

**PENGARUH PENERAPAN APLIKASI RENCANA KEGIATAN DAN  
ANGGARAN SEKOLAH (ARKAS) DAN KOMPETENSI SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP AKUNTABILITAS  
PENGELOLAAN DANA BOS DI MODERASI  
OLEH KOMITMEN PIMPINAN DI SMA  
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

**TESIS**

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

**OLEH:**

**SASMITA SITO HANG**  
NPM : 2220050015



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

## PENGESAHAN TESIS

Nama : **Sasmita Sitohang**  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2220050015  
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Akuntansi Sektor Publik  
Judul Tesis : PENGARUH PENERAPAN APLIKASI  
RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN  
SEKOLAH (ARKAS) DAN KOMPETENSI  
SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP  
AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA BOS  
DI MODERASI OLEH KOMITMEN PIMPINAN DI  
SMA KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Pengesahan Tesis:

Medan, 29 Agustus 2024

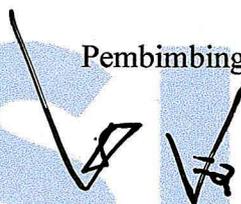
**Komisi Pembimbing**

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 PENERAPAN APLIKASI RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN SEKOLAH (ARKAS) DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA BOS DI MODERASI OLEH KOMITMEN PIMPINAN DI SMA KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

**SASMITA SITOANG**

**NPM : 2220050015**

**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. ZULIA HANUM, SE.,M.Si**  
Anggota

3.....

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## PERNYATAAN

### **PENGARUH PENERAPAN APLIKASI RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN SEKOLAH (ARKAS) DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA BOS DI MODERASI OLEH KOMITMEN PIMPINAN DI SMA 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,



**SASMITA SITOHANG**  
NPM : 2220050015

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENERAPAN APLIKASI RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN SEKOLAH (ARKAS) DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA BOS DI MODERASI OLEH KOMITMEN PIMPINAN DI SMA KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

**SASMITA SITO HANG**

**NPM : 2220050015**

Pengelolaan program dana BOS ini terdapat beberapa faktor agar mencapai keberhasilan yaitu diantaranya tim pengelola (SDM) yang professional, handal dan memegang prinsip akuntabilitas dan transparan. Beberapa faktor yang mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana BOS di sekolah adalah pengembangan dan pengelolaan aplikasi RKAS, kompetensi sumber daya manusia, dan komitmen pimpinan dalam upaya pengelolaan dana BOS yang akuntabel. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Kabupaten Serdang Bedagai. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Negeri Kabupaten Serdang Bedagai. Untuk menguji dan menganalisis komitmen pimpinan memoderasi pengaruh Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Kabupaten Serdang Bedagai. Untuk menguji dan menganalisis komitmen pimpinan memoderasi pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS. 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 sampel penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 39 SMA di Kabupaten Serdang Bedagai dengan sampel 117 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS.3 yang dijalankan dengan media komputer. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh penerapan ARKAS terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Komitmen pimpinan dapat memoderasi pengaruh penerapan ARKAS terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Komitmen pimpinan dapat memoderasi pengaruh kompetensi SDM terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS.

**Kata Kunci : Penerapan ARKAS, Kompetensi SDM, Komitmen Pimpimpinan, Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS**

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF THE IMPLEMENTATION OF THE SCHOOL ACTIVITY PLAN AND BUDGET (ARKAS) AND HUMAN RESOURCE COMPETENCY APPLICATION ON THE ACCOUNTABILITY OF THE BOSS'S FUND MANAGEMENT IS MODERATE BY THE COMMITMENT OF THE LEADERS IN SERDANG BEDAGAI DISTRICT HIGH SCHOOL***

**SASMITA SITO HANG**

**NPM: 2220050015**

*The management of the BOS fund program has several factors to achieve success, including a professional, reliable management team (HR) who upholds the principles of accountability and transparency. Several factors that influence the accountability of BOS fund management in schools are the development and management of the RKAS application, human resource competence, and leadership commitment in efforts to manage BOS funds accountably. The purpose of this study was to test and analyze the effect of the implementation of the School Activity and Budget Plan Application (ARKAS) on the accountability of BOS fund management in Senior High Schools in Serdang Bedagai Regency. To test and analyze the effect of Human Resource (HR) competence on the accountability of BOS fund management in Senior High Schools in Serdang Bedagai Regency. To test and analyze the commitment of the leadership moderates the effect of the School Activity and Budget Plan Application (ARKAS) on the accountability of BOS fund management in Senior High Schools in Serdang Bedagai Regency. To test and analyze the commitment of the leadership moderates the effect of Human Resource (HR) Competence on the accountability of BOS fund management. 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 sample of this study was the entire population of 39 high schools in Serdang Bedagai Regency with a sample of 117 respondents. This study uses the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method using SmartPLS.3 software which is run on a computer. Based on the results of the study, there is an influence of the implementation of ARKAS on the accountability of BOS fund management. There is an influence of HR competence on the accountability of BOS fund management. Leadership commitment can moderate the influence of ARKAS implementation on the accountability of BOS fund management. Leadership commitment can moderate the influence of HR competence on the accountability of BOS fund management.*

***Keywords: Application of ARKAS, HR Competency, Leadership Commitment, Accountability of BOS Fund Management***

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah rabbil'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 penerapan Aplikasi Rencana Kegiatan Dan Anggaran Sekolah (ARKAS) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS di Moderasi Oleh Komitmen Pimpinan Di SMA 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 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 anak anak saya tercinta belahan hati saya, **Amanda Fayrisha Nasution, Zahra Fariska Nasution, Restu Alfarishi Nasution**, semoga menjadi motivasi untuk dapat meraih pendidikan terbaik dan setinggi tingginya.

8. 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

**SASMITA SITOANG**  
**NPM: 2220050015**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1. Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bos.....	12
2.1.1.1 Pengertian Akuntabilitas.....	12
2.1.1.2 Pengertian Dana BOS.....	14
2.1.1.3 Pengertian Pengelolaan Dana BOS.....	17
2.1.1.4 Penerapan Prinsip Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS.....	18
2.1.1.4 Indikator Penilaian Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS.....	19
2.1.2. Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah.....	21
2.1.2.1 Pengertian ARKAS.....	21
2.1.2.2 Manfaat dan Fungsi ARKAS.....	23
2.1.2.3 Peran ARKAS.....	24
2.1.2.4 Karakteristik ARKAS.....	26
2.1.2.5 Indikator ARKAS.....	27
2.1.3. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM).....	27
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi SDM.....	27
2.1.3.2 Tujuan Kompetensi SDM.....	31
2.1.3.3 Indikator Kompetensi SDM.....	36
2.1.3.4 Faktor Faktor Kompetensi SDM.....	38
2.1.4. Komitmen Pimpinan.....	41
2.1.4.1 Pengertian Komitmen.....	41
2.1.4.2 Pengertian Komitmen Pimpinan.....	42
2.1.4.3 Tujuan Komitmen Pimpinan.....	44
2.1.4.4 Indikator Penilaian Komitmen Pimpinan.....	45
2.2. Kajian Penelitian Relavan.....	46
2.2. Kerangka Konseptual.....	50
2.3. Hipotesis Penelitian.....	57

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	59
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	60
3.3 Populasi dan Sampel .....	61
3.4 Defenisi Operasional .....	62
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	67
3.6 Teknik Analisis Data .....	72
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	80
4.1.1 Gambaran Umum Tempat Peneltian .....	80
4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden .....	82
4.1.3 Deskripsi Data Responden.....	83
4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian .....	85
4.1.4 Hasil Pengujian SEM PLS.....	79
4.1.4.1 Analisis Outer Model .....	80
4.1.4.2 Analisis Inner Model.....	85
4.1.5 Hasil Uji Hipotesis.....	86
4.2 Pembahasan Penelitian .....	88
4.2.1 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Pengelolaan Dana BOS	88
4.2.2 Pengaruh Komitmen Pemimpin Terhadap Pengelolaan Dana BOS	91
4.2.3 Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Pengelolaan Dana BOS	95
4.2.4 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas SIA .....	98
4.2.5 Pengaruh Komitmen Pemimpin Terhadap Efektivitas SIA....	100
4.2.6 Efektivitas SIA Memediasi Pengaruh Kompetensi SDM	
Terhadap Pengelolaan Dana BOS .....	101
4.2.7 Efektivitas SIA Memediasi Pengaruh Komitmen Pemimpin	
Terhadap Pengelolaan Dana BOS .....	102
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Simpulan.....	104
5.2 Saran .....	105

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Daftar SMA Negeri.....	4
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu .....	46
Tabel 3.1.	Waktu Penelitian.....	60
Tabel 3.2.	Definisi Operasional .....	65
Tabel 3.3.	Skala Likert.....	67
Tabel 3.4.	Hasil Uji Validitas Variabel Penggunaan ARKAS .....	69
Tabel 3.5.	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM .....	69
Tabel 3.6.	Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas .....	70
Tabel 3.7.	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Pimpinan.....	70
Tabel 3.8.	Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 4.1.	SMA yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai .....	80
Tabel 4.2.	Data Distribusi Sample Penelitian .....	83
Tabel 4.3.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	83
Tabel 4.4.	Data Responden Berdasarkan Usia.....	84
Tabel 4.5.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	84
Tabel 4.6.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	85
Tabel 4.7.	Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden...	86
Tabel 4.8.	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Penerapan ARKAS	86
Tabel 4.9.	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi SDM ..	90
Tabel 4.10.	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Pimpinan	93
Tabel 4.11.	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Akuntabilitas.....	96
Tabel 4.12.	<i>Cross Loading</i> .....	101
Tabel 4.13.	<i>Average Varianed Extracted (AVE)</i> .....	103
Tabel 4.14.	<i>Composite Reliability</i> .....	103
Tabel 4.15.	<i>Cronbach Alpha</i> .....	104
Tabel 4.16.	<i>R-Square</i> .....	105
Tabel 4.17.	<i>F-Square</i> .....	106
Tabel 4.18.	<i>T-Statistics</i> dan <i>P-Values</i> .....	107

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	57
Gambar 3.1 Model Struktural PLS Penelitian.....	74
Gambar 4.1 Diagram Penyebaran Kuesioner Variabel Penerapan ARKAS....	89
Gambar 4.2 Diagram Penyebaran Variabel Kompetensi SDM .....	92
Gambar 4.3 Diagram Penyebaran Variabel Komitmen Pimpinan .....	94
Gambar 4.4 Diagram Penyebaran Variabel Akuntabilitas.....	97
Gambar 4.5 Outer Model .....	99
Gambar 4.6 <i>Convergent Validity</i> .....	100

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan hal yang paling utama dalam meningkatkan kualitas dan mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Pendidikan dapat mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan kecerdasan individu. Pendidikan juga membantu mengembangkan sifat progresif, berorientasi terhadap masa depan, dan memiliki kepribadian yang baik. Selain itu, pendidikan juga membantu mengembangkan kreativitas, kedisiplinan, dan kepribadian individu. Pentingnya pendidikan tertuang dalam Undang-undang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 yang berbunyi, sistem pendidikan nasional mewajibkan setiap warga negara Indonesia yang berusia 7 hingga 15 tahun untuk mengikuti Pendidikan Dasar.

Dana BOS adalah program pemerintah yang pada dasarnya adalah untuk penyediaan pendanaan biaya operasi nonpersonalia bagi satuan pendidikan sebagai pelaksanaan program wajib belajar (Nugraha, Nurul, dan Rizki, 2023). BOS diberikan kepada seluruh lembaga pendidikan formal, baik di tingkat SD, SMP, SMA, maupun SMK. Dana BOS adalah program pemerintah yang pada dasarnya adalah untuk penyediaan pendanaan biaya operasi non personalia bagi satuan pendidikan dasar dan menengah sebagai sarana pelaksanaan program wajib belajar 12 tahun (Yusup, 2019).

Pengelolaan dana BOS secara akuntabilitas merupakan hal yang penting dalam pengelolaan dana BOS di sekolah. Sesuai dengan Permendikbud Nomor 63 tahun 2023 tentang pengelolaan dana BOS, pengelolaan dana BOS yang baik

harus memperhatikan prinsip akuntabilitas dan transparansi. Pengelolaan Dana BOS secara akuntabel artinya dalam pengelolaan dana BOS, sekolah dapat mempertanggungjawabkan penggunaan dana BOS kepada pemerintah maupun masyarakat. Scahcter dalam Raba (2020) menyatakan bahwa akuntabilitas adalah sebuah pertanggungjawaban yang tidak hanya mencakup sebuah aktivitas yang hanya menjelaskan atas kegiatan yang telah dijalankan, namun pertanggungjawaban juga berkaitan dengan tindakan dalam melakukan perbaikan terhadap tindakan yang dilakukan kurang tepat. Hamid dalam Raba (2020) menyatakan bahwa akuntabilitas yaitu memungkinkan individu dan organisasi untuk bertanggungjawab atas hasil yang diukur seobjektif mungkin. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan akuntabilitas adalah sebuah pertanggungjawaban atas aktivitas operasional dari kegiatan yang wajib dilakukan serta proses perbaikan kesalahan yang terjadi. Akuntabilitas pengelolaan dana BOS yang dijalankan oleh pihak sekolah wajib memberikan penyajian, pelaporan dan pengungkapan serta ketersediaan akses bagi wali murid, pemerintah dan masyarakat luas terhadap pelaksanaan pengelolaan dana BOS untuk menciptakan partisipasi masyarakat dan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada tim BOS.

Teori Strukturasi, yang diperkenalkan oleh Anthony Giddens, menekankan interaksi berkelanjutan antara struktur sosial dan tindakan individu. Struktur dalam konteks ini mencakup aturan dan sumber daya yang memfasilitasi atau membatasi tindakan, sementara agensi mengacu pada kemampuan individu untuk bertindak dan membuat keputusan dalam kerangka tersebut. Teori ini cocok digunakan karena Sebagai bagian dari struktur, ARKAS (Aplikasi Rencana

Kegiatan dan Anggaran Sekolah) menyediakan aturan, prosedur, dan alat yang digunakan dalam perencanaan dan pengelolaan dana BOS. Ini mencakup standar operasional, format laporan, dan mekanisme pelaporan yang harus diikuti.

Kabupaten Serdang Bedagai memiliki 39 sekolah SMA Negeri dan Swasta yang tersebar di 17 kecamatan, dimana setiap kecamatan memiliki satu SMA Negeri. Jumlah dana BOS untuk setiap sekolah ditentukan berdasarkan banyaknya siswa dengan nilai per siswa sebesar Rp 1.500.000/ tahun. Besaran dana BOS yang diterima selama tiga tahun terakhir di jabarkan dalam tabel berikut:

**Tabel I.1**

**Data penyaluran Dana BOS di SMA Kab Serdang Bedagai**

No.	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1.	Rp 19.184.250.000	Rp 18.747.555.401	Rp 29.059.778.905

Sumber: Bos Salur

Temuan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) RI Perwakilan Sumut berdasarkan hasil pemeriksaan secara uji petik pada 28 sekolah yang menerima dana BOS, di sembilan kabupaten/kota diketahui terdapat realisasi dana yang tidak sesuai dengan ketentuan sebesar Rp 2.567.177.581,00. Terdapat Pertanggungjawaban Belanja BOS yang kegiatannya tidak dilaksanakan sebesar Rp 407.221.113,00. Kemudian, pertanggungjawaban Belanja BOS Tidak Sesuai kondisi Senyatanya sebesar Rp1.207.421.124,00. Lalu, Pengadaan Barang Belanja Dana BOS Tidak Ditemukan Keberadaannya sebesar Rp 906.525.344,00 dan Pengeluaran Dana BOS Tidak Sesuai Juknis BOS Sebesar Rp 46.010.000,00 (kilat.com)

Beberapa fenomena yang terjadi di SMA Kabupaten Serdang Bedagai yang berada di Cabang Dinas Wilayah III, berdasarkan wawancara terhadap 6

orang bendahara BOS, didapat permasalahan terkait pengelolaan dana BOS sebagai berikut ini. (1) Dalam penyusunan RKAS sering kali di temukan beberapa permasalahan mulai dari proses perencanaan kebutuhan dan penyusunan anggaran, penggunaan anggaran, pelaporan dan penatausahaan. (2) Tim manajemen Bos sekolah masih kurang akuntabel dalam mengelola Dana Bos dan pengalokasian dana bos tidak didasarkan pada prioritas kebutuhan sekolah, serta tidak patuh pada aturan dan panduan pengelolaan dana BOS. (3) Kesalahan dalam akun penganggaran dana BOS, realisasi belanja yang tidak sesuai juknis, penyalahgunaan dana BOS dan laporan pertanggungjawaban yang tidak akurat. Banyak operator BOS yang mengalami kendala dalam penyesuaian belanja seperti kesulitan dalam penginputan transaksi di BKU, terutama dalam penentuan kode barang tidak sesuai dengan jenis barang, seperti misalnya belanja yang harusnya masuk dalam belanja modal namun dalam pelaporan dimasukkan dalam belanja barang dan jasa, atau sebaliknya. (4) Minimnya pengetahuan kepala sekolah (pimpinan) terkait pengelolaan dana BOS.

