan maupun dari bimbingan teknis dan pelatihan yang pernah diiikuti oleh pegawai negeri sipil.

Dalam menyusun dan menyajikan pengelolaan dana bos, pemerintah membutuhkan SDM yang mempunyai kompetensi dan ketrampilan yang memadai

terutama yang memahami akuntansi, pengelolaan keuangan dan peraturan yang berlaku terutama SAP. Dengan adanya SDM yang berkompeten serta mampu memahami logika akuntansi yang baik akan dapat menghasilkan pengelolaan dana bos yang berkualitas. Dengan demikian SDM yang berkualitas berpengaruh terhadap pengelolaan dana bos.

Hasil penelitian (Wansyah, H., Darwin, & Bakar, 2012), (Sari, , Martani, & Setyaningrum, 2015), (Syarifudin, 2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa nilai informasi pengelolaan dana bos SKPD dipengaruhi oleh Kapasitas sumber daya manusia. Nilai informasi pengelolaan dana bos SKPD dipengaruhi oleh Pengendalian teknologi informasi. Nilai informasi pengelolaan dana bos SKPD dipengaruhi oleh kegiatan pengendalian.

4.2.2 Pengaruh Komitmen Pemimpin Terhadap Pengelolaan dana BOS

Begitu juga dengan komitmen pemimpin nilai *t-statistic* sebesar $4.410 > 1.98$ *P-values* $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa komitmen pemimpin berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS. Ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat komitmen pemimpin sekolah dan efektivitas pengelolaan dana BOS. Pemimpin yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan berdedikasi dalam memastikan bahwa dana BOS digunakan secara tepat dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran pemimpin sekolah dalam mengelola dana BOS dan bagaimana komitmen mereka dapat berdampak positif pada pengelolaan keuangan sekolah.

Berdasarkan karakteristik responden yang dilihat dari masa kerja mayoritas responden memiliki masa kerja di atas 5 tahun hal ini menunjukkan bahwa

memiliki keterkaitan erat dengan komitmen pemimpin sekolah dalam pengelolaan dana tersebut. Masa kerja yang panjang menunjukkan pengalaman yang signifikan, yang memungkinkan pengelola untuk memahami seluk-beluk administrasi dan manajemen dana BOS secara mendalam. Pengalaman ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga mencerminkan dedikasi dan komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Pemimpin sekolah yang memiliki pengelola dana dengan masa kerja panjang cenderung lebih percaya dan mendukung keputusan mereka, karena pengalaman yang dimiliki menciptakan kepercayaan dalam kemampuan pengelola untuk mengelola dana dengan efisien dan transparan. Selain itu, masa kerja yang lama juga menunjukkan stabilitas dan kontinuitas dalam pengelolaan dana BOS, yang esensial untuk mencapai tujuan jangka panjang dan keberlanjutan program-program sekolah. Dengan demikian, komitmen pemimpin sekolah dalam mendukung pengelola dana BOS berhubungan langsung dengan pengalaman kerja yang menunjukkan profesionalisme dan keandalan dalam pengelolaan dana.

Berdasarkan tabel 4.12 nilai cross loading terbesar 0.869 terdapat pada indikator *Affective commitment* dengan pernyataan anda merasa terikat secara emosional terhadap tujuan dan nilai-nilai yang diwakili oleh pengelolaan dana BOS di sekolah ini, hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif merujuk pada sejauh mana pimpinan sekolah merasa secara emosional terikat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, dalam hal ini pengelolaan dana BOS. Pimpinan sekolah yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan merasa lebih terikat dan peduli terhadap keberhasilan pengelolaan dana BOS, karena mereka melihatnya sebagai bagian penting dari misi dan nilai-nilai sekolah. Komitmen afektif yang kuat dapat

mendorong pimpinan sekolah untuk lebih berkomitmen dalam mengelola dana BOS dengan baik. Mereka cenderung lebih termotivasi untuk memastikan bahwa dana tersebut digunakan secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, karena mereka merasa secara emosional terlibat dalam keberhasilan program tersebut. Pimpinan sekolah dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pengelolaan dana BOS. Mereka akan lebih proaktif dalam merencanakan, mengawasi, dan mengevaluasi penggunaan dana, serta lebih responsif terhadap tantangan dan masalah yang mungkin timbul.

Selanjutnya nilai cross loading terbesar adalah 0,863 terdapat pada indikator *Continuance commitment* dengan pernyataan Pimpinan sekolah merasa terikat secara berkelanjutan dalam pengelolaan dana BOS karena pertimbangan praktis, seperti ketergantungan finansial pada dana tersebut, hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang didasarkan pada pertimbangan praktis dan kesadaran akan biaya yang terlibat jika meninggalkan suatu peran atau organisasi. Dalam konteks ini, pimpinan sekolah merasa terikat pada pengelolaan dana BOS karena mereka menyadari pentingnya dana tersebut untuk kelangsungan operasional dan program-program sekolah. Karena ada ketergantungan finansial pada dana BOS, pimpinan sekolah mungkin lebih berhati-hati dalam mengelola dana tersebut. Mereka cenderung lebih fokus pada kepastian bahwa dana digunakan dengan bijak dan tidak disalahgunakan, karena mereka memahami dampak finansial yang signifikan jika pengelolaan dana tidak optimal. Sehingga *continuance commitment* dapat mendorong pimpinan sekolah untuk menjaga stabilitas dan keberlanjutan pengelolaan dana BOS. Mereka akan lebih cenderung untuk memastikan bahwa

prosedur dan kebijakan diikuti dengan ketat, mengurangi risiko kesalahan atau ketidakpatuhan yang dapat mengancam aliran dana ke sekolah.

Selanjutnya nilai cross loading sebesar 0,828 terdapat pada indikator *Affective commitment* dengan pernyataan anda merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini dan berkontribusi pada pengelolaan dana BOS demi meningkatkan kualitas pendidikan, hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif atau emotional commitment pimpinan sekolah memiliki keterkaitan yang kuat dengan rasa bangga menjadi bagian dari sekolah dan keinginan untuk berkontribusi pada pengelolaan dana BOS demi meningkatkan kualitas pendidikan. Nilai cross loading sebesar 0.765 menunjukkan bahwa indikator komitmen afektif ini berkontribusi signifikan terhadap variabel komitmen pimpinan sekolah. Komitmen afektif yang tinggi mencerminkan keterikatan emosional dan kebanggaan pimpinan sekolah terhadap institusi mereka. Hal ini berarti pimpinan sekolah yang merasa bangga menjadi bagian dari sekolah mereka lebih termotivasi untuk mengelola dana BOS dengan baik. Mereka cenderung merasa bahwa kontribusi mereka dalam mengelola dana BOS adalah cara untuk memberikan dampak positif dan langsung terhadap kualitas pendidikan di sekolah. Komitmen emosional ini mendorong pimpinan sekolah untuk bekerja lebih keras dan lebih berdedikasi dalam memastikan bahwa dana BOS digunakan secara efektif dan efisien, mendukung berbagai program dan kegiatan yang meningkatkan kualitas pendidikan bagi siswa. Dengan demikian, kebanggaan dan keterikatan emosional ini berperan penting dalam meningkatkan komitmen dan kinerja pimpinan sekolah dalam pengelolaan dana BOS.

Nilai cross loading sebesar 0,797 terdapat pada indikator *Normative*

commitment dengan pernyataan pimpinan sekolah memiliki tanggung jawab moral dan etis untuk berkomitmen dalam pengelolaan dana BOS demi kepentingan sekolah dan masyarakat, hal ini menunjukkan bahwa komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban dan tanggung jawab yang dirasakan oleh pimpinan sekolah untuk melakukan yang terbaik dalam pengelolaan dana BOS. Pimpinan sekolah yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa terdorong oleh prinsip moral dan etika untuk memastikan bahwa dana BOS digunakan dengan benar dan tepat sasaran. Mereka merasa bahwa mereka memiliki kewajiban kepada sekolah, siswa, dan masyarakat untuk mengelola dana tersebut secara transparan dan akuntabel. Rasa tanggung jawab ini mendorong mereka untuk berkomitmen lebih dalam pada pengelolaan dana BOS, sehingga dana tersebut dapat memberikan manfaat maksimal bagi peningkatan kualitas pendidikan dan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, komitmen normatif memainkan peran penting dalam memastikan pengelolaan dana BOS yang bertanggung jawab dan beretika.

Sedangkan nilai *cross loading* terendah sebesar 0.726 terdapat pada indikator *Continuance commitment* dengan pernyataan Pimpinan sekolah selalu terlibat dalam pengelolaan dana BOS demi kepentingan Anda sendiri, Pernyataan tersebut didukung dengan masalah yang terjadi yaitu masih rendahnya komitmen pemimpin sekolah seperti di temukan kasus dugaan korupsi dana bos dan uang SPP pada salah satu SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai sehingga mengindikasikan pengelolaan dana bos yang belum transparan, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya komitmen pimpinan sekolah ini terbukti dari adanya kasus dugaan korupsi dana BOS dan uang SPP pada salah satu SMA

Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai, yang menunjukkan bahwa pengelolaan dana BOS belum transparan. Rendahnya motivasi dan keterlibatan yang didorong oleh kepentingan pribadi berkontribusi pada praktik-praktik yang tidak transparan dan kurang akuntabel dalam pengelolaan dana BOS. Ini mengindikasikan bahwa kurangnya motivasi dan kepentingan pribadi dapat membuka peluang untuk penyalahgunaan dana, seperti korupsi. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan komitmen dan motivasi pimpinan sekolah dengan memberikan insentif yang sesuai dan memperkuat mekanisme pengawasan serta transparansi dalam pengelolaan dana BOS. Hal ini akan membantu memastikan bahwa pimpinan sekolah lebih berkomitmen untuk mengelola dana BOS secara akuntabel dan transparan, serta mengurangi risiko penyalahgunaan dana.