Dalam melaksanakan pengelolaan program dana BOS ini terdapat beberapa faktor agar mencapai keberhasilan yaitu diantaranya tim pengelola (SDM) yang professional, handal dan memegang prinsip akuntabilitas dan transparan (Oebaidillah, 2019). Beberapa faktor yang mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana BOS di sekolah adalah pengembangan dan pengelolaan aplikasi RKAS, kompetensi sumber daya manusia, dan komitmen pimpinan dalam upaya pengelolaan dana BOS yang akuntabel. Dalam melaksanakan pengelolaan program dana BOS ini terdapat beberapa faktor agar mencapai keberhasilan yaitu diantaranya tim pengelola (SDM) yang professional, handal dan memegang

prinsip akuntabilitas dan transparan (Oebaidillah, 2019).

Pemerintah Republik Indonesia terus berupaya untuk melakukan perbaikan pengelolaan anggaran pendidikan di Indonesia khususnya pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Salah satu bentuk perbaikan yang dilakukan adalah mewajibkan seluruh sekolah yang menjadi penerima dana BOS untuk melakukan pengelolaan anggaran tersebut melalui sistem pengelolaan berbasis elektronik yang bernama Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS). Dalam rangka mencapai pengelolaan anggaran Dana BOS satuan pendidikan yang lebih efektif, efisien, akuntabel, dan terpadu. Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah menerbitkan Surat nomor 3826/C/PR.03.01/2022 tentang Percepatan Penggunaan Aplikasi RKAS (ARKAS) dalam rangka Pengelolaan Dana BOS.

Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS) merupakan salah satu sistem informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi penganggaran, pelaksanaan dan penatausahaan serta pertanggungjawaban dana bantuan operasional sekolah (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Maka dari itu indikator dari ARKAS yaitu terdiri dari 1) memfasilitasi 2) transparansi, 3) efektif. Dengan penggunaan Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS), dana BOS sekolah akan tepat sasaran, dan dana BOS akan dikelola secara akuntabilitas dengan tujuan agar dana BOS lebih efektif dan efisien untuk pengelolaan sekolah (SA'IDU, 2021).

Wahyuni, Mursalim, dan Andi (2023) dalam penelitian menunjukkan bahwa Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS) berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pelaporan Keuangan dapat diterima dan signifikan pada

$\alpha = 0,01$ . Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Aplikasi Sistem Informasi Manajemen BOS berpengaruh terhadap Akuntabilitas Laporan Keuangan diterima dan signifikan pada  $\alpha = 0,001$ .

Sumber daya manusia memiliki peranan penting demi terlaksananya pengelolaan dana BOS. Menurut Suryani, Sugianingrat, & Laksemini (2020), SDM adalah sebuah unsur vital yang terdapat di dalam organisasi karena kinerja SDM menunjukkan terwujudnya visi dan misi dari sebuah organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja; atau keadaan/ kualitas yang memadai/sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Tidak hanya itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sopin *et al.* tahun 2022 menjelaskan bahwa kompetensi baik secara parsial maupun secara simultan mempengaruhi secara signifikan akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Noholo dan Hippy (2021) menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan. Selain itu hasil penelitian Ihsan Amrullah (2019) menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kualitas laporan pertanggungjawaban Keuangan melalui pengendalian internal. Arinda, Ruhul, dan Novita (2022) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia, partisipasi masyarakat dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana bantuan operasional sekolah (BOS).

Tidak hanya aplikasi ARKAS dan SDM, komitmen pimpinan juga memiliki peran terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Komitmen

Pimpinan memoderasi positif hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS. Menurut Wendi Daha (2014) hasil pengujian memberikan kesimpulan yaitu komitmen pimpinan berpengaruh signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan pemerintah daerah Kota Dumai. Hal ini sejalan dengan penelitian Nadia Davici (2018) yang menunjukkan bahwa penelitian dapat membuktikan bahwa komitmen pimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap transparansi laporan keuangan. Menurut Rahayu, Wati, Yusep, Tri, dan Yusni Nuryani (2020); Winaya, Putu, I Nengah, dan I Made, (2022) ada beberapa aspek penting dalam pengelolaan BOS, yaitu sebagai berikut ini (1) Penerapan prinsip fleksibilitas, efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi: dalam pengelolaan BOS, penting untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip ini di terapkan secara konsisten. (2) Kompetensi sumber daya manusia. (3) Koordinasi yang baik antara Kepala Sekolah, Bendahara BOS, dan administrasi sekolah sangat penting untuk menjaga transparansi dan efektivitas dalam pengelolaan BOS. (4) Pelatihan Audit Internal. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Siwambudi et al (2017) yang menyatakan Interaksi komitmen organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Klungkung.

Oleh sebab itu, komitmen pimpinan juga memiliki peran terhadap akuntabilitas pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Selain itu, komitmen pimpinan juga dapat mempengaruhi keterlibatan tim manajemen BOS, komite sekolah, dan seluruh guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban penggunaan dana BOS. Oleh karena itu, penting bagi

pimpinan sekolah untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam pengelolaan dana BOS agar tercipta akuntabilitas dan transparansi yang baik.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini penting dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dialami dalam pengelolaan dana BOS agar pengelolaan dana BOS dapat terlaksana secara akuntabel. Dewasa ini, pengelolaan terhadap keuangan dalam suatu lembaga pendidikan membutuhkan perhatian khusus. Sebagai agen, pimpinan sekolah memiliki peran penting dalam penerapan ARKAS dan pengembangan kompetensi SDM. Komitmen pimpinan dapat mempengaruhi sejauh mana ARKAS diterapkan dengan efektif dan bagaimana kompetensi SDM dibangun dan dipertahankan. Pimpinan yang berkomitmen tinggi cenderung mendorong penerapan ARKAS yang lebih disiplin dan mendukung pelatihan serta pengembangan SDM (Mujayaroh dan Rohmat, 2020).

Penerapan ARKAS (struktur) dan kompetensi SDM (struktur) berinteraksi dengan komitmen pimpinan (agensi). Teori strukturasi membantu menjelaskan bagaimana struktur ARKAS dan kompetensi SDM dapat dipengaruhi dan dimodifikasi oleh tindakan pimpinan sekolah. Misalnya, jika pimpinan sekolah memiliki komitmen yang kuat, mereka dapat memastikan bahwa semua staf menggunakan ARKAS dengan tepat dan mendapatkan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Sebaliknya, kurangnya komitmen dari pimpinan dapat menyebabkan penggunaan ARKAS yang kurang efektif dan pengembangan kompetensi SDM yang terbatas, yang pada akhirnya mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana BOS.

Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh aplikasi ARKAS dan SDM terhadap akuntabilitas pengelolaan Dana BOS dengan

mempertimbangkan komitmen pimpinan. Berdasarkan penjelasan di atas terlihat bahwa penelitian yang akan dilakukan belum pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Belum ada penelitian yang menjadikan pengaruh komitmen pimpinan sebagai variabel moderasi yang mendampingi variabel bebas berupa ARKAS dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Melihat fenomena di atas dan penelitian penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh penerapan Aplikasi Rencana Kegiatan Dan Anggaran Sekolah (ARKAS) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS di moderasi oleh komitmen pimpinan Di SMA Kabupaten Serdang Bedagai”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Akuntabilitas pengelolaan dana BOS di lihat dari indikator kesesuaian penggunaan dana dengan aturan belum sesuai dengan juknis pengelolaan dana BOS.
2. Pengelolaan dana BOS yang menggunakan sistem aplikasi ARKAS belum berjalan sesuai harapan
3. Kompetensi sumber daya manusia yang mengelola dana BOS kurang memahami juknis BOS dan pada umumnya tidak berlatar belakang jurusan Ekonomi/ Akuntansi
4. Masih banyak pimpinan (kepala sekolah) belum memahami penggunaan dana BOS dan menyerahkan pengelolaan dana BOS kepada Bendahara Sekolah.

5. Komitmen pimpinan dapat memperkuat atau memperlemah penggunaan aplikasi rencana kegiatan dan anggaran sekolah dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Apakah terdapat pengaruh penerapan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Negeri Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Apakah komitmen pimpinan memoderasi pengaruh Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Kabupaten Serdang Bedagai?
4. Apakah komitmen pimpinan memoderasi pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Kabupaten Serdang Bedagai?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Menguji dan menganalisis pengaruh penerapan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Negeri Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Menguji dan menganalisis komitmen pimpinan memoderasi pengaruh Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Menguji dan menganalisis komitmen pimpinan memoderasi pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat dimanfaatkan secara teoritis dan praktis. Secara teoritis manfaat penelitian ini menambah pengetahuan penulis dan pembaca terkait tata cara pengelolaan dana BOS.

- a. Memberikan pemahaman lebih baik tentang bagaimana penerapan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Sekolah (ArkAS) dapat meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas pengelolaan dana BOS. Menawarkan rekomendasi untuk peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan dana BOS.
- b. Kontribusi pada Peningkatan Pengelolaan Dana BOS: Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang potensi peran Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) dalam meningkatkan akuntabilitas pengelolaan Dana BOS di SMA.
- c. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen: Memberikan masukan untuk pengembangan dan peningkatan ARKAS agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan konteks pendidikan di Kabupaten Serdang Bedagai.

- d. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam mendukung implementasi ARKAS dan pengelolaan Dana BOS yang lebih efektif.
- e. Memberikan panduan praktis bagi sekolah dalam meningkatkan penerapan ARKAS, meningkatkan kompetensi SDM, dan mengoptimalkan peran komitmen pimpinan dalam menjaga akuntabilitas pengelolaan dana BOS.
- f. Basis Pengetahuan untuk Penelitian Selanjutnya: Menyediakan dasar pengetahuan bagi penelitian selanjutnya dalam domain manajemen pendidikan, Sistem Informasi Manajemen, dan pengelolaan Dana BOS.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Pada bagian ini dijelaskan teori yang relevan dengan penelitian. Teori yang dijelaskan berkaitan dengan akuntabilitas pengelolaan dana BOS, Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS), kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), dan komitmen pimpinan. Keempat teori tersebut dijelaskan di bawah ini.

##### **2.1.1 Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bos**

Pada bagian ini dijelaskan teori berkaitan dengan akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Teori akuntabilitas pengelolaan dana BOS yang dijelaskan berkaitan dengan pengertian akuntabilitas, pengertian dana BOS, pengertian pengelolaan dana BOS, penerapan prinsip akuntabilitas pengelolaan dana BOS, dan indikator penilai akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Kelima teori tersebut dijelaskan di bawah ini.

###### **2.1.1.1 Pengertian Akuntabilitas**

Secara etimologis akuntabilitas memiliki akar sejarah yang terkait dengan akuntansi. Meskipun dalam perkembangannya, istilah “akuntabilitas” dan “akuntabel” tidak lagi terbatas pada konsep administrasi keuangan melainkan berkembang hingga aspek politik dan tata kelola pemerintahan. Menurut Graycar, 2016 (dalam Pidhegso et al., 2020) menjelaskan bahwa akuntabilitas adalah suatu kondisi ketika suatu entitas baik badan maupun individu melaksanakan tugas atau

fungsi yang berada dalam pengawasan pihak lain. Akuntabilitas mengacu pada kemampuan seseorang untuk dinilai oleh orang lain atas kualitas pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang menjadi tanggung jawabnya. Akuntabilitas menjadi penting karena mendorong terciptanya tanggung jawab dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah (Mifta Indah Wahinun, Supriadi, 2019).

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan informasi termasuk informasi keuangan sebagai wujud tanggungjawab organisasi (Grey et. Al, 1996 dalam Kholmi, 2012 : 67). Akuntabilitas dapat diartikan sebagai suatu kewajiban mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan sebelumnya, melalui suatu pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik (Stanbury, 2003 dalam Mardiasmo, 2006). Akuntabilitas adalah pemberian informasi dan pengungkapan (disclosure) atas aktivitas dan kinerja financial kepada pihak-oihak yang berkepentingan, (Wawan, 2006).

Akuntabilitas sangat penting membantu untuk memastikan bahwa sumber daya pendidikan digunakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan dan prioritas sistem pendidikan (Gouédard, Pont, & Viennet, 2020). Akuntabilitas membantu untuk membangun kepercayaan dan keyakinan di antara para pemangku kepentingan, termasuk siswa, orang tua, guru, dan masyarakat luas (Arti, 2020). Akuntabilitas membantu untuk mempromosikan transparansi dan kepercayaan dalam sistem pendidikan dengan memberikan informasi tentang penggunaan sumber daya dan kinerja sektor pendidikan (Almagtome, Shaker, Al-Fatlawi, & Bekheet, 2019). Faktor penghambat akuntabilitas mencakup: kurangnya

transparansi, lemahnya pengawasan dan kontrol, ketidakpatuhan terhadap aturan dan standa, kurangnya partisipasi publik, kultur organisasi yang tidak mendukung akuntabilitas (Smith, 2018). Menurut Ayu *et al.* (2021) dalam manajemen keuangan, akuntabilitas merupakan penggunaan uang sekolah yang dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan rencana yang sudah dibuat dan dapat dilaporkan kepada pemangku kepetingan serta masyarakat.

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas adalah pertanggungjawaban atas segala sesuatu yang dilakukan oleh suatu lembaga ataupun pimpinan yang memberikan wewenang dan akuntabilitas merupakan prinsip yang dapat menjamin bahwa setiap kegiatan individu atau organisasi dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat secara terbuka. Pada lembaga pendidikan mulai menyadari dan disikapi bahwa untuk pelaporan perlu melakukan perbaikan system yang dapat menjawab tuntutan masyarakat dengan mengembangkan pelaporan manajemen pendidikan yang akuntabel untuk mewujudkan kinerja pengelolaan dana BOS dengan aturan yang sudah ditetapkan.

#### **2.1.1.2 Pengertian Dana BOS**

Sesuai dengan Undang- undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, bahwa program Pemerintah Indonesia dibidang pendidikan salah satunya dengan pelaksanaan wajib belajar 9 (Sembilan) tahun, pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 80 Tahun 2013 tentang Pendidikan Menengah Universal pelaksanaan wajib belajar menjadi 12 (dua belas) tahun. Program wajib belajar didukung oleh anggaran dana BOS yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional seluruh siswa di tingkat MI hingga MA. Dana BOS adalah dana yang dimanfaatkan untuk

memenuhi kebutuhan belanja fisik sekolah Dasar dan Menengah sebagai pengemban program wajib belajar dan sebagaimana diwajibkan oleh undang-undang untuk mendanai beberapa kegiatan lain yang dapat dilakukan.

Pengertian Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) menurut Petunjuk Teknis (Juknis) tentang Pengelolaan Bantuan Operasional Pendidikan (BOP) Dan Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Pada Madrasah Tahun Anggaran 2022 adalah suatu program dari Pemerintah Pusat yang dananya bersumber dari dana alokasi Pemerintah Pusat yang digunakan untuk biaya operasional nonpersonalia dan personalia bagi Madrasah.

Menurut Peraturan Mendiknas nomor 69 Tahun 2009, standar biaya operasi nonpersonalia adalah standar biaya yang diperlukan untuk membiayai kegiatan operasi nonpersonalia selama 1 (satu) triwulan sebagai bagian dari keseluruhan dana pendidikan agar satuan pendidikan dapat melakukan kegiatan pendidikan secara teratur dan berkelanjutan sesuai Standar Nasional Pendidikan. Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) adalah program pemerintah yang pada dasarnya adalah untuk penyediaan pendanaan biaya operasi nonpersonalia bagi satuan pendidikan dasar sebagai pelaksana program wajib belajar. Namun demikian, ada beberapa jenis pembiayaan investasi dan personalia yang diperbolehkan dibiayai dengan dana BOS. Tujuan umum program BOS untuk meringankan beban masyarakat terhadap pembiayaan pendidikan. sesuai petunjuk teknis Menteri Pendidikan dan Kebudayaan.

Dana BOS merupakan salah satu bentuk bantuan biaya pendidikan dari pemerintah bagi masyarakat ialah dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah). Dana BOS ini ditujukan pada semua lembaga pendidikan dalam rangka wajib

belajar pendidikan dasar 9 tahun. (Tutus Julantika, Djoko Supatmoko, 2017). Menurut (Solikhatus, 2016) manajemen atau pengelolaan dana BOS sekolah harus memperhatikan beberapa prinsip, yaitu sebagai berikut ini. (1) Prinsip swakelola adalah direncanakan, dikerjakan dan diawasi sendiri sedangkan prinsip partisipatif adalah melibatkan warga sekolah dan masyarakat dalam memberikan dukungan terhadap perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan program sesuai dengan peraturan yang berlaku. (2) Prinsip transparan menekankan bahwa pengelolaan dana harus dilakukan secara terbuka agar warga sekolah dan masyarakat dapat memberikan kritik, saran serta melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan program. (3) Prinsip akuntabel adalah pengelolaan dana harus dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan pedoman pelaksanaan yang sudah disepakati. (4) Prinsip demokratis adalah penyusunan perencanaan, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah ditempuh melalui jalan musyawarah/mufakat dengan memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk mengajukan saran, kritik atau pendapat. (5) Prinsip efektif dan efisien adalah mengoptimalkan akses, mutu, relevansi, dan daya saing pelayanan pendidikan. (6) Prinsip tertib administrasi dan pelaporan adalah sekolah penerima dana harus menyusun dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan kegiatan dan pertanggungjawaban keuangan sesuai ketentuan yang dipersyaratkan. (7) Prinsip saling percaya adalah Pemberian dana BOS berlandaskan rasa saling percaya antara pemberi dan penerima, termasuk warga sekolah dan masyarakat.