Permasalahan lain yang terjadi pada salah satu SMA Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai adalah adanya di temukan kasus dugaan korupsi dana bos dan uang SPP yang disinyalir dilakukan oleh salah satu kepala sekolah di Kabupaten Serdang Bedagai ini mencuat setelah adanya petisi dari beberapa orang tua murid yang merasa terbebani oleh biaya untuk keperluan kegiatan murid selama mengikuti pembelajaran disekolah. Dugaan korupsi dana BOS Anggaran tahun 2020-2021 lalu. Pada tahun 2020 Dana Salur tahap 1 (411.300.000). Dana salur tahap 2 (548.400.000) laporan penggunaan (543.829.998). Dana salur tahap 3 (418.500.000) laporan penggunaan (464.119.999) dan ditahun 2021 yakni (422.268.00) (Sumber: <https://www.starindoneews.com>). Ketidaksesuaian ini menunjukkan bahwa meskipun penelitian menunjukkan pentingnya komitmen pemimpin, dalam praktiknya masih terdapat pimpinan sekolah yang tidak memenuhi standar tersebut, menyebabkan penyalahgunaan dana dan menurunkan

kepercayaan publik terhadap pengelolaan dana BOS.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada indikator *Continuance commitment* dengan item pernyataan Pimpinan sekolah selalu terlibat dalam pengelolaan dana BOS demi kepentingan Anda sendiri, meskipun terkadang merasa kurang termotivasi Pimpinan sekolah merasa terikat secara berkelanjutan dalam pengelolaan dana BOS karena pertimbangan praktis, seperti ketergantungan finansial pada dana tersebut dengan jumlah responden menjawab Baik sebanyak 36 responden (67%). Temuan ini menunjukkan bahwa konteks pengelolaan dana BOS di sekolah menjadi faktor penting dalam memengaruhi tingkat komitmen berkelanjutan dari pimpinan sekolah. Secara khusus, keterlibatan pimpinan sekolah dalam pengelolaan dana BOS dapat menjadi salah satu faktor yang memperkuat komitmen mereka, terutama jika keterlibatan tersebut dianggap sebagai kebutuhan praktis yang mendukung keberlangsungan finansial sekolah. Dengan demikian, hasil ini menyoroti pentingnya memahami motivasi dan faktor-faktor praktis yang mempengaruhi komitmen pimpinan sekolah dalam pengelolaan dana BOS.

Pemimpin sekolah yang komitmen terhadap pengelolaan dana BOS akan memastikan bahwa semua penggunaan dana tersebut dilakukan secara transparan dan akuntabel. Mereka akan mengembangkan sistem yang memungkinkan untuk melacak setiap pengeluaran dan menghasilkan laporan yang jelas kepada semua pihak yang berkepentingan, termasuk guru, staf sekolah, orang tua siswa, dan pemerintah.

Menurut Siagian, (2014) Pemimpin sekolah yang komitmen akan

mengambil tanggung jawab penuh atas pengelolaan dana BOS. Mereka akan memastikan bahwa setiap keputusan terkait dengan penggunaan dana tersebut didasarkan pada kepentingan terbaik bagi peserta didik dan sekolah secara keseluruhan. Mereka juga akan bersedia untuk bertanggung jawab atas setiap kesalahan atau ketidaksesuaian yang mungkin terjadi dalam pengelolaan dana tersebut.

Hal yang sama dinyatakan oleh (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan Budaya organisasi sangat berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian (Indajang et al., 2020) dan (Jufrizen, 2017) mengatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

4.2.3 Pengaruh SIA Terhadap Pengelolaan dana BOS.

Pengaruh langsung SIA terhadap pengelolaan dana BOS *t-statistic* sebesar $4.160 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa SIA berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS. Hal ini mengindikasikan bahwa SIA memiliki pengaruh signifikan terhadap pengelolaan dana BOS. Artinya, sistem informasi yang efektif membantu dalam proses akuntansi dan pelaporan yang lebih akurat dan transparan, sehingga mendukung pengelolaan dana BOS yang lebih baik. Dengan SIA yang efektif, data keuangan dapat dikelola dan dipantau secara real-time, mengurangi risiko kesalahan dan penyelewengan dana. Keandalan dan kecepatan dalam transfer data yang ditawarkan oleh SIA juga memastikan bahwa semua transaksi keuangan tercatat dengan baik dan dapat diaudit. Oleh karena itu, peningkatan SIA merupakan langkah penting dalam memperbaiki pengelolaan dana BOS dan meningkatkan kepercayaan stakeholder terhadap penggunaan dana

pendidikan tersebut.

Berdasarkan hasil nilai cross loading sebesar yaitu 0.819 terdapat pada indikator prosedur dengan item pernyataan efektif dan terstandarisasinya prosedur yang ada dalam sistem informasi akuntansi dana BOS untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan yang berlaku hal ini menunjukkan bahwa indikator prosedur ini berkontribusi signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dana BOS. Efektivitas dan standarisasi prosedur memastikan bahwa semua aktivitas terkait pengelolaan dana BOS dilakukan secara konsisten dan sesuai dengan regulasi dan kebijakan yang berlaku. Ini menunjukkan bahwa dengan prosedur yang efektif dan terstandarisasi, sekolah dapat memastikan kepatuhan terhadap aturan, mengurangi risiko kesalahan, dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas dalam pengelolaan dana. Prosedur yang baik dalam sistem informasi akuntansi juga mempermudah proses audit dan evaluasi, memastikan bahwa dana digunakan dengan tepat dan efisien. Dengan demikian, standarisasi dan efektivitas prosedur memainkan peran penting dalam memperkuat sistem informasi akuntansi di sekolah, yang pada akhirnya berkontribusi pada pengelolaan dana BOS yang lebih baik dan terpercaya.

Berdasarkan hasil nilai cross loading sebesar yaitu 0.816 terdapat pada indikator basis data dengan item kualitas dan keakuratan data yang tersimpan dalam basis data memengaruhi ketepatan analisis dan pengambilan keputusan terkait pengelolaan dana BOS hal ini menunjukkan bahwa indikator basis data ini berkontribusi signifikan terhadap kinerja SIA sekolah. Keakuratan dan kualitas data dalam basis data sangat penting karena mempengaruhi ketepatan analisis dan pengambilan keputusan terkait pengelolaan dana BOS. Data yang akurat dan

berkualitas tinggi memungkinkan pengelola untuk melakukan analisis yang tepat, yang pada gilirannya mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan lebih informed. Sistem informasi akuntansi yang andal dan efektif membutuhkan basis data yang terkelola dengan baik, karena ini merupakan sumber informasi utama untuk berbagai laporan keuangan dan operasional. Dengan demikian, kualitas dan keakuratan data dalam basis data memainkan peran penting dalam memastikan bahwa SIA sekolah dapat berfungsi optimal, mendukung transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pengelolaan dana BOS.

Berdasarkan hasil nilai cross loading sebesar yaitu 0.804 terdapat pada indikator teknologi Jaringan komunikasi data dengan item pernyataan Teknologi jaringan komunikasi yang mendukung sistem informasi akuntansi dana BOS sudah handal dan cepat dalam mentransfer data secara real-time hal ini menunjukkan bahwa indikator teknologi jaringan komunikasi ini berkontribusi signifikan terhadap kinerja SIA di sekolah tersebut. Teknologi jaringan komunikasi yang handal dan cepat memungkinkan transfer data secara real-time, yang sangat penting untuk memastikan bahwa informasi akuntansi selalu mutakhir dan akurat. Keandalan dan kecepatan jaringan komunikasi data memungkinkan pengelola sekolah untuk mengakses dan memproses informasi secara efisien, mendukung proses pengambilan keputusan yang cepat dan berbasis data. Hal ini juga meningkatkan kemampuan sekolah untuk memantau dan mengelola dana BOS secara lebih efektif, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas dalam pengelolaan dana. Dengan demikian, teknologi jaringan komunikasi yang handal dan cepat memainkan peran kunci dalam memperkuat SIA di SMA Negeri Kabupaten

Serdang Bedagai, memastikan bahwa sistem informasi akuntansi dapat berfungsi dengan optimal dan mendukung tujuan keuangan serta operasional sekolah.

Berdasarkan hasil nilai cross loading sebesar yaitu 0.796 terdapat pada indikator prosedur data dengan item pernyataan tingkat keamanan dan kontrol yang diterapkan dalam prosedur pengelolaan dana BOS dalam sistem informasi akuntansi untuk mencegah kesalahan atau penyalahgunaan hal ini menunjukkan bahwa indikator prosedur data ini berkontribusi signifikan terhadap kinerja SIA di sekolah tersebut. Tingkat keamanan dan kontrol yang baik dalam prosedur pengelolaan dana BOS dalam SIA sangat penting untuk mengurangi risiko kesalahan atau penyalahgunaan. Prosedur yang ketat dan terstandarisasi membantu memastikan bahwa setiap langkah dalam pengelolaan dana BOS dilakukan sesuai dengan aturan dan regulasi yang berlaku. Hal ini mencakup pengendalian akses terhadap data sensitif, validasi transaksi, serta audit dan pemantauan secara berkala untuk mengidentifikasi dan mengatasi potensi masalah atau kecurangan. Dengan menerapkan tingkat keamanan yang tinggi dan kontrol yang efektif dalam SIA, SMA Negeri Kabupaten Serdang Bedagai dapat meningkatkan integritas data, mengurangi risiko kerugian keuangan, dan memastikan bahwa dana BOS digunakan dengan cara yang sesuai dan efisien. Ini juga membangun kepercayaan stakeholders, seperti pihak berwenang, orang tua siswa, dan masyarakat, terhadap transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana sekolah. Secara keseluruhan, keterkaitan yang kuat antara tingkat keamanan dan kontrol dalam prosedur pengelolaan dana BOS dengan variabel SIA menunjukkan pentingnya implementasi prosedur yang baik untuk menjaga integritas dan efisiensi dalam pengelolaan dana BOS di SMA Negeri Kabupaten

Serdang Bedagai.