Lebih lanjut dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 pasal 59 mengenai prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam pengelolaan dana pendidikan antara lain sebagai berikut ini. (1) Prinsip keadilan

dilakukan dengan memberikan akses pelayanan pendidikan yang seluas-luasnya dan merata kepada peserta didik atau calon peserta didik, tanpa membedakan latar belakang suku, ras, agama, jenis kelamin, dan kemampuan atau status sosioekonomi. (2) Prinsip efisiensi dilakukan dengan mengoptimalkan akses, mutu, relevansi, dan daya saing pelayanan pendidikan. (3) Prinsip transparansi dilakukan dengan memenuhi atas kapatutan dan tatakelola yang baik oleh pemerintah, pemerintah daerah penyelenggara pendidikan yang didirikan masyarakat, dan satuan pendidikan sehingga dapat diaudit atas dasar standar audit yang berlaku, dan menghasilkan opini audit wajar tanpa perkecualian; serta dapat dipertanggungjawabkan secara transparan kepada pemangku kepentingan pendidikan. (4) Prinsip akuntabilitas publik dilakukan dengan memberikan pertanggungjawaban atas kegiatan yang dijalankan oleh penyelenggara atau satuan pendidikan kepada pemangku kepentingan pendidikan sesuai dengan peraturan perundangundangan.

### **2.1.1.3 Pengertian Pengelolaan Dana BOS**

Pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) merupakan salah satu aspek penting dalam administrasi pendidikan karena BOS bertujuan untuk membantu siswa terutama mereka yang berasal dari keluarga miskin atau kurang mampu, mengakses pendidikan berkualitas (Wulandari, 2017). Dalam UU sistem pendidikan Nasional pada tahun 2003 bab XIII mengenai pendanaan pendidikan, bagian ketiga mengenai pengelolaan dana pendidikan pasal 28 ayat (1), berbunyi bahwa pengelolaan dana pendidikan berdasarkan pada prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas pendidikan. Artinya segala dana yang masuk dan keluar baik yang bersumber dari pemerintah maupun dari masyarakat harus

bersifat transparan dan akuntabel. Dengan kedua prinsip tersebut dimaksudkan bahwa masyarakat mengetahui dana yang keluar dan masuk digunakan kemana untuk apa saja.

Dalam pengelolaan dana BOS, terdapat aktivitas dari perencanaan pengelolaan dana BOS, pelaksanaan pengelolaan dana BOS, dan pengawasan pengelolaan dana BOS ([Suwarno dan Musafik, 2022](#); [Santosa, A. Kurniawan](#), dan Elis, 2018).

#### **2.1.1.4 Penerapan Prinsip Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS**

Penerapan prinsip akuntabilitas dalam pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) sangat penting untuk memastikan transparansi dan efektivitas dalam penggunaan dana tersebut. Prinsip akuntabilitas mencakup kewajiban untuk mempertanggungjawabkan penggunaan dana BOS secara jelas dan terbuka, serta memastikan bahwa dana tersebut digunakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Amin, Eni, dan Yusli, 2022; [Hadisantoso](#), Andi, dan Izah, 2021).

Menurut Amin, Eni, dan Yusli, 2022 beberapa aspek penting dalam penerapan prinsip akuntabilitas dalam pengelolaan dana BOS meliputi hal berikut ini. (1) Pengelolaan keuangan yang transparan: penting untuk memastikan bahwa pengelolaan keuangan BOS dilakukan secara transparan, dengan penerbitan informasi yang akurat dan tepat tentang penggunaan dana BOS. (2) Pengawasan yang ketat: pengawasan yang ketat dari pihak yang berwenang juga diperlukan untuk memastikan pengelolaan keuangan BOS yang efektif dan efisien. (3) Penerapan prinsip efektivitas dan efisiensi: penting untuk memastikan bahwa penggunaan dana BOS dilakukan secara efektif dan efisien, dengan

mempertimbangkan kebutuhan siswa dan memastikan bahwa dana tersebut digunakan dengan tepat. (4) Kompetensi sumber daya manusia, seperti keterampilan, pemahaman, dan konsep diri/sikap, memiliki pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan yang dihasilkan.

Dalam konteks pengelolaan dana BOS, penting untuk memastikan bahwa proses pengelolaan melibatkan kompetensi sumber daya manusia yang kompeten, transparansi, dan pengawasan yang ketat dari pihak yang berwenang. Selain itu, penerapan prinsip efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas sangat penting dalam pengelolaan dana BOS untuk menjaga kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan.

#### **2.1.1.5 Indikator Penilaian Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS**

Untuk memastikan bahwa dana BOS dipegang dan dikelola dengan baik, pemerintah Indonesia (2022), telah menetapkan beberapa bentuk akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh sekolah yang menerima dana BOS. Bentuk akuntabilitas tersebut antara lain terdiri dari laporan keuangan, pembukuan, verifikasi, dan audit. (1) Tahapan perencanaan dan penganggaran Dalam tahapan ini sekolah-sekolah membuat perencanaan dan penggaran dalam RKAS yang akan disusun untuk satu tahun penggunaan dana BOS sesuai dengan kepentingan sekolah. RKAS disusun berdasarkan evaluasi dari periode sebelumnya dan identifikasi keperluan dari pihak sekolah serta melibatkan seluruh warga satuan pendidikan. RKAS setelah selesai disusun maka akan di input dalam aplikasi RKAS pendidikan yang telah disediakan oleh Kementrian Pendidikan. (2) Tahapan pelaksanaan penatausahaan Penggunaan dana BOS digunakan sesuai dengan RKAS yang telah disusun, pelaksanaan penggunaan dana di catatan secara

lengkap dengan disertakan bukti dan dokumentasi mendukung serta dalam pembelanjaan barang dan jasa disesuaikan dengan Undang-undang yang berlaku. Setiap penggunaan dana dilakukan penginputan pada aplikasi RKAS. (3) Tahapan pelaporan dan pertanggungjawaban Laporan dan pertanggungjawaban dana BOS harus disesuaikan dengan hasil pelaksanaan penatausahaan dana BOS dengan melakukan pemeriksaan dan verifikasi atas pembelian pengadaan barang dan jasa. Dalam pelaporan pertanggungjawaban satuan pendidikan bersedia untuk diaudit sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku. Laporan realisasi yang harus disampaikan oleh pihak sekolah diantaranya: laporan realisasi penggunaan dana BOS selama satu tahun anggaran, laporan sisa dana dan laporan penyesuaian pelaksanaan pengadaan barang dan jasa.

Konseptual akuntabilitas merupakan skala yang menampakkan jumlah tingkat kecocokan penggunaan anggaran oleh para pemangku kepentingan untuk kinerja pengelolaan penggunaan dana BOS. Sehingga, indikatornya antara lain (Trisnawati, 2018): (1) Kualitas penyusunan RKAM (Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah) yang menjadi perhatian adalah dalam ketepatan waktu penyusunan RKAM dan kemampuan RKAM untuk mengakomodir kepentingan seluruh warga sekolah. (2) Laporan keuangan periodik dan pertanggungjawaban tahunan. (3) Partisipasi stakeholders dalam menciptakan akuntabilitas dan pengawasan akuntabilitas. (4) Akuntabilitas secara keseluruhan mencakup sasaran dana BOS dan kebutuhan sekolah.

Berdasarkan hal di atas didapat indikator akuntabilitas pengelolaan dana BOS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini. (1) Kualitas perencanaan dan penganggaran RKAS. (2) Kualitas tahapan pelaksanaan penatausahaan dana BOS

sesuai RKAS. (3) Laporan keuangan periodik dan pertanggungjawaban tahunan. (3) Partisipasi stakeholders dalam menciptakan akuntabilitas dan pengawasan akuntabilitas. (4) Akuntabilitas secara keseluruhan mencakup sasaran dana BOS dan kebutuhan sekolah.

### **2.1.2 Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS)**

Pada bagian ini dijelaskan teori berkaitan dengan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS). Teori yang dijelaskan yaitu pengertian Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS), manfaat dan fungsi Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS), peran Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS), karakteristik Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS), dan indikator penilaian penerapan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS). Kelima teori tersebut dijelaskan di bawah ini.

#### **2.1.2.1 Pengertian Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS)**

Berdasarkan Permendiknas No. 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan, setiap sekolah pada semua jenjang pendidikan, harus menyusun Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS). Aplikasi Rencana Kerja Anggaran Sekolah (ARKAS) merupakan salah satu agenda dalam pemecahan masalah manajemen sekolah dalam mengelola dana BOS (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Maka dapat disimpulkan bahwa Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah, selanjutnya disingkat ARKAS merupakan sistem informasi yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi penganggaran, pelaksanaan dan

penatausahaan serta pertanggungjawaban dan bantuan operasional sekolah di satuan Pendidikan dasar dan menengah secara nasional. Aplikasi Rencana Kerja Anggaran Sekolah (ARKAS) merupakan aplikasi yang memberikan informasi pengelolaan dana BOS secara transparansi kepada semua pihak sekolah (Yanti, 2021).

ARKAS merupakan sistem informasi yang dirancang untuk membantu sekolah dalam perencanaan, pengawasan, dan pelaporan penggunaan dana BOS. Melalui ARKAS, sekolah dapat menyusun rencana kegiatan dan anggaran secara lebih mudah, serta memonitor penggunaan dana BOS secara real-time. Selain itu, ARKAS juga memudahkan proses pelaporan penggunaan dana BOS, sehingga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana (Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah, 2022).

Aplikasi ARKAS membantu dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pengelolaan dana BOS (Suwarno dan Musafik, 2022). Aplikasi ARKAS dapat membantu dalam pembuatan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), pengelolaan dana masuk dan dana keluar, serta pembuatan laporan pertanggungjawaban atau laporan Buku Kas Umum (BKU). Aplikasi ARKAS dapat membantu petugas pengelolaan dana BOS dalam kegiatan pengelolaan dana BOS dan pembuatan laporan terkait dana BOS serta dapat membantu kepala sekolah dan kepala yayasan untuk mengetahui dan mengawasi jalannya pelaksanaan pengelolaan dana BOS beserta pembuatan laporannya ([Santosa, A. Kurniawan](#), dan Elis, 2018).

Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) merupakan sistem yang digunakan oleh sekolah untuk mengelola dan mengoptimalkan penggunaan anggaran sekolah. ARKAS membantu lembaga pendidikan dalam

menyusun anggaran, mengelola keuangan, dan melaporkan anggaran sekolah secara efisien dan transparan (Nurudin, 2020; Zainuddin, 2018). ARKAS adalah fasilitas yang bermanfaat untuk membantu sekolah dalam mengubah sistem perencanaan, penganggaran, dan penatausahaan dari manual menjadi digital, sehingga memudahkan sekolah dalam membuat laporan dan pertanggungjawaban dana BOS (Rohmat, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan ARKAS adalah sistem informasi yang dirancang untuk membantu sekolah dalam perencanaan, pengawasan, dan pelaporan penggunaan dana BOS, sehingga memudahkan sekolah dalam mengelola dan mengoptimalkan penggunaan anggaran sekolah.

#### **2.1.2.2 Manfaat dan Fungsi Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS)**

Menurut Suwarno dan Musafik (2022) manfaat aplikasi ARKAS adalah sebagai berikut ini. (1) Sebagai perencanaan dan pengelolaan dana BOS: Aplikasi ARKAS membantu dalam pembuatan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), pengelolaan dana masuk dan dana keluar, serta pembuatan laporan pertanggungjawaban atau laporan Buku Kas Umum (BKU) (2) Sebagai pengawasan pengelolaan dana BOS: Aplikasi ini juga membantu kepala sekolah dan kepala yayasan untuk mengawasi jalannya pelaksanaan pengelolaan dana BOS beserta pembuatan laporannya. (3) Efisiensi dan akurasi: Implementasi aplikasi ARKAS dapat membantu dalam mengatasi kesulitan dalam pembuatan laporan tentang perincian penggunaan dana BOS, seperti kesulitan dalam memasukkan data, ketidakakuratan data, dan kesalahan yang tidak disengaja. Dengan demikian, aplikasi ARKAS memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengelolaan dana BOS dan perencanaan kegiatan sekolah, serta membantu dalam

meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pelaporan penggunaan dana BOS.

Aplikasi ini dibuat dengan tujuan agar Pemerintah dapat: 1) mengukur pembelanjaan dana BOS di Sekolah yang sesuai dengan standar nasional pendidikan; 2) menjamin penggunaan dana secara efektif, efisien, dan berkesinambungan; dan 3) meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan di masing-masing sekolah (Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah, 2022). Fungsi Aplikasi RKAS yaitu memfasilitasi sekolah dalam Menyusun perencanaan, penganggaran dan penatausahaan sekolah dari manual ke bentuk digital dan mempermudah sekolah dalam pelaporan dan pertanggungjawaban dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020)

### **2.1.2.3 Peran Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS)**

Pada sistem elektronik BOS, ARKAS mempunyai peran baik dari tahap perencanaan, realisasi anggaran, hingga pelaporan ((Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah, 2022). Menurut Wartana (2022) salah seorang instruktur pelatihan penggunaan ARKAS di Kota Lhokseumawe mendeskripsikan peran ARKAS adalah sebagai berikut. (1) Pada tahap perencanaan, rencana kerja sekolah yang telah dibuat berdasarkan hasil evaluasi diri sekolah dan hasil asesmen nasional dimasukkan ke dalam sistem ARKAS bersama dengan besaran anggaran untuk setiap kegiatan sesuai dengan alokasi dana BOS yang tersedia pada setiap triwulan. Rencana anggaran yang telah dimasukkan ke dalam sistem ARKAS kemudian akan diperiksa dan disetujui oleh Dinas Pendidikan dan akan direalisasikan. (2) Pada tahap realisasi anggaran, sistenm ARKAS ber;peran sébagai panduan dalamn pembelanjaan

anggaran. Ser-nua perbelanjaan barang dan jasa harus sesuai dengan apa yang telah dimasukkan ke dalam sistem ARKAS. Pembelian dilakukan melalui Sistem Informasi Pengadaan Sekolah (SIPLAH), sehingga uang yang ada pada rekening sekolah secara otomatis akan diautodebitkan kepada rekanan, sedangkan untuk pembelian yang bersifat tunai, bendahara dapat melakukan penarikan uang sesuai dengan kebutuhan. Semua proses pengeluaran akan tercatat secara otomatis di sistem ARKAS. (3) Pada tahap pelaporan, sistem ARKAS berfungsi untuk Inenuberikan laporan penggunaan dana BOS secara otonnatis kepada Dinas Pendidikan dan Kementerian. Pihak sekolah dapat memantau progres pelaporan tersebut rnélalui website BOS.

Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) memiliki peran penting dalam Sistem Elektronik Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Berikut adalah beberapa peran utama yang dimainkan oleh ARKAS dalam sistem elektronik BOS adalah sebagai berikut ini. (1) Pembuatan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS): ARKAS membantu dalam pembuatan RKAS, yang merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban dalam hasil suatu pelaksanaan program Dana BOS, yang diatur pada tiap tingkatan (Pusat, Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Sekolah) (Anggraini, 2015). (2) Pelaksanaan Dana Masuk dan Dana Keluar: ARKAS membantu dalam mengelola dana masuk dan dana keluar sekolah, yang penting untuk menjaga transparansi dan efisiensi dalam penggunaan dana BOS ([Santosa, A. Kurniawan](#), dan Elis, 2018; Destriana dan Pitta, 2022). (3) Pembuatan Laporan Penggunaan Dana BOS: ARKAS memungkinkan pembuatan laporan pertanggungjawaban atau laporan Buku Kas Umum (BKU), yang sangat penting untuk menunjang transparansi dan

akuntabilitas dalam penggunaan dana BOS ([Santosa, A. Kurniawan](#), dan Elis, 2018; Destriana dan Pitta, 2022). (4) Pengawasan Pengelolaan Dana BOS: ARKAS membantu kepala sekolah dan kepala yayasan dalam mengawasi jalannya pelaksanaan pengelolaan dana BOS beserta pembuatan laporannya. (5) Meningkatkan Efisiensi dan Akurasi: Implementasi ARKAS membantu mengatasi kesulitan dalam pembuatan laporan tentang perincian penggunaan dana BOS, seperti kesulitan dalam memasukkan data, ketidakuratan data, dan kesalahan yang tidak disengaja (human error) (Suwarno dan Musafik (2022).

#### **2.1.2.4 Karakteristik Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS)**

Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) memiliki sejumlah karakteristik yang mendukung tujuan dan fungsi utamanya. Karakteristik Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) memenuhi kebutuhan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan penatausahaan serta pertanggungjawaban dana BOS, antara lain sebagai berikut ini. (1) Bersifat semi *online*. (2) Aplikasi desktop berupa *installer*. (3) Laporan BOS *online* masuk dalam Aplikasi RKAS. (4) Data dapat diintegrasikan dengan BPKAD karena dana BOS merupakan bagian dari APBD. (5) Manajemen untuk Dinas Pendidikan berbentuk website (*online*), (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020).