Sedangkan nilai *cross loading* terendah sebesar 0.788 terdapat pada indikator sumber daya manusia dengan pernyataan Tingkat pemahaman dan penerapan staf terhadap sistem informasi akuntansi dana BOS memengaruhi kualitas pengelolaan dana dan pelaporan keuangan, hal ini menunjukkan bahwa meskipun pemahaman dan penerapan staf terhadap sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh terhadap pengelolaan dana dan pelaporan keuangan, pengaruhnya tidak terlalu signifikan. Nilai *cross loading* yang rendah ini mengindikasikan bahwa ada faktor-faktor lain yang lebih dominan yang memengaruhi kualitas pengelolaan dana BOS dan pelaporan keuangan. Hal ini didukung dengan temuan masalah yang terjadi pada penelitian ini yaitu Penyusunan perincian belanja tidak terorganisir dengan baik sehingga dapat menyebabkan data tidak akurat. Ketidakakuratan data ini bisa terjadi meskipun staf memiliki pemahaman dan penerapan yang memadai terhadap sistem informasi akuntansi. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan dana BOS yang efektif tidak hanya bergantung pada pemahaman dan penerapan sistem informasi akuntansi oleh staf, tetapi juga memerlukan organisasi dan pengelolaan data yang baik. Faktor-faktor lain seperti kepemimpinan yang kuat, komitmen pimpinan sekolah, prosedur pengawasan yang efektif, dan pelatihan berkelanjutan untuk staf juga memainkan peran penting dalam memastikan pengelolaan dana BOS yang transparan dan akurat. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pengelolaan dana BOS dan pelaporan keuangan, diperlukan pendekatan yang holistik yang mencakup peningkatan sistem informasi akuntansi, organisasi yang baik dalam penyusunan perincian belanja, serta pengawasan dan pelatihan yang tepat bagi

semua pihak yang terlibat

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada indikator orientasi pada orang dengan item pernyataan Kompeten dan terlatihnya staf yang bertanggung jawab dalam mengoperasikan sistem informasi akuntansi dana BOS jumlah responden menjawab Baik sebanyak 29 responden (54%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan kualitas staf yang mengelola sistem informasi akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa staf yang kompeten dan terlatih berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas dan keandalan pengelolaan dana BOS di sekolah. Peningkatan kompetensi dan pelatihan yang berkelanjutan bagi staf ini kemungkinan besar akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kepercayaan dan kepuasan responden terhadap pengelolaan dana BOS.

Dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik terbitlah PP nomor 56 tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah yang kemudian diubah dengan PP nomor 65 tahun 2010 tentang perubahan atas PP nomor 56 tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah, dinyatakan bahwa “Sistem Informasi Keuangan Daerah selanjutnya disingkat SIKD adalah suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan pertanggungjawaban pemerintah daerah”.

Dengan keluarnya PP tersebut baik pemerintah pusat maupun daerah

wajib memanfaatkan kemajuan teknologi saat ini untuk digunakan dalam pengelolaan keuangan dan menyampaikan informasi keuangan kepada publik. Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan sistem kerja yang terintegrasi antar unit organisasi di pemerintah pusat ataupun antar SKPD di Pemerintah Daerah dan bahkan antara pemerintah pusat dan daerah. Pemanfaatan teknologi juga akan menghasilkan informasi keuangan lebih cepat dan akurat serta berkualitas.

Dalam penelitiannya (Yosefrinaldi, 2013) menyatakan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana bos pemda. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wansyah, H., Darwin, & Bakar, 2012) dinyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kualitas informasi keuangan.

4.2.4 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap SIA

Nilai *t-statistic* sebesar $4.451 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap SIA, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dan keahlian SDM dalam memahami dan menerapkan SIA sangat penting untuk memastikan sistem tersebut berfungsi secara efektif. Kompetensi SDM yang tinggi dalam hal ini mencakup pengetahuan tentang prinsip-prinsip akuntansi, keterampilan teknis dalam menggunakan perangkat lunak SIA, dan pemahaman tentang prosedur dan regulasi yang relevan. SDM yang kompeten mampu mengoperasikan SIA dengan baik, memastikan data yang diinput akurat, serta menghasilkan laporan keuangan yang andal dan tepat waktu. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pengembangan

profesional merupakan langkah kunci untuk meningkatkan SIA dan, pada akhirnya, kualitas pengelolaan dana BOS. Hal ini juga menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan kapasitas SDM untuk mencapai pengelolaan keuangan yang lebih baik dan transparan.

Pengaruh kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) merupakan aspek krusial dalam pengelolaan keuangan sekolah. Kapasitas SDM mencakup kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman staf yang terlibat dalam penyusunan laporan dana BOS (Halim, 2018).

Kapasitas SDM yang memiliki kapasitas yang kuat dalam bidang akuntansi dan manajemen keuangan akan cenderung menghasilkan laporan dana BOS yang berkualitas tinggi. Pertama, SDM yang terlatih akan mampu mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis data dengan akurat dan tepat waktu. Mereka memahami proses akuntansi yang tepat dan prinsip-prinsip pengelolaan dana bos, sehingga dapat menjaga keakuratan informasi yang disajikan dalam laporan dana BOS. Selain itu, SDM yang memiliki kapasitas yang baik juga mampu memahami kompleksitas regulasi dan pedoman terkait penggunaan dana BOS, sehingga dapat memastikan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku. Keterampilan komunikasi yang efektif dari SDM juga penting dalam menyampaikan informasi dengan jelas kepada berbagai pihak terkait, seperti pihak sekolah, pengawas, dan pemangku kepentingan lainnya.