Beberapa fitur dari aplikasi ARKAS, yaitu sebagai berikut ini. (1) Mengungkap informasi tentang penggunaan anggaran sekolah, seperti gaji guru, biaya operasional, dan biaya investasi (2) Membantu lembaga pendidikan dalam mengelola keuangan dan anggaran sekolah secara akuntabel, transparan, dan efisien. (3) Meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam menyusun anggaran dan mengelola keuangan sekolah. (4) Menciptakan suasana sekolah yang kondusif

bagi peningkatan kualitas sekolah, membuat guru, siswa, dan orang tua serta seluruh stakeholder sekolah dapat memberikan dukungan dengan penuh kesungguhan melaksanakan tugas dan kewajibannya yang mengarah kepada upaya meningkatkan prestasi siswa tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, atau golongan (Nurudin, 2020; Zainuddin, 2018).

#### **2.1.2.5 Indikator Penilaian Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS)**

ARKAS memiliki fungsi untuk mengukur pembelanjaan dana BOS di sekolah terkait 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP), menjamin tercapainya penggunaan sumber dana secara efisien, efektif, dan berkesinambungan, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi keuangan sekolah/madrasah. Sedangkan fungsi Aplikasi RKAS yaitu memfasilitasi sekolah dalam Menyusun perencanaan, penganggaran dan penatausahaan sekolah dari manual ke bentuk digital dan mempermudah sekolah dalam pelaporan dan pertanggungjawaban dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020)

#### **2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Pada bagian ini dijelaskan teori berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia. Teori kompetensi sumber daya manusia yang dijelaskan berkaitan dengan pengertian kompetensi sumber daya manusia, tujuan kompetensi sumber daya manusia, dan indikator penilaian kompetensi sumber daya manusia. Ketiga subjudul tersebut dijelaskan di bawah ini.

##### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Yendrawati (2013) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau

suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut Wibowo (2013) adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugasnya dalam organisasi. Sedangkan Sudiarti (2020) mengungkapkan kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Sudarmanto (2015) mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan dia bisa menjadi penampilan kognisi, afeksi dan perilaku psikomotorik. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia mengandung dua pengertian yakni usaha atau kerja yang dapat diberikan dalam proses produksi dan kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan personel atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal (Werdhiastutie et al., 2020). Kompetensi sumber daya manusia dalam konteks manajemen menggambarkan kemampuan seseorang untuk mentransfer dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan (Astuty et al., 2021). Kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang memengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2012).

Wibowo (2016) menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah suatu kemampuan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaannya.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan dan karakteristik seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien (Mufti et al., 2019). Astuty et al., (2021) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan sebuah kunci dalam pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan jenis kegiatan tertentu yang biasanya melibatkan kombinasi keahlian teknis dan keterampilan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh seseorang manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia, kompetensi SDM meliputi berbagai aspek, seperti perencanaan SDM, analisis pekerjaan, penarikan SDM, seleksi, pelatihan dan pengembangan SDM, pengembangan karier, promosi dan mutasi, penilaian prestasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, serikat kerja, dan audit SDM (Segoro, 2018). Kompetensi SDM mempengaruhi kinerja dan kemajuan organisasi, karena seseorang yang kompeten, disiplin, kreatif, dan memiliki keterampilan yang sesuai akan dengan standar organisasi akan berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan mereka. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan

sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak, serta penerapannya sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan (Qudussisara , 2017).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi SDM menjadi penting karena memengaruhi kinerja dan kemajuan organisasi. Dalam sebuah perpustakaan, misalnya, kompetensi sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan kreatif akan berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan perpustakaan. Standar kompetensi pustakawan mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang layak disebut kompeten, dengan tujuan memberikan layanan prima terhadap pemustaka, menciptakan suasana perpustakaan yang kondusif, memberikan keteladanan, dan menjaga nama baik lembaga (Qudussisara , 2017; Segoro, 2018)

Menurut Segoro (2018), beberapa aspek penting dalam kompetensi SDM meliputi hal berikut ini. (1) pengertian manajemen sumber daya manusia: manajemen SDM melibatkan proses pengambilan, analisis, dan penggolongan SDM untuk mencapai tujuan organisasi. (2) Perencanaan SDM: Membuat rencana kerja dan mengalokasikan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. (3) Analisis pekerjaan: Mengidentifikasi kebutuhan keterampilan yang diperlukan oleh suatu posisi kerja dan menganalisis kinerja karyawan. (4) Penarikan SDM: Mengambil SDM yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk suatu posisi kerja. (5) Seleksi: Memilih kandidat yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisi kerja yang akan ditugaskan. (6) Pelatihan dan pengembangan SDM: Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka. (7) Pengembangan

karier: Membantu karyawan dalam mengembangkan karier mereka untuk mencapai posisi kerja yang lebih tinggi atau berorientasi karier. (8) Promosi dan mutasi: Memberikan peluang untuk karyawan untuk berkarir dan bermutasi dalam organisasi, serta mempromosikan pengembangan SDM. (9) Penilaian prestasi kerja: Menilai kinerja karyawan berdasarkan pencapaian tugas yang diberikan dan kinerja yang dicapai. (10) Kompensasi: memberikan kompensasi yang sesuai untuk kinerja karyawan dan kepuasan kerja mereka.

Dengan demikian, kompetensi sumber daya manusia mencakup beragam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh individu dalam organisasi, serta penerapannya sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan. Jadi secara umum, kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang guna melakukan suatu kegiatan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi kemampuan dan pengetahuannya, maka semakin tinggi juga kualitas kompetensi sumber daya manusianya.

### **2.1.3.2 Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Segoro, (2018) tujuan kompetensi sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi serta memastikan bahwa individu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tujuan kompetensi SDM meliputi hal berikut ini. (1) Meningkatkan kinerja: kompetensi SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. (2) Mengembangkan karyawan: tujuan kompetensi SDM juga meliputi pengembangan

karyawan, baik melalui pelatihan maupun pengembangan karier, sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi. (3) Peningkatan efisiensi: dengan memiliki karyawan yang kompeten, organisasi dapat mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi dalam menjalankan operasinya. (4) Meningkatkan kepuasan kerja: kompetensi SDM juga bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. (5) Meningkatkan daya saing organisasi: dengan memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan daya saingnya di pasar.

Menurut Irmim (2004), tujuan kompetensi SDM adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan secara khusus adalah : (1). Tenaga kerja diharapkan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. (2). Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. (3). Dapat menggunakan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaikbaiknya. (4). Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.( 5). Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tujuan kompetensi sumber daya manusia menurut Armstrong, Michael (2003) adalah sebagai berikut ini.

- a. Meningkatkan produktivitas kerja, produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan terkait dengan kualitas maupun kuantitas kerja yang dihasilkannya. Peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan akan meningkatkan kemampuan dalam hal seperti manajerial, berpikir maupun teknis pegawai. Dengan penjelasan sebagai berikut:
- b. Kemampuan manajerial untuk mengatur atau memajemen suatu prosedur pekerjaan sehingga dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana, maka kemampuan manajerial dalam meningkatkan produktivitas kerja berpengaruh sehingga perlu dijadikan sebuah dasar pertimbangan dalam menentukannya.
- c. Melakukan efisiensi, pengembangan sumber daya manusia, baik di level manajerial maupun operasional, dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi. Efisiensi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan dengan perusahaan lain- Efisiensi dapat berupa tenaga, waktu, biaya, dan bahan baku, serta berkurangnya kerusakan mesin-mesin. Sehingga efisiensi dapat dikatakan suatu tindakan yang sangat penting dan berguna bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan laba yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
- d. Meningkatkan efektivitas, pengembangan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Perusahaan yang efektif adalah perusahaan yang mampu merancang program-program pengembangan dan berhasil melaksanakan program tersebut melebihi harapan.

- e. Pencegahan kerusakan, banyak pegawai yang tidak mampu memelihara atau memanfaatkan peralatan dan perlengkapan kantor dengan semestinya sehingga menyebabkan risiko kerusakan peralatan dan perlengkapan kantor lebih tinggi. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat, diharapkan peralatan dan perlengkapan yang ada di kantor dapat dikurangi. Guna pencegahan kerusakan yang akan terjadi- Karena pegawai dapat memanfaatkan dengan baik peralatan serta perlengkapan yang ada.
- f. Mengurangi kecelakaan kerja, pengembangan sumber daya manusia juga bermanfaat bagi pengurangan kecelakaan kerja. Dengan demikian, jika pegawai yang bekerja tidak mengalami kecelakaan, sudah dapat dipastikan bahwa pegawai tersebut sudah terampil dan profesional mengemban pekerjaannya. Perusahaan yang tidak mampu melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan tepat cenderung akan sering menempatkan pegawai yang tidak tepat pada pekerjaan yang diembannya.
- g. Peningkatan pelayanan internal, pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan mampu meningkatkan pelayanan internal yang lebih optimal. Terutama bagi pelanggan internal, yaitu seluruh pegawai yang ada di perusahaan. Peningkatan pelayanan internal tersebut, dimana setiap pegawai menyadari dan memahami pentingnya keterlibatan untuk menyukseskan seluruh pekerjaan yang ada di perusahaan, bukan hanya pekerjaan yang ada di unit kerja. Hal ini akan menggerakkan roda perusahaan mencapai visi perusahaan dengan lebih optimal.
- h. Moral pegawai sangat penting bagi perusahaan. Dengan moral pegawai yang baik, setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Dengan adanya pengembangan pegawai, moral pegawai diharapkan akan lebih baik. Yakni keahlian dan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaannya sehingga pegawai bersemangat dan antusias menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

- i. Karier, persyaratan menitikberatkan pada berbagai syarat individual yang dibutuhkan untuk menganlban jabatan dan bekerja dengan lebih optimal. Jabatan dalam perusahaan menuntut adanya dukungan pendidikan dan pengalaman pelatihan yang saling menunjang. Melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat bagi pegawai diharapkan akan memberikan kesempatan karier yang lebih luas. Bahkan pegawai diberikan kesempatan untuk duduk di level strategis di perusahaan. Karena perusahaan memberi kesempatan kepada siapa saja yang mau terlibat untuk mengembangkan perusahaan ke depannya menjadi lebih baik.
- j. Kepemimpinan, perusahaan membutuhkan pemimpin yang cakap, yang mampu mengelola berbagai kegiatan dan aktivitas yang ada dalam perusahaan. Pengembangan perlu dilakukan pula kepada pemimpin mengingat jabatan pemimpin memegang peranan yang sangat vital. Tugas seorang pemimpin tidak hanya berhubungan dengan orang yang berada di atas, tetapi juga harus mampu berhubungan dengan orang-orang yang ada di bawahnya. Dengan adanya pengembangan tersebut, diharapkan seorang pemimpin dapat melakukan tugasnya secara baik sehingga keberhasilan ataupun kegagalan yang diperoleh perusahaan bergantung pada bagaimana pemimpin mengatur,

menjaga, dan menjalankan setiap rencana yang telah ditetapkan dengan adanya koordinasi yang baik antara pemimpin dan pegawai.

- k. Suksesi kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia yang tepat juga akan menggerakkan siklus kepemimpinan yang ada di perusahaan. Perusahaan akan mendorong calon-calon penumpun yang berasal dari internal perusahaan untuk berkembang sehingga suksesi kepemimpinan yang ada di perusahaan akan berjalan dengan baik.

Dengan demikian, tujuan dari kompetensi sumber daya manusia adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kinerja individu, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya

### **2.1.3.3 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Wiguna (2017) indikator kompetensi sumber daya manusia meliputi hal berikut ini. (1) Pengembangan diri. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan mengembangkan diri. (2) Profesional. Kemampuan dalam memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan kemampuan yang dimiliki. (3) Penguasaan teknologi. Kemampuan dalam menguasai teknologi dalam proses pekerjaan. (4) Jenjang pendidikan. Kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan bidang pekerjaan. (5) Keahlian. Kemampuan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya secara detail dan juga memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien.

Menurut Wibowo (2016) indikator kompetensi sumber daya manusia

adalah sebagai berikut. (1) Pengetahuan adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu yang digelutinya. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perangkat daerah. (2) Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. (3) Sikap kerja merupakan pola kecenderungan tingkah laku dalam merespons sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaikbaiknya.

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

1. Pengetahuan adalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.
2. Keterampilan individu adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

3. Sikap kerja adalah mempunyai kreativitas dalam bekerja dan adanya semangat kerja yang tinggi yang mempunyai kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian.

Menurut Afif, Evi, dan Dita (2022) dan Jufri indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut ini. (1) Pengetahuan mengacu pada pemahaman teori dan konsep dalam bidang pekerjaan serta sikap belajar. Pengetahuan dapat diukur melalui kuesioner, wawancara, atau observasi. (2) Keterampilan adalah kemampuan sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan dan mengatasi permasalahan dalam pekerjaan. Keterampilan dapat diukur melalui pengamatan pekerjaan, tes keterampilan, atau observasi. (3) Pengalaman bekerja serta latar belakang kerja serta pendidikan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia. Pengalaman dapat diukur melalui kuesioner, wawancara, atau dokumentasi. (4) Kreativitas adalah kemampuan sumber daya manusia untuk menghasilkan ide dan solusi baru dalam pekerjaan. Kreativitas dapat diukur melalui kuesioner, wawancara, atau observasi. (5) Motivasi adalah kemampuan sumber daya manusia untuk menjaga angkaan dan mengerti tujuan pekerjaan. Motivasi dapat diukur melalui kuesioner, wawancara, atau observasi. (6) Kemampuan sumber daya manusia merujuk pada kemampuan sumber daya manusia untuk menghadapi tugas dan berusaha dalam organisasi. Kemampuan SDM dapat diukur melalui kuesioner, wawancara, atau observasi. (7) Kompetensi karir adalah kemampuan sumber daya manusia untuk menjalani posisi kerja yang diberikan dengan baik. Kompetensi karir dapat diukur melalui kuesioner, wawancara, atau observasi. (8) Kompetensi konsep diri/sikap adalah kemampuan sumber daya manusia untuk

memahami dan menerapkan konsep diri/sikap dalam pekerjaan. Kompetensi konsep diri/sikap dapat diukur melalui kuesioner, wawancara, atau observasi.

### **2.1.3.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia**

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa merekanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

#### 2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang

perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

### 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan

kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

### 4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong

motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

#### 6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

#### 7. Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

### **2.1.4 KOMITMEN PIMPINAN**

Pada bagian ini dijelaskan teori berkaitan dengan komitmen pimpinan. Teori komitmen pimpinan yang dijelaskan berkaitan dengan pengertian komitmen, pengertian komitmen pimpinan, dan indikator penilaian komitmen pimpinan. Ketiga teori tersebut dijelaskan di bawah ini.

#### **2.1.4.1 Pengertian Komitmen**

Selanjutnya menurut Praningrum (2002) yang dimaksud dengan komitmen

adalah tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan. Wiyono (1999) menyatakan komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Dalam organisasi komitmen yang baik haruslah dimulai dari manajemen puncak organisasi. Hal ini dikarenakan dalam manajemen intinya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan terkait dengan hubungan antar manusia sehingga baik buruknya manajemen tergantung pada pimpinannya. Komitmen adalah suatu perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu yang terbaik dalam organisasi atau kelompok tertentu (Aranya dan Ferris, 1984). Ketika pemimpin memutuskan untuk melakukan perubahan, biasanya memulainya dan diharapkan menyediakan dana yang cukup, namun itu tidak cukup untuk mencapai keberhasilan. Perubahan yang berhasil membutuhkan komitmen kepemimpinan. Komitmen kepemimpinan membutuhkan keberanian, komunikasi dan konsentrasi. Keberanian: memimpin dengan memberi contoh melalui perubahan pribadi yang berkelanjutan. Dengan memiliki keberanian untuk mengubah diri sendiri, pemimpin menjadi teladan bagi orang lain (Kalmanovich-Cohen et al., 2018). Pemimpin memiliki keberanian saat memimpin perubahan untuk tetap teguh dalam mendukung keberhasilan mencapai perubahan. Banyak hal yang dapat mengalihkan perhatian dari pencapaian perubahan dan tanpa komunikasi yang berkelanjutan, mudah untuk melupakan tujuan (Graves et al., 2019)

#### **2.4.2 Pengertian Komitmen Pimpinan**

Menurut Pasaribu (2008) Komitmen pimpinan adalah mempertahankan keikutsertaan pimpinan puncak dalam organisasi yang ditunjukkan melalui, kemauan untuk memainkan upaya tertentu atas nama profesi, dan upaya

manajemen dalam melaksanakan tugas pokoknya. Teori yang mendasari komitmen pimpinan adalah teori komitmen organisasi. Komitmen organisasi mulai diperkenalkan oleh Etzioni pada tahun 1961, istilah ini semakin populer sejak tahun 1977 setelah dibahas oleh Staw dan Salancik, yang mengajukan dua bentuk komitmen, yaitu komitmen sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen tingkah laku (*behavioral commitment*). Komitmen sikap adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen tingkah laku didasarkan pada sejauh mana karyawan menetapkan keputusan untuk terikat pada organisasi berkaitan dengan adanya kerugian jika memutuskan melakukan alternatif lain di luar pekerjaannya saat ini. Komitmen dapat juga diartikan sebagai kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan 24 organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Komitmen adalah sebagai perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu yang terbaik dalam organisasi atau kelompok tertentu (Adha, 2014). Mowday (1979) lebih lanjut menyatakan ketika karyawan mengidentifikasi tujuan tertentu organisasi dan dalam rangka mempertahankan keanggotaan dan memfasilitasi tujuan organisasi maka disaat itulah menunjukkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pengukuran

komitmen seorang pimpinan yaitu Kepala OPD adalah tanggung jawab pada pendelegasian kewenangan pekerjaan dan mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditentukan organisasinya. Pimpinan yang tinggi, maka tingkat kepercayaan terhadap proses penatausahaan akan selalu dapat dipercaya siapapun yang membaca laporan keuangan tersebut.

Komitmen adalah sebagai perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu yang terbaik dalam organisasi atau kelompok tertentu (Aranya & Ferris, 1984 dalam Pasaribu, 2009). Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

#### **2.1.4.3 Tujuan Komitmen Pimpinan**

Dalam konteks pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), komitmen pimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan akuntabilitas. Komitmen pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melaksanakan pengelolaan misi secara akuntabel merupakan salah satu asas-asas akuntabilitas. Komitmen pimpinan dapat memotivasi terciptanya transparansi, responsivitas organisasi, partisipasi masyarakat, efisiensi, efektivitas, dan kedisiplinan, serta mendorong pengembangan sistem penilaian yang wajar melalui pengukuran kinerja (Sopian, 2022). Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen pimpinan dan

perencanaan yang baik merupakan faktor determinan dalam meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana BOS, yang tercermin dalam adanya perencanaan, penjelasan, pencatatan, pelaporan, dan pengawasan yang baik terkait penggunaan dana BOS. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komitmen pimpinan berperan dalam memastikan pengelolaan dana BOS dilakukan secara akuntabel melalui aspek-aspek perencanaan, pelaksanaan, pencatatan, pelaporan, dan pengawasan. Komitmen pimpinan dapat mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) melalui beberapa cara. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel merupakan salah satu asas-asas akuntabilitas. Selain itu, komitmen pimpinan dapat memotivasi terciptanya transparansi, responsivitas organisasi, partisipasi masyarakat, efisiensi, efektivitas, dan kedisiplinan, serta mendorong pengembangan sistem penilaian yang wajar melalui pengukuran kinerja. Dengan demikian, komitmen pimpinan dapat memengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana BOS melalui motivasi terciptanya transparansi, responsivitas organisasi, partisipasi masyarakat, efisiensi, efektivitas, dan kedisiplinan.

#### **2.1.4.4 Indikator Penilaian Komitmen Pimpinan**

Indikator komitmen pimpinan dapat diukur dari upaya manajemen dalam melaksanakan tugas pokoknya, dengan mengarahkan, mempengaruhi dan mendorong bawahannya kearah berbagai tujuan dalam organisasi termasuk program manajemen mutu terpadu (Jaya, 2017).

Terdapat beberapa indikator penilaian komitmen pimpinan dalam akuntabilitas pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang dapat

diidentifikasi dari hasil penelitian yang relevan. Beberapa indikator tersebut meliputi:

1. Komitmen Pimpinan dan Staf

Komitmen pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel

2. Transparansi dan Responsivitas Organisasi

Komitmen pimpinan dapat memotivasi terciptanya transparansi dan responsivitas organisasi, yang merupakan aspek penting dalam akuntabilitas pengelolaan dana BOS

3. Partisipasi Masyarakat

Komitmen pimpinan juga dapat memotivasi partisipasi masyarakat dalam pengawasan dan penggunaan dana BOS, yang merupakan salah satu aspek penting dari akuntabilitas

Dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut, penilaian terhadap komitmen pimpinan dalam konteks akuntabilitas pengelolaan dana BOS dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap transparansi, responsivitas organisasi, partisipasi masyarakat, efisiensi, efektivitas, dan kedisiplinan dalam pengelolaan dana tersebut. (Sopian, 2022)

## **2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan**

Beberapa hasil penelitian terdahulu digunakan untuk menunjang tinjauan teoritis dalam topik penelitian yang diangkat oleh penulis. Berikut beberapa penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut,

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Syahrul Hamdi, (2023)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Arkas terhadap Akuntabilitas dan Efektivitas Pengelolaan Dana Bos di SMA dan SMK Kota Lhokseumawe	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan ARKAS berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas dan efektivitas pengelolaan dana BOS. Penggunaan ARKAS dan akuntabilitas secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pengelolaan dana BOS
Reny Arinda , Ruhul Fitrius, Novita Indrawati, (2022)	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).
Lestari Wahyuni, Mursalim , Andi Nurwana (2023)	Pengaruh Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS) Dan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Bos Terhadap Akuntabilitas Pelaporan Keuangan Dana Bos di Kota Makassar	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS) berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pelaporan Keuangan dapat diterima dan signifikan pada $\alpha = 0,01$ . Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Aplikasi Sistem Informasi Manajemen BOS berpengaruh terhadap Akuntabilitas Laporan Keuangan diterima dan signifikan pada $\alpha = 0,001$ .
Natissa Ar Rahmah	Pengaruh Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS) Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Keuangan (Studi Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XI)	Hasil penelitian menunjukan bahwa: (1) SIA berpengaruh terhadap ARKAS, (2) ARKAS berpengaruh secara parsial terhadap akuntabilitas keuangan. (3) SIA berpengaruh secara parsial terhadap akuntabilitas keuangan. dan (4) ARKAS dan SIA berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas keuangan secara parsial maupun simultan.

Yulyanti, Muhammad Rakib, Nawir Rahman (2022)	Pengaruh Aplikasi Rencana Kerja Anggaran Sekolah Terhadap Akuntabilitas Dan Transparansi Dana BOS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh aplikasi rencana kerja anggaran sekolah terhadap akuntabilitas dan transparansi dana BOS. Dimana semakin baik penggunaan aplikasi ARKAS, maka dana BOS semakin akuntabelitas dan transparansi
Riana Yuningsih, Suratno, Endang Etty Merwati, Darmansyah (2021)	Regulasi Pemerintah Sebagai Pemoderasi atas pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi SDM Terhadap Kualitas Laporan Keuangan DANA BOS (Studi Empiris Sekolah jenjang SMK di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Periode Tahun 2016 -2020)	Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan dana BOS. Kedua, Sistem Pengendalian Internal berpengaruh dan signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan dana BOS. Ketiga, Kompetensi SDM tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan dana BOS. Keempat, Regulasi Pemerintah dalam Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan dana BOS. Kelima Regulasi Pemerintah dalam Sistem Pengendalian Internal berpengaruh dan signifikan. Keenam, Regulasi Pemerintah dalam Kompetensi SDM tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan dana BOS
Ihsan Amrullah (2019)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan pertanggungjawaban keuangan dengan Pengendalian Internal sebagai variabel intervening (Studi Empiris BOS SMA/SMK Kota Cilegon)	Hasil menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas akuntabilitas keuangan laporan, penggunaan teknologi informasi mempengaruhi kualitas laporan akuntabilitas keuangan, yaitu kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap pengendalian internal, penggunaan teknologi informasi berpengaruh pengendalian internal, Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan akuntabilitas keuangan. Selain itu, kualitas sumber daya manusia secara tidak langsung berpengaruh terhadap kualitas akuntabilitas keuangan pelaporan melalui pengendalian internal, penggunaan teknologi informasi secara tidak langsung

		mempengaruhi kualitas laporan pertanggungjawaban keuangan melalui pengendalian internal.
Neni Anggraeni, Indarto, Aprih Santoso (2023)	Investigation of determinant roots in the absorption of education budget	Kesimpulan penelitian adalah perencanaan anggaran, kompetensi sumber daya manusia, pelaksanaan anggaran berpengaruh terhadap motivasi dan penyerapan anggaran pada SMA Negeri di Sub Rayon IV Kota Semarang.
Nadia Davici (2018)	Pengaruh Tekanan Eksternal, Komitmen Pimpinan Dan Faktor Politik Terhadap Transparansi Laporan Keuangan (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Agam)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan eksternal tidak berpengaruh signifikan terhadap transparansi laporan keuangan, komitmen pimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap transparansi laporan keuangan, dan faktor politik berpengaruh signifikan positif terhadap transparansi laporan keuangan.
Rahmad Bintang Shabri Asroel (2016)	Pengaruh Akuntabilitas, Ketidakpastian Lingkungan, Komitmen Pimpinan, Dan Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan (Studi Empiris Pada Skpd Provinsi Riau)	Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa komitmen pimpinan berpengaruh terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan pada SKPD Provinsi Riau
Wendi Adha (2014)	Pengaruh Akuntabilitas, ketidakpastian Lingkungan, Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan (Studi Empiris Pada Skpd Kota Dumai)	Hasil pengujian hipotesis yang merupakan hasil penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas dan Komitmen Pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan pemerintah daerah Kota Dumai.
I Gusti Ngurah Siwambudi, Gerianta Wirawan Yasa, I Dewa Nyoman Badera (2017)	Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Sistem Pengendalian Intern Pada Kualitas Laporan Keuangan	Hasil pengujian hipotesis enunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, sistem pengendalian intern berpengaruh positif pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, interaksikomitmen organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dan interaksi komitmen organisasi dengan sistem pengendalian intern tidak berpengaruh pada kualitas laporan keuangan pemerintah

		daerah
Isnara Yuliya Permata, Ardyan Firdausi Mustoffa (2023)	Implementasi Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Dana Bos Terhadap RKAS Smp Sunan Kalijaga	Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa implementasi pengelolaan dana BOS yang mangacu prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap penyusunan RKAS di SMP Sunan Kalijaga ada yang kurang berjalan dengan baik dikarenakan tidak melibatkan orang tua/wali peserta didik sebagaimana prinsip akuntabilitas pada Permendikbud No. 6 Tahun 2021. Namun untuk kesesuaian dalam penyusunan RKAS sudah sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
Suwarno , Pius Lustrilanang , Sunardi (2023)	Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan Sistem Akuntansi Desa, Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Desa Studi Empiris Kecamatan Ciawi	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompetensi SDM. Penerapan sistem akuntansi desa dan komitmen pimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan desa.
Qadriyana (2022)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sumber Daya Manusiaterhadap Akuntabilitas Dana Bos Dengan <i>Stakeholder</i> Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Min Se-Kabupaten Sinjai)	Hasil analisis menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan dan positif terhadap akuntabilitas dana BOS pada MIN Se- Kabupaten Sinjai, maka hipotesis kedua diterima. Artinya, semakin disiplin dan bertanggungjawab sumber daya manusia yang adapada madrasah maka akan semakin baik pula perwujudan akuntabilitas dana BOS.

### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Lesmana et al., (2019, hal. 142) kerangka konseptual merupakan teori akuntansi yang terstruktur. Hal ini disebabkan struktur konseptual sama dengan struktur teori akuntansi yang didasarkan pada proses penalaran logis. Teori merupakan proses pemikiran menurut kerangka konseptual untuk menjelaskan kenyataan yang terjadi dan apa yang harus dilakukan jika adanya fakta atau fenomena baru.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dimulai dari pentingnya

akuntabilitas pengelolaan dana BOS dalam dunia pendidikan. Pemerintah Republik Indonesia terus berupaya untuk melakukan perbaikan pengelolaan anggaran pendidikan di Indonesia khususnya pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Salah satu bentuk perbaikan yang dilakukan adalah mewajibkan seluruh sekolah yang menjadi penerima dana BOS untuk melakukan pengelolaan anggaran tersebut melalui sistem pengelolaan berbasis elektronik yang bernama Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS). Pengelolaan dana BOS melalui aplikasi ARKAS dipengaruhi kompetensi SDM yang memiliki keahlian, pengetahuan, pengalaman, dan motivasi yang menuntut perilaku kearah pencapaian kinerja dalam bidang pengelolaan keuangan agar dalam pelaksanaan dan pelaporan pertanggungjawaban tidak terjadi kesalahan, penyimpangan, dan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS. Tidak hanya aplikasi ARKAS dan SDM, komitmen pimpinan juga memiliki peran terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka kerangka pemikirannya adalah :

### **2.3.1 Keterkaitan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)**

Menurut (Susanto, 2017), sebagai alat manajemen keuangan digital, dirancang untuk memfasilitasi proses perencanaan, penganggaran, pelaporan, dan penatausahaan dana BOS secara transparan dan efisien. Dengan adanya ARKAS, sekolah dapat merumuskan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) berdasarkan kebutuhan aktual dan prioritas strategis yang telah ditetapkan, memastikan bahwa alokasi dana BOS dilakukan secara tepat sasaran dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Aplikasi ini juga membantu dalam meminimalisasi

kesalahan dalam penyusunan anggaran dan realisasi belanja, serta mengurangi peluang penyalahgunaan dana melalui fitur-fitur pelaporan dan audit yang terintegrasi. Selain itu, ARKAS memberikan kemudahan bagi tim manajemen BOS dalam melakukan penelusuran dan pengawasan atas penggunaan dana, sehingga dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

Maka dari itu, Aplikasi RKAS yaitu sistem informasi pencatatan terperinci atas rencana dan anggaran dana BOS yang efisien dan transparan dan akuntabilitas keuangan merupakan kewajiban lembaga pendidikan dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan tersebut. Oleh sebab itu, akuntabilitas pada instansi Lembaga pendidikan harus bertanggung jawab kepada masyarakat dalam penggunaan dana BOS yang sesuai untuk mendukung pembiayaan kegiatan sekolah upaya peningkatan mutu dan ketercapaiannya tujuan.

Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS) merupakan aplikasi yang memberikan informasi pengelolaan dana BOS secara transparan kepada semua pihak sekolah (Yanti,2021). Sekolah wajib menggunakan ARKAS sebagai pembimbing dalam pengelolaan dana BOS agar dana tersebut dapat dikelola secara akuntabel dan transparansi, serta membantu pengelolaan sekolah (Ridho, et, al. 2021). Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS) yang tidak dilaksanakan dengan baik, mengakibatkan pengelolaan sekolah menjadi buruk. Akibatnya dana BOS yang ada menimbulkan permasalahan bagi sekolah dalam hal ini pengelolaan dana BOS secara transparansi sesuai dengan kebutuhan sekolah (Ariyanto, 2019). Diperlukan suatu metode aplikasi yang mendukung agar pelaksanaan manajemen sekolah berjalan dengan lancar.

Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS) merupakan salah satu agenda dalam pemecahan masalah manajemen sekolah dalam mengelola dana BOS. ARKAS merupakan hal urgent dan bersifat rutin dilakukan di suatu instansi yang mendapat alokasi anggaran dari pemerintah, alokasi anggaran tersebut diberikan untuk menunjang biaya operasional dan kegiatan pengembangan suatu lembaga (Riswat,2021).

Penelitian yang dilakukan Syahrul Hamdi (2023) menunjukkan bahwa penggunaan ARKAS berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas dan efektifitas pengelolaan dana BOS . Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk (2023) yang menyatakan bahwa Aplikasi ARKAS berpengaruh terhadap akuntabilitas pelaporan keuangan.

### **2.3.2 Keterkaitan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)**

Kompetensi SDM yang tinggi juga mencakup integritas dan komitmen untuk menjalankan tugas dengan jujur dan bertanggung jawab, yang merupakan faktor penting dalam mencegah penyalahgunaan dana dan memastikan bahwa setiap pengeluaran dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi SDM di sekolah-sekolah akan berdampak langsung pada peningkatan akuntabilitas pengelolaan dana BOS, memastikan dana tersebut digunakan secara efisien dan efektif untuk mendukung kegiatan pendidikan dan mencapai tujuan sekolah (Abdul, 2010).

Hasil penelitian Reny Arinda , Ruhul Fitrius, Novita Indrawati, (2022) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia, partisipasi masyarakat dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana bantuan operasional sekolah (BOS).

Hasil penelitian Ihsan Amrullah (2019) menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kualitas laporan pertanggungjawaban Keuangan melalui pengendalian internal. selain adanya pelatihan-pelatihan untuk membantu penugasaan dan pengembangan keahlian dalam tugas yang dilakukan satuan pendidikan didukung oleh adanya pemisahan tugas saat perencanaan, pelaksanaan yang tertuang pada RAPBS. Kualitas sumber daya manusia yang semakin kompeten, maka akan semakin baik pula akuntabilitas pengelolaan dana BOS.

### **2.3.3 Komitmen Pimpinan memoderasi pengaruh penggunaan aplikasi rencana kegiatan dan anggaran sekolah terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)**

Komitmen adalah sebagai perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu yang terbaik dalam organisasi atau kelompok tertentu (Aranya & Ferris, 1984 dalam Pasaribu, 2009). Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Komitmen pimpinan dianggap sebagai faktor moderasi yang memperkuat pengaruh positif penerapan ARKAS dan kompetensi SDM terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Pimpinan yang memiliki komitmen tinggi diharapkan

dapat membimbing, mengawasi, dan mendukung implementasi ARKAS dan peningkatan kompetensi SDM, sehingga mendorong peningkatan akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Komitmen pimpinan menjadi faktor moderasi yang mengarahkan dan memoderasi pengaruh penerapan ARKAS dan kompetensi SDM terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Tingkat komitmen pimpinan diharapkan memperkuat hubungan positif antara ARKAS, kompetensi SDM, dan akuntabilitas pengelolaan dana BOS.