Dengan demikian, kapasitas SDM yang kuat akan berdampak positif pada pengelolaan dana BOS, meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan stakeholder terhadap pengelolaan dana BOS di sekolah. Oleh karena

itu, investasi dalam pengembangan kapasitas SDM, melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman praktis, menjadi strategi penting bagi sekolah untuk meningkatkan pengelolaan dana BOS dan efektivitas pengelolaan keuangan secara keseluruhan (Simbolon, 2018).

Hasil penelitian (Ayu & Erawati, 2016; Pakpahan, 2020; Syarifudin, 2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa kapasitas SDM berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi.

4.2.5. Pengaruh Komitmen Pemimpin Terhadap SIA

Nilai *t-statistic* sebesar $4.153 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen pemimpin berpengaruh terhadap SIA, hal ini mengindikasikan bahwa tingkat komitmen pemimpin, seperti kepala sekolah atau administrator, secara langsung mempengaruhi seberapa baik SIA dapat beroperasi dan memberikan manfaat dalam pengelolaan dana BOS. Pemimpin yang komitmen terhadap implementasi dan penggunaan SIA secara efektif akan lebih cenderung untuk mendukung penggunaan sistem ini dalam memastikan transparansi, akurasi, dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan sekolah. Dengan komitmen yang kuat, pemimpin mampu memotivasi staf untuk memanfaatkan SIA dengan baik, mengoptimalkan penggunaan data, serta memastikan bahwa sistem ini digunakan secara optimal dalam mendukung keputusan-keputusan strategis terkait pengelolaan dana BOS. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat komitmen pemimpin dalam mendukung implementasi dan penggunaan SIA sebagai bagian

dari upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan dana BOS dan akuntabilitas institusi pendidikan secara keseluruhan.

Komitmen Pemimpin sekolah memiliki dampak signifikan terhadap pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas administrasi sekolah, tetapi juga memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan sekolah, termasuk pengelolaan dan pelaporan dana BOS. Pertama, kepala sekolah memainkan peran utama dalam menentukan kebijakan dan prosedur terkait dengan penggunaan dana BOS di sekolah. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa dana BOS digunakan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dan pedoman yang ditetapkan oleh pihak berwenang (Suwatno, 2019).

Hasil penelitian (Sari, E. N., Muhyarsyah & Irafah, 2020), (Juniartha & Sugiarto Asana, 2020), (Krisnawati & Suartana, 2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Kepemimpinan dalam organisasi sektor publik berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi pada sektor publik.

4.2.6. Efektivitas SIA Memediasi Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Pengelolaan Dana BOS

Nilai *t-statistic* sebesar $3.479 > 1,98$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa SIA dapat memediasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pengelolaan dana BOS, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dan keahlian SDM dalam menggunakan SIA secara langsung mempengaruhi seberapa baik SIA dapat digunakan untuk mengelola dana BOS dengan efektif. SIA yang efektif memungkinkan SDM untuk menghasilkan data

akurat, menerapkan prosedur yang tepat, dan menyusun laporan keuangan yang transparan dan dapat dipercaya. Dengan demikian, meningkatkan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pengembangan profesional tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana BOS. Penggunaan SIA yang baik juga membantu mengurangi risiko kesalahan dan penyelewengan dana, sehingga memperkuat integritas dan kepercayaan terhadap pengelolaan keuangan sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM dan penerapan SIA yang efektif merupakan langkah krusial dalam upaya meningkatkan pengelolaan dana BOS dengan cara yang lebih profesional dan bertanggung jawab.

4.2.7. SIA Memediasi Pengaruh Komitmen Pemimpin Terhadap Pengelolaan Dana BOS

Nilai *t-statistic* sebesar $2.347 > 1,98$ dan *P-value* $0,021 < 0,05$ menunjukkan bahwa SIA dapat memediasi pengaruh komitmen pemimpin terhadap pengelolaan dana BOS. Artinya komitmen yang dimiliki oleh pemimpin, seperti kepala sekolah atau administrator, memiliki dampak langsung terhadap seberapa baik SIA dapat digunakan dalam mengelola dana BOS secara efektif. Dengan komitmen yang kuat, pemimpin mendorong penggunaan SIA dengan optimal untuk memastikan transparansi, akurasi, dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan sekolah. SIA yang efektif membantu pemimpin dalam mengambil keputusan yang lebih tepat berdasarkan data yang akurat dan terpercaya, serta meningkatkan kemampuan sekolah dalam mengelola dana BOS sesuai dengan

ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, peran SIA sebagai mediator atau perantara antara komitmen pemimpin dan efektivitas pengelolaan dana BOS menjadi krusial dalam mencapai tujuan keuangan yang lebih baik dan meningkatkan akuntabilitas institusi pendidikan secara keseluruhan.

Komitmen Pemimpin sekolah mencakup berbagai aspek, mulai dari menentukan kebijakan hingga mengawasi proses pengelolaan dana bos sekolah. Di sisi lain, SIA merupakan infrastruktur teknologi informasi yang memfasilitasi pengumpulan, pengolahan, dan pelaporan data keuangan dengan lebih efisien. SIA memfasilitasi pelaksanaan Komitmen Pemimpin sekolah dalam mengatur dan mengawasi proses pengelolaan dana bos. Dengan adanya SIA yang terintegrasi, kepala sekolah dapat dengan mudah mengakses informasi keuangan sekolah dan memantau kemajuan dalam penyusunan laporan dana BOS (Hall. J.A & Widjajanto. N, 2015).