Komitmen Pimpinan memoderasi positif hubungan antara Penerapan ARKAS dan Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS (Mulyanah, 2021). .Komitmen pimpinan diharapkan dapat memoderasi hubungan antara penerapan ARKAS dan kompetensi sumber daya manusia dengan akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Namun, belum ditemukan hasil penelitian yang secara khusus membahas moderasi komitmen pimpinan dalam konteks ini.

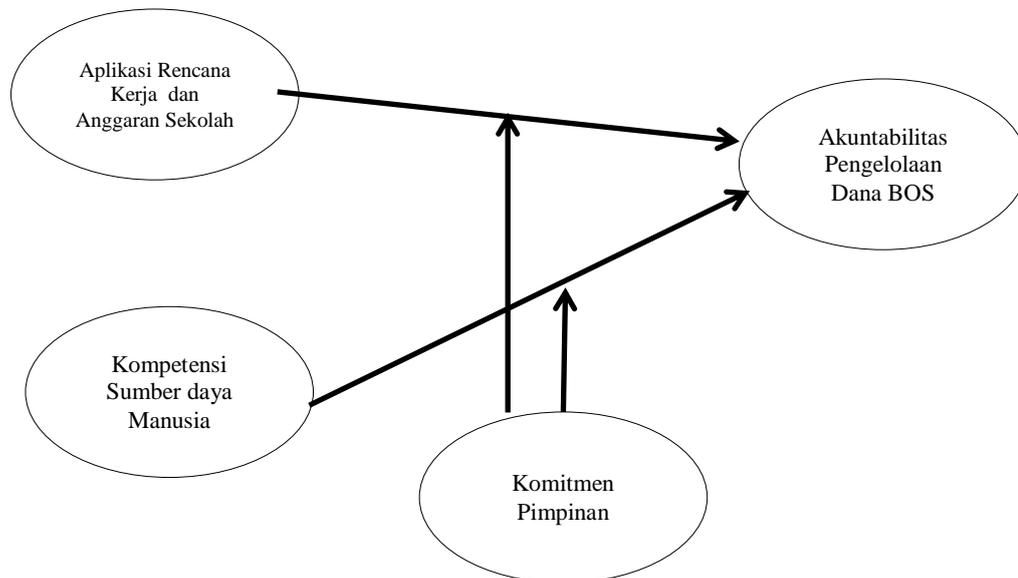
Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketika penerapan ARKAS dan kompetensi SDM digabungkan, dapat meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Komitmen pimpinan diharapkan dapat memperkuat pengaruh positif dari gabungan kedua variabel tersebut, sehingga menciptakan kondisi yang optimal untuk peningkatan akuntabilitas dalam pengelolaan dana BOS. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan ARKAS dan kompetensi sumber daya manusia berpotensi memengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana BOS, dan moderasi oleh komitmen pimpinan mungkin juga memainkan peran penting dalam hubungan ini.

#### **2.3.4 Komitmen Pimpinan memoderasi pengaruh sumber daya manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)**

Komitmen Pimpinan memoderasi positif hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS, menurut Wendi Daha (2014) . Hasil pengujian diatas memberikan kesimpulan yaitu komitmen pimpinan berpengaruh signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan euangan pemerintah daerah Kota Dumai. Hal ini sejalan dengan penelitian Nadia Davici (2018) yang menunjukkan bahwa penelitian dapat membuktikan bahwa komitmen pimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap transparansi laporan keuangan.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Siwambudi et al (2017) yang menyatakan Interaksi komitmen organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Klungkung. Hal ini sejalan dengan penelitian Anggi Novitasari Hasibuan (2020) Berdasarkan hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah di OPD Kabupaten Asahan. Berbeda dengan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat diajukan hipotesis.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual maka hipotesis di dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Aplikasi Rencana Kegiatan Dan Anggaran Sekolah terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Negeri Kabupaten Serdang Bedagai
2. Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Negeri Kabupaten Serdang Bedagai
3. Terdapat pengaruh Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Kabupaten Serdang Bedagai yang di moderasi oleh Komitmen Pimpinan

4. Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS yang dimoderasi oleh Komitmen Pimpinan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Azuar, Irfan, & S. Manurung (2014) Permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori. Sementara itu, menurut Creswell (2018), penelitian kuantitatif memerlukan peneliti untuk menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu peristiwa dan fenomena. Sekaran & Bougie (2017) mengemukakan bahwa pengujian hipotesis dapat menjelaskan sifat dari suatu hubungan tertentu, memahami perbedaan antar kelompok atau independensi dua variabel atau lebih. Sementara itu, menurut Creswell (2018), penelitian kuantitatif memerlukan peneliti untuk menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Sekaran & Bougie (2017) mengemukakan bahwa pengujian hipotesis dapat menjelaskan sifat dari suatu hubungan tertentu, memahami perbedaan antar kelompok atau independensi dua variabel atau lebih. Dilihat dari sifatnya, penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sugiyono (2017, hal. 248) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan kriteria penelitian diatas sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji

Pengaruh Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan dana BOS dimoderasi oleh komitmen pimpin di SMA Kabupaten Serdang Bedagai.

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai. SMA yang dijadikan tempat penelitian ini berjumlah 39 SMA yang berada di Kabupaten Serdang Bedagai.

#### 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini adalah mulai Februari 2024 sampai dengan April 2024.

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Tahapan Penelitian	2023-2024							
		Des 2023	Jan 2024	Feb 2024	Mar 2024	Apr 2024	Jun 2024	Jul 2024	Agt 2024
1	Mencari Referensi								
2	Literature Riviuew								
3	Pengajuan Judul								
4	Penyusunan Proposal								
5	Bimbingan Proposal								
6	Perbaikan Proposal								
7	Seminar Proposal								
8	Pengumpulan Data								
9	Pengolahan Data								
10	Bimbingan								
12	Seminar Hasil								
14	Sidang Meja Hijau								

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau benda yang hendak diinvestigasikan dan diukur dalam penelitian Cooper & Schindler (2014, hlm.17). Populasi adalah keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah SMA di Kabupaten Serdang Bedagai. SMA yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini, yaitu 18 SMA Negeri dan 21 SMA Swasta yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai. Dengan total populasi 39 SMA di Kabupaten serdang bedagai. Populasi lebih lengkapnya dapat dilihat di bawah ini. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 39 SMA di Kabupaten Serdang Bedagai.

### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Menurut Lakens (2022, hlm.12) definisi sampel yaitu sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif).

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Teknik *sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling* jenuh (sensus).

Menurut Sugiyono, (2017, hlm.212) teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 39 SMA di Kabupaten Serdang Bedagai. Masing masing sekolah di wakili oleh 3 orang yakni Operator sekolah, Bendahara dan Kepala Sekolah, sebagai responden penelitian.

### **3.4. Defenisi Operasional Variabel**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh Aplikasi rencana kegiatan dan anggaran sekolah (ARKAS) dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Variabel penelitian yang digunakan adalah:

#### **3.4.1 Variabel Dependen (Y)**

Variabel Dependen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel ini sering juga disebut dengan variabel terikat atau variabel tidak bebas, *variable output*, kriteria atau konsekuen, dan menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Variabel ini dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat atau variabel tidak bebas ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel sebab atau variabel bebas. Variabel dependen adalah konsekuensi dari variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah “ Akuntabilitas pengelolaan dana BOS”. Akuntabilitas pengelolaan keuangan adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan,

melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Dalam konteks pengelolaan keuangan, akuntabilitas mengacu pada kewajiban pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan untuk memberikan pertanggungjawaban atas penggunaan dana public (Dalia, Supami, Susmita, 2022)

### **3.4.2 Variabel bebas atau independent (X)**

Variabel bebas yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dinamakan pula dengan variabel yang diduga sebagai sebab (*presumed cause variable*) dari variabel dependen, yaitu variabel yang diduga sebagai akibat (*presumed effect variable*). Variabel independen disebut sebagai variabel yang mendahului (*antecedent variable*) dan variabel dependen sebagai variabel konsekuensi (*consequent variable*). Variabel ini sering juga disebut dengan variabel bebas, variabel stimulus, dan prediktor. Variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen, atau yang menyebabkan terjadinya variasi bagi variabel terikat (*variable dependen*) dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel dependen lainnya. Variabel yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah: Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) dan Kompetensi Sumber daya Manusia

#### **3.4.2.1 Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS)**

Defenisi Operasional variabel dari penelitian ini adalah Aplikasi rencana kegiatan dan anggaran sekolah (ARKAS). Aplikasi rencana kegiatan dan anggaran sekolah (ARKAS) adalah sistem yang disediakan oleh kemdikbud

Ristek berbentuk aplikasi yang dapat diinstal di perangkat komputer milik satuan pendidikan. ARKAS merupakan sistem informasi yang dirancang untuk membantu sekolah dalam perencanaan, pengawasan, dan pelaporan penggunaan dana BOS. Melalui ARKAS, sekolah dapat menyusun rencana kegiatan dan anggaran secara lebih mudah, serta memonitor penggunaan dana BOS secara real-time. Selain itu, ARKAS juga memudahkan proses pelaporan penggunaan dana BOS, sehingga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020).

#### **3.4.2.2 Kompetensi sumber daya manusia**

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Sudiarti, 2020). Kompetensi sumber daya manusia mencakup beragam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh individu dalam organisasi, serta penerapannya sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan. Jadi secara umum, kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang guna melakukan suatu kegiatan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi kemampuan dan pengetahuannya, maka semakin tinggi juga kualitas kompetensi sumber daya manusianya.

#### **3.4.3 Variabel Moderator**

Variabel moderator yaitu variabel yang ikut memperlemah dan memperkuat nilai dari variabel dependen. Variabel moderator dalam penelitian ini adalah komitmen pimpinan. Komitmen Pimpinan memoderasi positif hubungan

antara Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS, menurut Wendi Daha (2014)

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa lembar angket, pedoman wawancara, dan dokumentasi. Lembaran angket dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data terkait sistem informasi manajemen arkas, akuntabilitas pengelolaan dana BOS, dan kompetensi sumber daya manusia. Pedoman wawancara da digunakan sebagai data penguat dari hasil analisis angket. Studi dokumentasi digunakan untuk mempelajari dokumen laporan dana BOS masing-masing sekolah untuk mengetahui secara lebih rinci bagaimana laporan yang dihasilkan oleh ARKAS, serta alokasi penggunaan anggarannya.

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Jenis Variabel	Defenisi Operasional	Indikator pengukuran variabel	Skala
Penggunaan Aplikasi Rencana ARKAS Dalam pengelolaan dana Bos	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) adalah aplikasi yang digunakan untuk mengelola dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) pada satuan pendidikan dasar dan menengah di Indonesia. Aplikasi ini membantu dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pengelolaan danaBOS. Dalam pengelolaan dana BOS, terdapat aktivitas dari perencanaan pengelolaan dana BOS, pelaksanaan pengelolaan dana BOS, dan pengawasan pengelolaan dana BOS ( <a href="#">Suwarno dan Musafik, 2022</a> ; <a href="#">Santosa, A. Kurniawan</a> , dan Elis, 2018).	1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Pengarahan 4. Pengkoordinasian 5. Pengawasan atau pengendalian 6. Pelaporan 7. Kemudahan Penggunaan 8. Dukungan Teknis	Skala Ordinal
Kompetensi Sumber Daya Manusia.	Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan dan	Pengetahuan Keterampilan	Skala Ordinal

	<p>karakteristik seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien (Mufti et al., 2019).</p>	Sikap Kerja	
<p>Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS</p>	<p>Menurut Amin, Eni, dan Yusli, 2022 beberapa aspek penting dalam penerapan prinsip akuntabilitas dalam pengelolaan dana BOS meliputi hal berikut ini. (1) Pengelolaan keuangan yang transparan: penting untuk memastikan bahwa pengelolaan keuangan BOS dilakukan secara transparan, dengan penerbitan informasi yang akurat dan tepat tentang penggunaan dana BOS. (2) Pengawasan yang ketat: pengawasan yang ketat dari pihak yang berwenang juga diperlukan untuk memastikan pengelolaan keuangan BOS yang efektif dan efisien. (3) Penerapan prinsip efektivitas dan efisiensi: penting untuk memastikan bahwa penggunaan dana BOS dilakukan secara efektif dan efisien, dengan mempertimbangkan kebutuhan siswa dan memastikan bahwa dana tersebut digunakan dengan tepat. (4) Kompetensi sumber daya manusia, seperti keterampilan, pemahaman, dan konsep diri/sikap, memiliki pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan yang dihasilkan. (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020)</p>	<p>Keterbukaan informasi Kesesuaian penggunaan dana dengan aturan Partisipasi masyarakat dalam pengelolaan dana BOS Monitoring dan evaluasi Pertanggungjawaban pengelolaan dana BOS</p>	Skala Ordinal
<p>Komitmen pimpinan</p>	<p>Keikutsertaan pimpinan dalam pengelolaan dana BOS dan ARKAS (Jaya, 2017).</p>	<p>1. Manajemen dalam melaksanakan tugas pokoknya 2. Memberikan</p>	Skala Ordinal

		arahan 3. Mempengaruhi dan mendorong tujuan dalam organisasi	
--	--	--	--

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian ini berupa angket. Teknik pengumpulan data berdasarkan instrumen tersebut adalah sebagai berikut ini.

Penelitian ini menggunakan skala Likert, adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono 2017). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Skor Pendapat Responden**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014)

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji Validitas dan Reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (A.

Juliandi et al., 2015). Uji validitas menggunakan pendekatan *content (face) validity*. Nilai validitas dicari dengan rumus korelasi *product moment*. Perhitungan ini menggunakan bantuan komputer program SPSS. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan *Scale-reliability analysis* pada table item total *statistic* dengan item *corrected item total correlation*. (Sugiyono dan Agus, 2015:338).  
Pertanyaan / pernyataan kuesioner dikatakan valid apabila nilai  $\lambda > r$  tabel.

Berikut rumus untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(A Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan pengamatan  
 $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X  
 $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel Y  
 $(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X  
 $(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

**Tabel 3.4**

**Hasil Uji Validitas Variabel Penggunaan ARKAS**

		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Sig
<b>Variabel Penggunaan ARKAS</b>	X1.1	0,955	0,1865	0,000	0,05
	X1.2	0,963	0,1865	0,000	0,05
	X1.3	0,948	0,1865	0,000	0,05
	X1.4	0,973	0,1865	0,000	0,05
	X1.5	0,944	0,1865	0,000	0,05
	X1.6	0,885	0,1865	0,000	0,05
	X1.7	0,962	0,1865	0,000	0,05
	X1.8	0,980	0,1865	0,000	0,05

	X1.9	0,854	0,1865	0,000	0,05
	X1.10	0,963	0,1865	0,000	0,05
	X1.11	0,982	0,1865	0,000	0,05
	X1.12	0,965	0,1865	0,000	0,05
	X1.13	0,973	0,1865	0,000	0,05
	X1.14	0,973	0,1865	0,000	0,05
	X1.15	0,973	0,1865	0,000	0,05
	X1.16	0,887	0,1865	0,000	0,05
	X1.17	0,884	0,1865	0,000	0,05
	X1.18	0,909	0,1865	0,000	0,05

Sumber : Data diolah (20024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan yang berhubungan dengan variabel penerapan ARKAS yang disebarkan kepada 30 responden memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan setiap nilai probabilitasnya  $< 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3.5**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Sig
Kompetensi SDM	X2.1	0,946	0,1865	0,000	0,05
	X2.2	0,898	0,1865	0,000	0,05
	X2.3	0,837	0,1865	0,000	0,05
	X2.4	0,939	0,1865	0,000	0,05
	X2.5	0,902	0,1865	0,000	0,05
	X2.6	0,933	0,1865	0,000	0,05
	X2.7	0,894	0,1865	0,000	0,05
	X2.8	0,882	0,1865	0,000	0,05
	X2.9	0,881	0,1865	0,000	0,05

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan yang berhubungan dengan variabel kompetensi SDM yang disebarkan kepada 30 responden memiliki nilai  $r > 0,5$ , hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Sig
Akuntabilitas	Y.1	,831	0,1865	0,000	0,05
	Y.2	,888	0,1865	0,000	0,05
	Y.3	,902	0,1865	0,000	0,05
	Y.4	,929	0,1865	0,000	0,05
	Y.5	,897	0,1865	0,000	0,05
	Y.6	,913	0,1865	0,000	0,05
	Y.7	,912	0,1865	0,000	0,05
	Y.8	,921	0,1865	0,000	0,05
	Y.9	,918	0,1865	0,000	0,05
	Y.10	,918	0,1865	0,000	0,05

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan yang berhubungan dengan variabel akuntabilitas yang disebarkan kepada 30 responden memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan setiap nilai probabilitasnya  $< 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Pimpinan**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Sig
Komitmen Pimpinan	Z.1	0,992	0,1865	0,000	0,05
	Z.2	0,985	0,1865	0,000	0,05
	Z.3	0,992	0,1865	0,000	0,05
	Z.4	0,962	0,1865	0,000	0,05
	Z.5	0,985	0,1865	0,000	0,05
	Z.6	0,967	0,1865	0,000	0,05
	Z.7	0,957	0,1865	0,000	0,05
	Z.8	0,968	0,1865	0,000	0,05
	Z.9	0,952	0,1865	0,000	0,05

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan yang berhubungan dengan variabel komitmen pimpinan yang disebarkan kepada 30 responden memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan setiap nilai probabilitasnya  $< 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan adanya kesempatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi instrument kuesioner dalam penggunaannya. Azuar Juliandi dan Irfan (2014, hal. 80) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.” Arikunto dalam Azuar Juliandi dan Irfan (2014, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{\alpha 1^2} \right]$$

Dimana:

R = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$  = Jumlah varians butir

$\alpha 1^2$  = Varians total

Kriteria pengujiannya: a. Jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik. b. Jika nilai Cronbach Alpha  $\leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik Sumber : Azuar Juliandi dan Irfan (2014, hal. 83).