Tanjung (2011) Manusia merupakan unsur yang sangat dominan dalam menghasilkan informasi yang berkualitas. Dikatakan dominan karena hanya bagian kecil peran yang dapat dilakukan oleh alat untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. Misalnya suatu alat tidak dapat mengatakan bahwa informasi ini lengkap atau tidak. Alat juga tidak bias mengatakan bahwa informasi yang relevan atau tidak.

Yensi, Desy Sefri, Amir Hasan (2015) menyatakan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan dana bos daerah. Jika kompetensi sumber daya manusia (SDM) tidak sesuai dengan pendidikannya di luar akuntansi, maka akan berdampak terhadap pengelolaan dana bos daerah.

Sehingga, pengelolaan dana bos tersebut menjadi tidak akurat karena tidak dikelola oleh SDM yang berlatar belakang pendidikan akuntansi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS. Semakin baik kompetensi sumber daya manusia yang tersedia maka semakin meningkatkan pengelolaan dana BOS yang ada di SMA Negeri sekabupaten Serdang Berdagai.
2. Komitmen pemimpin berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS.

Semakin tinggi komitmen pemimpin maka semakin baik tingkat pengelolaan dana BOS yang ada di SMA Negeri sekabupaten Serdang Berdagai.

3. SIA berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS. Semakin efektivitas dalam penggunaan dan penerapan SIA di suatu sekolah maka akan semakin baik pengelolaan dana BOS yang ada di SMA Negeri sekabupaten Serdang Berdagai.
4. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap SIA. Semakin baik kompetensi sumber daya manusia yang tersedia maka semakin efektif perangkat sekolah yang menyusun dan mengelola dana BOS yang ada di SMA Negeri sekabupaten Serdang Berdagai.
5. Komitmen pemimpin berpengaruh terhadap pengelolaan dana BOS. Semakin tinggi komitmen pemimpin maka dana BOS dapat dikelola dengan baik dan tepat sasaran.
6. SIA dapat memediasi kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap SIA, kemampuan dan keahlian SDM dalam menggunakan SIA secara langsung mempengaruhi seberapa baik SIA dapat digunakan untuk mengelola dana BOS dengan efektif. SIA yang efektif memungkinkan SDM untuk menghasilkan data akurat, menerapkan prosedur yang tepat, dan menyusun laporan keuangan yang transparan dan dapat dipercaya.
7. SIA dapat memediasi komitmen pemimpin berpengaruh terhadap SIA, artinya SIA yang efektif membantu pemimpin dalam mengambil keputusan yang lebih tepat berdasarkan data yang akurat dan terpercaya, serta meningkatkan kemampuan sekolah dalam mengelola dana BOS sesuai

dengan ketentuan yang berlaku.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Baiknya SMA Negeri Kabupaten Serdang Bedagai mengevaluasi sejauh mana implementasi Sistem Informasi Akuntansi (SIA) telah berkontribusi terhadap pengelolaan dana BOS di SMA Negeri Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian dapat meliputi analisis SIA dalam menyediakan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu untuk mendukung pengambilan keputusan di tingkat sekolah.
2. Sebaiknya pemerintah melaksanakan workshop secara rutin untuk meningkatkan pemahaman terhadap aturan dana bos. Pemerintah dapat melakukan penelitian evaluatif terhadap kebijakan pengelolaan Dana BOS di tingkat nasional atau regional, termasuk di Kabupaten Serdang Bedagai. Studi ini dapat mengevaluasi efektivitas kebijakan yang ada, tantangan yang dihadapi oleh sekolah dalam implementasi kebijakan, serta saran untuk perbaikan ke depan.
3. Bagi penelitian yang akan datang
Diharapkan bagi penelitian yang akan dapat agar dapat menambahkan faktor-faktor internal maupun eksternal lainnya yang diduga dapat mempengaruhi pengelolaan dana BOS, memperluas objek dan populasi penelitian, dan penggunaan teknik analisis data yang lebih bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Aryani, F. (2013). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga Satuan Kerja Mitra KPPN Medan II. *Tesis, Universita*.
- Ayu, I., & Erawati, K. dan N. M. A. (2016). Pengaruh Kompetensi SDM, Sistem Pengendalian Internal dan Pemahaman AkruaI terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16 No 2(2302–8556).
- Baridwan, Z. (2010). *Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode*. Yogyakarta: BPEE.
- Bastian, I. (2006). *Audit Sektor Publik Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bodnar, J. (2015). Reclaiming Public Space. *UrbanStudies*, 55(12), 2090–2104.
- Burton. R., & Ilyas Wirawan B. dan Richard Burton. (2010). *Hukum Pajak*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. & H. L. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Grifin, M. dan. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim. A. (2008). *Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim, A. (2018). *Teori, Konsep, dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hall. J.A, & Widjajanto. N. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali. A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hariyadi. (2017). Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (APBS) Berbasis Kinerja (Studi Empiris di SMK Negeri Se-Kota Medan). *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v4i1.669>
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Juliandi. A dan Irfan. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Juniartha, I. W., & Sugiarto Asana, G. H. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Kabupaten Gianyar. *Journal Research of Accounting*, 1(2), 165–180. <https://doi.org/10.51713/jarac.v1i2.16>
- Krisnawati, N. P. A., & Suartana, I. W. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan,

- Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(3), 2539–2566. <https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v20.i03.p30>
- Lila Bismala, Nel Arianty, T. F. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Pers.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Mahsun. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. . A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Prenamedia.
- Nugroho, W. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.
- P. Robbin dan Stephen Timothy. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pakpahan, Y. E. (2020). Analisis Kualitas Laporan Keuangan Dan Penggunaan Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Umkm Dengan Kompetensi Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 346–350.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information Systems*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sari, A. P., Martani, D., & Setyaningrum, D. (2015). Pengaruh Temuan Audit, Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Opini Audit melalui Tingkat Pengungkapan Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi*, 1(8).
- Sari, E. N., Muhyarsyah & Irafah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit, dan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuanga*, 8(2), 337–348.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Radika Aditam.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Simbolon, A. (2018). *Akuntabilitas Birokrasi Publik, Edisi Revisi*. Yogyakarta: UGM.
- Sinambela. E. (2018). Analisis Struktur APBD Dalam Meningkatkan Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 18(2).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sukmaningrum, T. (2012). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Kota Semarang). *Tesis, Undip*.
- Sumarsono, S. (2003). *Manajemen Koperasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwanto, Priansyah, & Juni, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi*

- Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, S. (2019). *Pemimpinan Dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syarifudin, A. (2014). Pengaruh Kompetensi SDM dan Peran Audit Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Studi Empiris pada Pemkab. Kebumen). *Jurnal Fokus Bisnis*, 14(2).
- Tangkilisan, H. N. S. (2010). *Kebijakan Publik yang Membumi, Konsep, Strategi dan Kasus*. Yogyakarta: Offset YPAPI.
- Tobari. (2014). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Urban, G.-U. C. (n.d.). Pengembangan Kapasitas bagi Pemerintah Daerah-Suatu Kerangka Kerja bagi Pemerintah dan Dukungan Donor. *Laporan Akhir: Studi Pengkajian Kebutuhan Pengembangan Kapasitas Bagi Pemerintah Daerah Dan DPRD*.
- Wansyah, H., Darwin, & Bakar, U. (2012). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kegiatan Pengendalian Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan SKPD Pada Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Widjajanto. N. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.
- Yani. A. (2009). *Hubungan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yosefrinaldi. (2013). Pengaruh Kapasitas SDM, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Interen Pemerintah (Studi Empiris pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Se-Sumatera). *Tesis, Universitas*.

LAMPIRAN
DAFTAR SMAN DI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

| No | Nama Sekolah | Alamat |
|----|--------------------------|---|
| 1 | SMAN 1 Sei Rampah | Jl. Rambong Sialang No.50, Firdaus, Kec. Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai |
| 2 | SMAN 1 Pantai Cermin | JL. Padang - Muara Labuh KM 99 Surian, Surian, Kec. Pantai Cermin |
| 3 | SMAN 1 Kotarih | Jln. Besar Kotarih, Sei Karih, Kec. Kotarih, Kab. Serdang Bedagai |
| 4 | SMAN 1 Dolok Masihul | Jl. Mutiara No.1, Pekan Dolok Masihul, Kec. Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai |
| 5 | SMAN 1 Perbaungan | Jl. Mayjend H.T. Rizal Nurdin Perbaungan, Ujung Rambung, Pantai Cermin, Serdang Bedagai |
| 6 | SMAN 1 Pegajahan | JL. Besar Ds.Bengabing Pegajahan |
| 7 | SMAN 1 Bintang Bayu | JL. Bintang Bayu Bandar Pinang, Bintang Bayu, Kec. Bintang Bayu |
| 8 | SMAN 1 Silindak | JL. Besar Gunung Meriah, Silinda, Kec. Silinda |
| 9 | SMAN 1 Sipispis | JL. Ahmad Yani, Buluh Duri, Kec. Sipispis |
| 10 | SMAN 1 Tanjung Beringin | Jl. Pahlawan Kec. Tanjung Beringin, Pekan Tj. Beringin, Tj. Beringin |
| 11 | SMAN 1 Sei Bamban | JL. Pendididkan Ds. Gempolan Sei Bamban, Gempolan, Kec. Sei Bamban |
| 12 | SMAN 1 Dolok Merawan | JL. Raya Medan - P. Siantar KM 99, Kalembak, Kec. Dolok Merawan |
| 13 | SMAN 1 Tebing Tinggi | JL. Besar Paya Mabar NO. 4, Paya Mabar, Kec. Tebing Tinggi |
| 14 | SMAN 1 Bandar Khalifah | JL. Besar Pagurawan, Kecamatan Bandar Khalifah |
| 15 | SMAN 1 Serba Jadi | Jl Besar Pulau Tagor, Pulau Tagor, Kec. Serbajadi |
| 16 | SMAN 1 Tebing Syahbandar | Jl. Tebing Tinggi - Indrapura |
| 17 | SMAN 1 Teluk Mengkudu | Dusun Iv Desa Pematang Guntung |
| 18 | SMAN 2 Perbaungan | Jl. Duku Melati II, Melati Dua, Kec. Perbaungan |