**Tabel 3.8**

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpa</b>	<b>r</b>	<b>Keterangan</b>
Penggunaan ARKAS	0,993	0,7	Reliabel
Kompetensi SDM	0,977	0,7	Reliabel
Akuntabilitas	0,979	0,7	Reliabel
Komitmen Pimpinan	0,994	0,7	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat setiap variabel nilai Cronbach alpha dari masing-masing variabel  $> 0,7$  sehingga seluruh variabel dianggap reliabel.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

Analisis data hasil penelitian ini menggunakan metode statistik untuk melihat sejauh mana pengaruh aplikasi rencana kegiatan dan anggaran sekolah (arkas) dan pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS di SMA Kabupaten Serdang Bedagai.

#### **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 (X) adalah nilai rata- rata.
- b. Modus (Mo) adalah nilai varian yang memiliki frekuensi paling tinggi.
- c. Median (Me) 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:

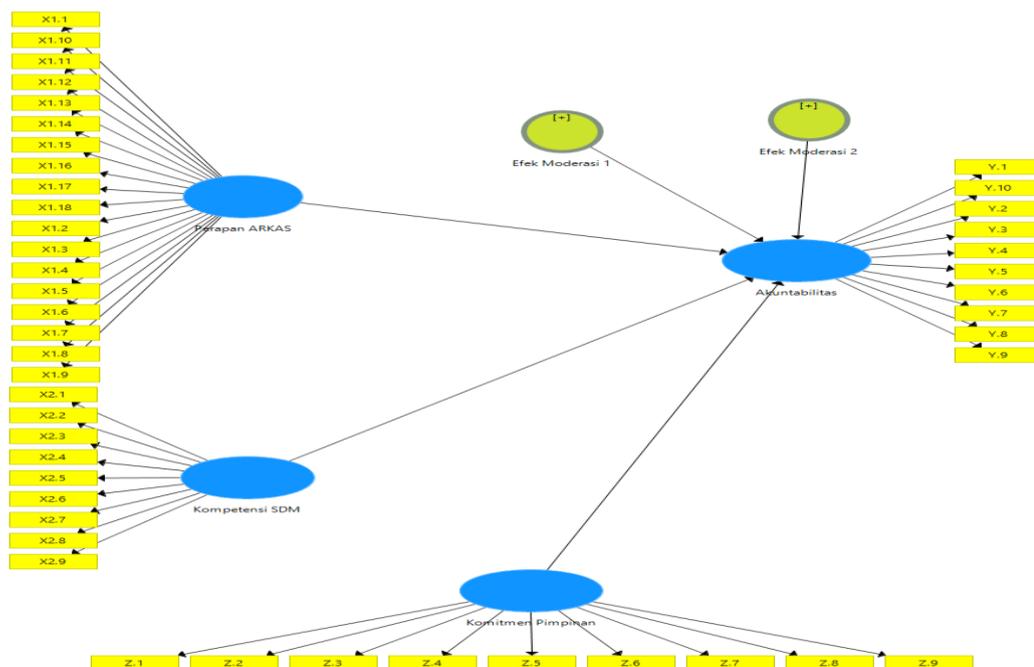
$$\text{Rentang Skala Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Nilai Tertinggi}}$$

### 3.6.2 Uji Hipotesis

#### 1.1.1. 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 Ghozali (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:



**Gambar 3.1. Model Struktural PLS Penelitian**

**Keterangan :**

X1 : Aplikasi Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (ARKAS)

X2 : Kompetensi Sumber Daya Manusia

Y : Akuntabilitas pengelolaan dana BOS

Z : Komitmen Pimpinan

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 konstruk (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 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur.

Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai Loading 0,7 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 0,7.

*Composite reliability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha. Nilai yang diharapkan  $> 0,7$  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 refleksif indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang diukur.

**2. *Discriminant Validity***

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indicator 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 Ghozali (2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE :

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

Dimana  $\lambda$ , adalah component loading ke indikator ke  $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda$ . Jika semua indikator di' standardized, 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 compositere liability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,7.

### 3. *Composite Reliability*

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

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

Dimana A, adalah component loading ke indikator dan  $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda$ . Dibanding dengan Cronbach Alpha, ukuran ini tidak mengasumsikan tau 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 Ghazali (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 konstruk dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi 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*, yaitu :

1. Pengaruh X1 terhadap Y
2. Pengaruh X2 terhadap Y
3. Pengaruh X3 terhadap Y

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 km<sup>2</sup> dan Kecamatan Serbajadi merupakan kecamatan terkecil dengan luas wilayah hanya 50,69 km<sup>2</sup> . Disetiap kecamatan di wilayah Serdang Bedagai berdiri SMA Negeri, sehingga dalam 17 kecamatan ada 18 Sekolah negeri yang tersebar di tiap kecamatan.

**Tabel 4.1 SMA yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai**

NO	SMA	Kecamatan
----	-----	-----------

1	SMAN 1 BANDAR KHALIPAH	Bandar Khalifah
2	SMAN 1 BINTANG BAYU	Bintang Bayu
3	SMAN 1 DOLOK MASIHUL	Dolok Masihul
4	SMAN 1 DOLOK MERAWAN	Dolok Merawan
5	SMAN 1 KOTARIH	Kotarih
6	SMAN 1 PANTAI CERMIN	Pantai Cermin
7	SMAN 1 PEGAJAHAN	Pegajahan
8	SMAN 1 PERBAUNGAN	Perbaungan
9	SMAN 1 SEI BAMBAN	Sei Bamban
10	SMAN 1 SEI RAMPAH	Sei Rampah
11	SMAN 1 SERBA JADI	Serba jadi
12	SMAN 1 SILINDAK	Silindak
13	SMAN 1 SIPISPIS	Sipispis
14	SMAN 1 TANJUNG BERINGIN	Tanjung Beringin
15	SMAN 1 TEBING SYAHBANDAR	Tebing Syahbandar
16	SMAN 1 TEBING TINGGI	Tebing Tinggi
17	SMAN 1 TELUK MENGGUDU	Teluk Mengkudu
18	SMAN 2 PERBAUNGAN	Perbaungan
19	SMA DHARMA UTAMA	Pegajahan
20	SMA JAYA LESTARI	Perbaungan
21	SMA KARYA PEMBANGUNAN UTAMA	Perbaungan
22	SMA KENCANA SILINDAK	Silindak
23	SMA MELATI	Kota Galuh
24	SMA METHODIST PERBAUNGAN	Perbaungan
25	SMA MIFTAHUL IRSYAD	Tanjung Beringin
26	SMA MUHAMMADIYAH 6	Desa Pon

27	SMA PEMBANGUNAN	Sei Rampah
28	SMA PEMBANGUNAN PANTAI CERMIN	Pantai Cermin
29	SMA R.A KARTINI	Sei Rampah
30	SMA ALWASHLIYAH 7	Sei Rampah
31	SMAS GELORA PANCASILA	Pegajahan
32	SMAS TAMAN SISWA	Sipispis
33	SMAS YAPIM TEBING SYAHBANDAR	Tebing Syahbandar
34	SMA SADAR NAGARAJA	Sipispis
35	SMA Satria Dharma Perbaungan	Perbaungan
36	SMA SEBELAS MARET	Dolok Masihul
37	SMA SETIA BUDI PERBAUNGAN	Perbaungan
38	SMA SWASTA KARTINI UTAMA	Sei Rampah
39	SMA YAPIM	Sei Bamban

#### 4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Penerapan ARKAS dan Komitmen Pimpinan manajemen terhadap Akuntabilitas dengan komitmen pimpinan sebagai variabel moderasi pada SMA di Kabupaten Serdang Bedagai. Sampel yang dipilih adalah pegawai di 18 SMA Negeri dan 21 SMA Swasta yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai. Masing masing sekolah di wakili oleh 3 orang yakni Operator sekolah, Bendahara dan Kepala Sekolah, sehingga jumlah sampel sebesar 117 (39 X 3) sebagai responden penelitian Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden. Dari jumlah sampel sebanyak 117 responden kuesioner yang dapat kembali sebanyak 111. Dengan demikian sebanyak 111 kuesioner saja yang

dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah perincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

**Tabel 4.2**  
**Data Distribusi Sample Penelitian**

No	Keterangan	Jml Sekolah	Jumlah	% Sekolah
1	Kuesioner yang dibagikan	39	117	100
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	(2)	(6)	(5)
3	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	37	111	95%

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Table 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner penelitian yang dibagikan kepada responden sebanyak 117 kuesioner, namun semua kuesioner tersebut dikembalikan sebanyak 111 kuesioner. Oleh karena itu data yang bisa diperoleh sebanyak 111 dengan presentase 95%.

#### 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 dalam komitmen pimpinan.

##### 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel

4.2.

**Tabel 4.3**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	63	56,8	56,8	56,8
	Perempuan	48	43,2	43,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang menjadi responden lebih didominasi oleh laki-laki sebanyak 63 orang atau 56,8%, sedangkan perempuan sebanyak 48 orang atau 43,2%.

## 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3.

**Tabel 4.4**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 thn	2	1,8	1,8	1,8
	25-.35 thn	8	7,2	7,2	9,0
	>35 thn	101	91,0	91,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berusia <25 tahun sebanyak 2 orang sebesar 1,8%, usia 25- 35 tahun sebanyak 8 orang sebesar 7,2% dan usia > 35 tahun sebanyak 101 orang (91%).

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	4	3,6	3,6	3,6
	S1	88	79,3	79,3	82,9
	S2	19	17,1	17,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 88 orang (79,3%). 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.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Masa_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 thn	2	1,8	1,8	1,8
	5 thn	2	1,8	1,8	3,6
	> 5 thn	107	96,4	96,4	100,0
	Total	111	100,0	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 (84%). 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 4.7**  
**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. Penerapan ARKAS (X1)

Dalam penelitian ini, variabel Penerapan ARKAS diukur dengan 8 indikator antara lain 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian, 3) Pengarahan, 4) Pengkoordinasian, 5) Pengawasan atau Pengendalian, 6) Pelaporan, 7) Kemudahan penggunaan, 8) Dukungan teknis. 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 Penerapan ARKAS yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Penerapan ARKAS**

No	Indikator / Pernyataan	Butir	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
			SB	B	CB	KB	TB		
<b>Indikator Perencanaan</b>									
1	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah	F	36	61	11	2	1	4.2	Baik
		%	32	55	9,9	1,8	0,9		

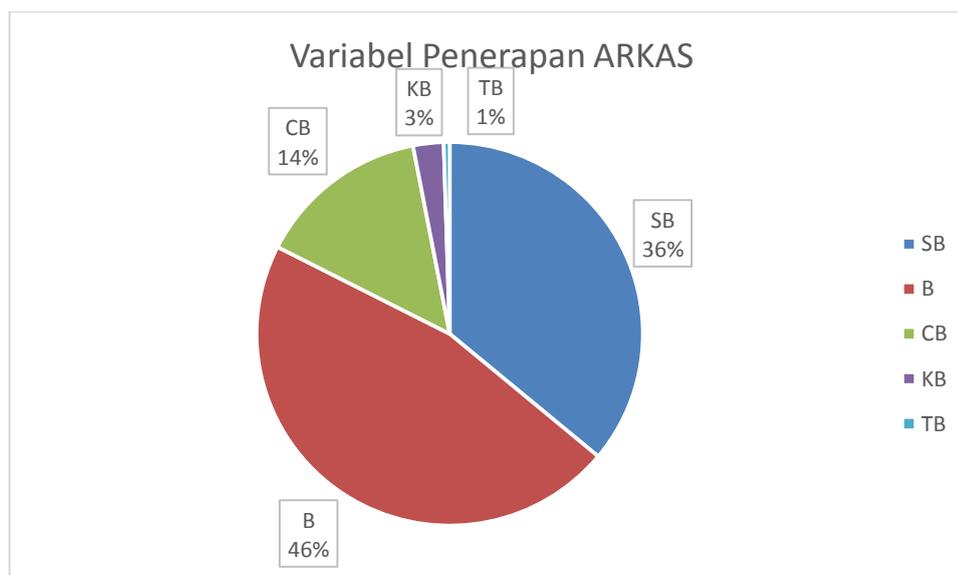
	(ARKAS) efektif dalam memberikan kontrol dan pengawasan terhadap penggunaan dana Bos.								
2	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) membantu saya dalam menyusun rencana Akuntabilitas secara efektif	F	39	39	39	39	39	4.1	Baik
		%	35	35	35	35	35		
3	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) mempermudah proses perencanaan penggunaan dana Bos	F	43	49	17	1	1	4.2	Baik
		%	39	44	15	0,9	0,9		
<b>Indikator Pengorganisasian</b>									
4	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) membantu dalam mengorganisir alokasi dana Bos sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan	F	43	45	18	4	1	4.1	Baik
		%	39	41	16	3,6	0,9		
5	Penggunaan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) memfasilitasi pengorganisasian dan pengalokasian dana Bos dengan efisien	F	45	48	12	6	0	4.2	Baik
		%	41	43	11	5,4	0		
<b>Indikator Pengarahan</b>									
6	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan penggunaan dana Bos	F	42	48	18	3	0	4.2	Baik
		%	38	43	16	2,7	0		
7	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) membantu saya dalam mengarahkan penggunaan dana Bos sesuai dengan prioritas dan kebijakan yang telah ditetapkan	F	42	49	17	2	1	4.2	Baik
		%	38	44	15	1,8	0,9		
<b>Indikator Pengkoordinasian</b>									
8	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran	F	41	47	19	3	1	4.1	Baik

	Sekolah (ARKAS) memudahkan koordinasi antara berbagai pihak terkait dalam Akuntabilitas	%	37	42	17	2,7	0,9		
9	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) membantu dalam menyelaraskan aktivitas yang berkaitan dengan penggunaan dana Bos secara efisien.	F	40	55	12	4	0	4.2	Baik
		%	36	50	11	3,6	0		
<b>Indikator Pengawasan atau Pengendalian</b>									
10	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) efektif dalam memberikan kontrol dan pengawasan terhadap penggunaan dana Bos.	F	41	54	13	3	0	4.2	Baik
		%	37	49	12	2,7	0		
11	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) membantu saya dalam melakukan pemantauan secara berkala terhadap Akuntabilitas	F	44	52	10	4	1	4.2	Baik
		%	40	47	9	3,6	0,9		
<b>Indikator Pelaporan</b>									
12	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) memudahkan proses pelaporan penggunaan dana Bos secara sistematis dan teratur	F	37	54	15	5	0	4.1	Baik
		%	33	49	14	4,5	0		
13	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) mudah dipahami dan digunakan dalam proses Akuntabilitas.	F	36	52	21	1	1	4.1	Baik
		%	32	47	19	0,9	0,9		
14	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) memberikan fleksibilitas dalam penyusunan laporan Akuntabilitas	F	40	56	11	3	1	4.2	Baik
		%	36	50	9,9	2,7	0,9		
<b>Indikator Kemudahan</b>									
15	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran	F	41	51	17	1	1	4.2	Baik

	Sekolah (ARKAS) mudah dipahami dan digunakan dalam proses Akuntabilitas.	%	37	46	15	0,9	0,9		
16	Saya merasa bahwa Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) memiliki antarmuka yang intuitif dan ramah pengguna	F	38	50	19	3	1	4.1	Baik
		%	34	45	17	2,7	0,9		
<b>Indikator Dukungan Teknis</b>									
17	Dukungan teknis yang diberikan oleh tim pengembang Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) sangat baik	F	36	57	16	2	0	4.1	Baik
		%	32	51	14	1,8	0		
18	Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) memberikan solusi yang cepat dan efektif terhadap masalah teknis yang saya hadapi	F	36	53	19	3	0	4.1	Baik
		%	32	48	17	2,7	0		
Rata-Rata Skor								4.1	Baik

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka diagram persentase jawaban responden adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Diagram Penyebaran Kuesioner Variabel Penerapan ARKAS**

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) efektif dalam memberikan kontrol dan pengawasan terhadap penggunaan dana Bos dengan jumlah responden menjawab Baik sebanyak 61 (55%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa aplikasi ARKAS berperan penting dan efektif dalam memastikan penggunaan dana BOS dilakukan dengan baik dan sesuai peraturan yang berlaku. Efektivitas ARKAS ini dapat membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana pendidikan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

### B. Kompetensi SDM (X2)

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi SDM diukur dengan 3 indikator, 1) Pengetahuan, 2) Keterampilan 3) Sikap kerja 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 SDM yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Kompetensi SDM**

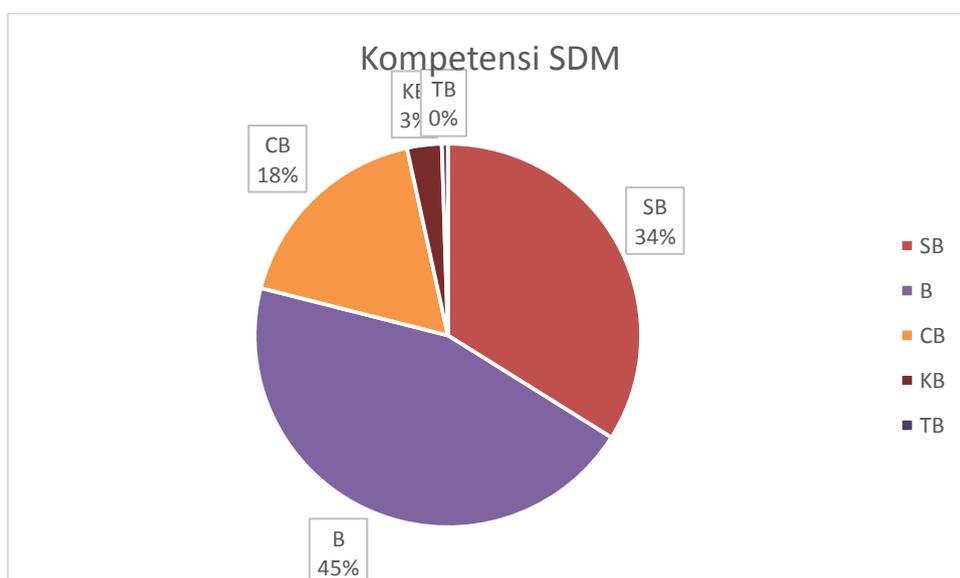
No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori	
			SB	B	CB	KB			TB
<b>Indikator Pengetahuan</b>									
1	Pengelola dana bos (Kepala Sekolah, Bendahara dan Operator Sekolah) memiliki pemahaman yang baik	F	37	47	21	5	1	4	Baik
		%	33	42	19	4,5	0,9		

	tentang prosedur pengelolaan dana Bos								
2	Pengelola dana bos (Kepala Sekolah, Bendahara dan Operator Sekolah) memiliki pengetahuan yang memadai tentang peraturan dan kebijakan terkait penggunaan dana BOS	F	38	44	25	4	0	4	Baik
		%	34	40	23	3,6	0		
3	Pengelola dana bos (Kepala Sekolah, Bendahara dan Operator Sekolah) menjelaskan dengan jelas prinsip-prinsip dasar pengelolaan dana Bos kepada pihak terkait	F	38	49	18	6	0	4.1	Baik
		%	34	44	16	5,4	0		
<b>Indikator Keterampilan</b>									
4	Saya memiliki keterampilan praktis dalam pengelolaan anggaran dan pelaporan keuangan untuk dana Bos	F	36	52	21	1	1	4.1	Baik
		%	32	47	19	0,9	0,9		
5	Saya mampu menggunakan perangkat lunak dan aplikasi terkait dengan pengelolaan dana Bos dengan efisien	F	37	55	15	3	1	4.1	Baik
		%	33	50	14	2,7	0,9		
6	Saya memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dalam berinteraksi dengan pihak terkait dalam konteks pengelolaan dana Bos	F	37	48	22	4	0	4.1	Baik
		%	33	43	20	3,6	0		
<b>Indikator Sikap Kerja</b>									
7	Saya memiliki sikap yang proaktif dan bertanggung jawab dalam mengelola dana Bos sesuai dengan kebijakan yang berlaku	F	37	53	19	2	0	4.1	Baik
		%	33	48	17	1,8	0		
8	Saya memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan proses pengelolaan dana Bos.	F	41	50	16	3	1	4.1	Baik
		%	37	45	14	2,7	0,9		
9	Saya selalu berkomitmen untuk meningkatkan	F	38	52	19	1	1	4.1	Baik

kinerja dalam pengelolaan dana Bos melalui pembelajaran dan pengembangan diri.	%	34	47	17	0,9	0,9		
Rata-Rata Skor							4.1	Baik

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Untuk melihat persentase jawaban responden pada tabel di atas maka berikut ini adalah diagram yang menyajikan mengenai persentase jawaban responden



**Gambar 4.2 Diagram Penyebaran Variabel Kompetensi SDM**

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan saya mampu menggunakan perangkat lunak dan aplikasi terkait dengan pengelolaan dana Bos dengan efisien dengan jumlah responden menjawab Baik sebanyak 55 (50%). Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya persentase responden yang memilih jawaban "Baik" mencerminkan adanya tingkat kompetensi yang cukup signifikan di kalangan responden. Hal ini penting karena

kemampuan dalam menggunakan perangkat lunak dan aplikasi yang efisien dapat mendukung pengelolaan dana BOS yang lebih baik dan transparan. Selain itu, efisiensi dalam pengelolaan dana BOS dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas administrasi dan pengelolaan keuangan di sekolah atau lembaga terkait. Oleh karena itu, hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan dukungan yang diberikan terkait penggunaan perangkat lunak dan aplikasi tersebut telah memberikan dampak positif pada responden.

### C. Komitmen Pimpinan (M)

Dalam penelitian ini, variabel Komitmen Pimpinan diukur dengan 3 indikator antara lain 1) Manajemen dalam melaksanakan tugas pokoknya, 2) Memberikan arahan, 3) Mempengaruhi dan mendorong tujuan dalam organisasi. 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 komitmen pimpinan yang dirangkum pada tabel berikut :

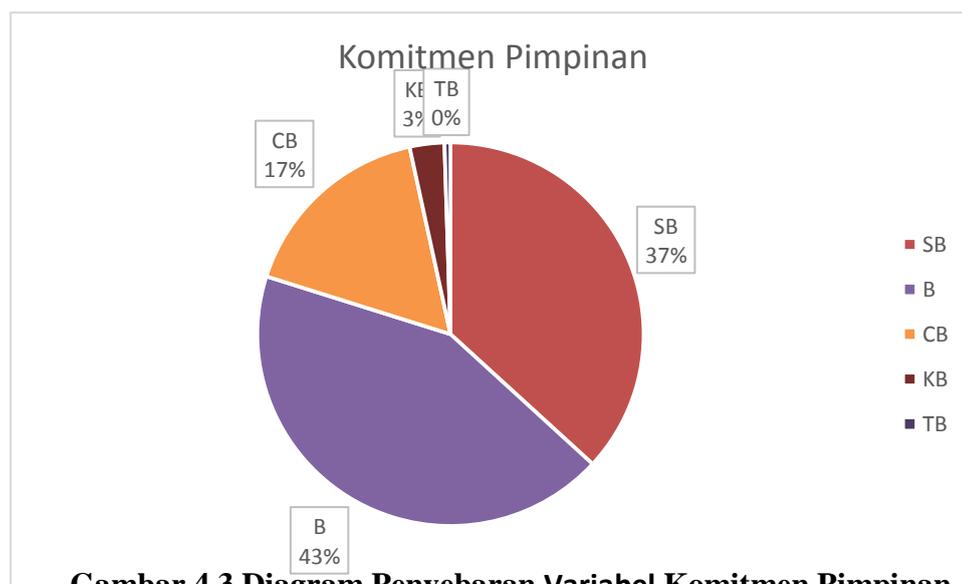
**Tabel 4.10**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Komitmen Pimpinan**

No	Indikator / Butir Pernyataan		Distribusi Tanggapan					Rata-rata Jawaban	Kategori
			SB	B	CB	KB	TB		
<b>Indikator Manajemen dalam melaksanakan tugas pokoknya</b>									
1	Pimpinan memiliki kemampuan manajerial yang memadai dalam mengelola tugas pokok terkait penggunaan dana Bos	F	37	44	24	5	1	4	Baik
		%	33	40	22	4,5	0,9		
2	Pimpinan telah menetapkan langkah-	F	39	47	18	7	0	4.1	Baik

	langkah yang jelas dalam melaksanakan tugas pokok terkait Akuntabilitas	%	35	42	16	6,3	0		
3	Pimpinan mengalokasikan sumber daya untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok terkait penggunaan dana BOS	F	38	52	17	3	1	4.1	Baik
		%	34	47	15	2,7	0,9		
<b>Indikator Memberikan arahan</b>									
4	Anda menerima arahan yang jelas dari pimpinan terkait Akuntabilitas	F	38	53	17	3	0	4.1	Baik
		%	34	48	15	2,7	0		
5	Arahan yang diberikan oleh pimpinan membantu dalam menjalankan tugas terkait Akuntabilitas	F	42	46	20	3	0	4.1	Baik
		%	38	41	18	2,7	0		
6	Arahan dari pimpinan telah memperjelas prioritas dan tujuan terkait penggunaan dana BOS	F	45	46	17	2	1	4.2	Baik
		%	41	41	15	1,8	0,9		
<b>Indikator Mempengaruhi dan mendorong tujuan dalam organisasi</b>									
7	Anda Merasa Bahwa Pimpinan Mampu Mempengaruhi Dan Mendorong Para Anggota Tim Untuk Mencapai Tujuan Terkait Akuntabilitas	F	43	43	22	1	2	4.1	Baik
		%	39	39	20	0,9	1,8		
8	Pimpinan Secara Aktif Terlibat Dalam Memberikan Dukungan Dan Motivasi Kepada Tim Terkait Dengan Akuntabilitas	F	43	44	22	2	0	4.1	Baik
		%	39	40	20	1,8	0		
9	Pimpinan Menunjukkan Komitmen Yang Kuat Terhadap Pencapaian Tujuan Terkait Penggunaan Dana BOS	F	43	55	10	3	0	4.2	Baik
		%	39	50	9	2,7	0		
Rata-Ratal Skor								4.1	Baik

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berikut ini adalah diagram yang menunjukkan besarnya persentase jawaban responden pada variabel komitmen pimpinan



**Gambar 4.3 Diagram Penyebaran Variabel Komitmen Pimpinan**

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan pimpinan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan terkait penggunaan dana BOS dengan jumlah responden menjawab Baik sebanyak 55 responden (50%). Temuan ini menunjukkan bahwa Pimpinan sekolah memiliki komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan yang terkait dengan penggunaan dana BOS. Mereka berusaha untuk memastikan bahwa dana tersebut digunakan secara efektif dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan sekolah dapat meningkatkan efektivitas Akuntabilitas. Ini berarti bahwa dana tersebut kemungkinan besar digunakan

untuk kegiatan dan program yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Pimpinan sekolah berperan penting dalam mengarahkan dan mengawasi penggunaan dana BOS. Komitmen mereka memastikan bahwa penggunaan dana tersebut selaras dengan tujuan dan prioritas sekolah. Pimpinan sekolah menunjukkan tanggung jawab profesional dalam Akuntabilitas, yang mencerminkan keseriusan mereka dalam memajukan pendidikan dan memastikan bahwa dana yang diterima memberikan manfaat maksimal bagi sekolah dan siswa.

#### D. Akuntabilitas (Y)

Dalam penelitian ini, variabel Akuntabilitas diukur dengan 5 indikator antara lain 1) Keterbukaan informasi, 2) Keseuaian penggunaan dana dan aturan, 3) Partisipasi masyarakat dalam pengelolaan dana BOS, 4) Monitoring dan evaluasi, 5) Pertanggungjawaban pengelolaan dana BOS. 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 Penerapan ARKAS yang dirangkum pada tabel berikut :

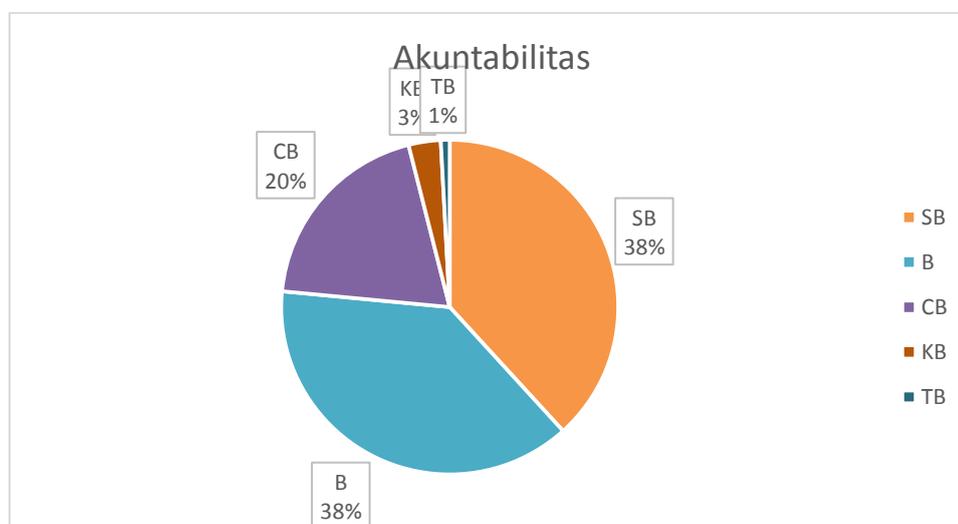
**Tabel 4.11**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Akuntabilitas**

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan							
			SB	B	CB	KB	TB	Rata-Rata Jawaban	Kategori
<b>Indikator Keterbukaan Informasi</b>									
1	Informasi terkait penggunaan dana Bos secara terperinci tersedia untuk semua pihak terkait	F	34	58	14	4	1	4.1	Baik
		%	31	52	13	3,6	0,9		
2	Mudahnya bagi pihak eksternal untuk mengakses informasi tentang pengelolaan dana Bos	F	35	51	19	3	3	4	Baik
		%	32	46	17	2,7	2,7		
<b>Indikator Keseuaian penggunaan dana dengan aturan</b>									
3	Penggunaan dana Bos sesuai dengan peraturan dan pedoman yang telah ditetapkan	F	40	46	22	3	0	4.1	Baik
		%	36	41	20	2,7	0		

4	Prosedur yang jelas dan transparan dalam menetapkan penggunaan dana Bos	F	39	47	18	7	0	4.1	Baik
		%	35	42	16	6,3	0		
<b>Indikator Partisipasi masyarakat dalam pengelolaan dana BOS</b>									
5	Masyarakat dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan terkait penggunaan dana Bos	F	35	57	13	5	1	4.1	Baik
		%	32	51	12	4,5	0,9		
6	Pihak sekolah/Yayasan memberikan informasi dan kesempatan partisipasi kepada masyarakat terkait pengelolaan dana BOS	F	36	45	26	3	1	4	Baik
		%	32	41	23	2,7	0,9		
<b>Indikator Monitoring dan evaluasi</b>									
7	Terdapat mekanisme yang jelas untuk melakukan monitoring terhadap penggunaan dana Bos	F	37	55	16	3	0	4.1	Baik
		%	33	50	14	2,7	0		
8	Evaluasi terhadap efektivitas penggunaan dana Bos	F	35	55	20	1	0	4.1	Baik
		%	32	50	18	0,9	0		
<b>Indikator Pertanggungjawaban pengelolaan dana BOS</b>									
9	Laporan reguler yang disusun untuk memperlihatkan penggunaan dana Bos	F	38	53	19	0	1	4.1	Baik
		%	34	48	17	0	0,9		
10	Kejelasan pertanggungjawaban dari pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaan dana Bos	F	31	62	17	0	1	4.1	Baik
		%	28	56	15	0	0,9		
Rata-Rata Skor								4.1	Baik

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berikut adalah diagram persentase distribusi jawaban responden variabel akuntabilitas :



#### **Gambar 4.4 Diagram Penyebaran Variabel Akuntabilitas**

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan kejelasan pertanggungjawaban dari pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaan dana Bos dengan jumlah responden menjawab Baik sebanyak 62 orang (56%). Hal ini menunjukkan bahwa pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaan dana BOS dianggap memiliki kejelasan dalam pertanggungjawaban mereka. Ini menandakan bahwa proses pengelolaan dana dilakukan secara transparan, yang penting untuk membangun kepercayaan dari semua pemangku kepentingan. Adanya kejelasan pertanggungjawaban menunjukkan bahwa pihak yang bertanggung jawab tidak hanya menjalankan tugas mereka dengan baik, tetapi juga mampu memberikan laporan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Ini mencerminkan tingkat akuntabilitas yang tinggi. Kebijakan dan prosedur yang ada dalam pengelolaan dana BOS nampaknya telah diterapkan dengan baik, sehingga pihak yang bertanggung jawab mampu menunjukkan kejelasan dalam setiap langkah dan penggunaan dana.

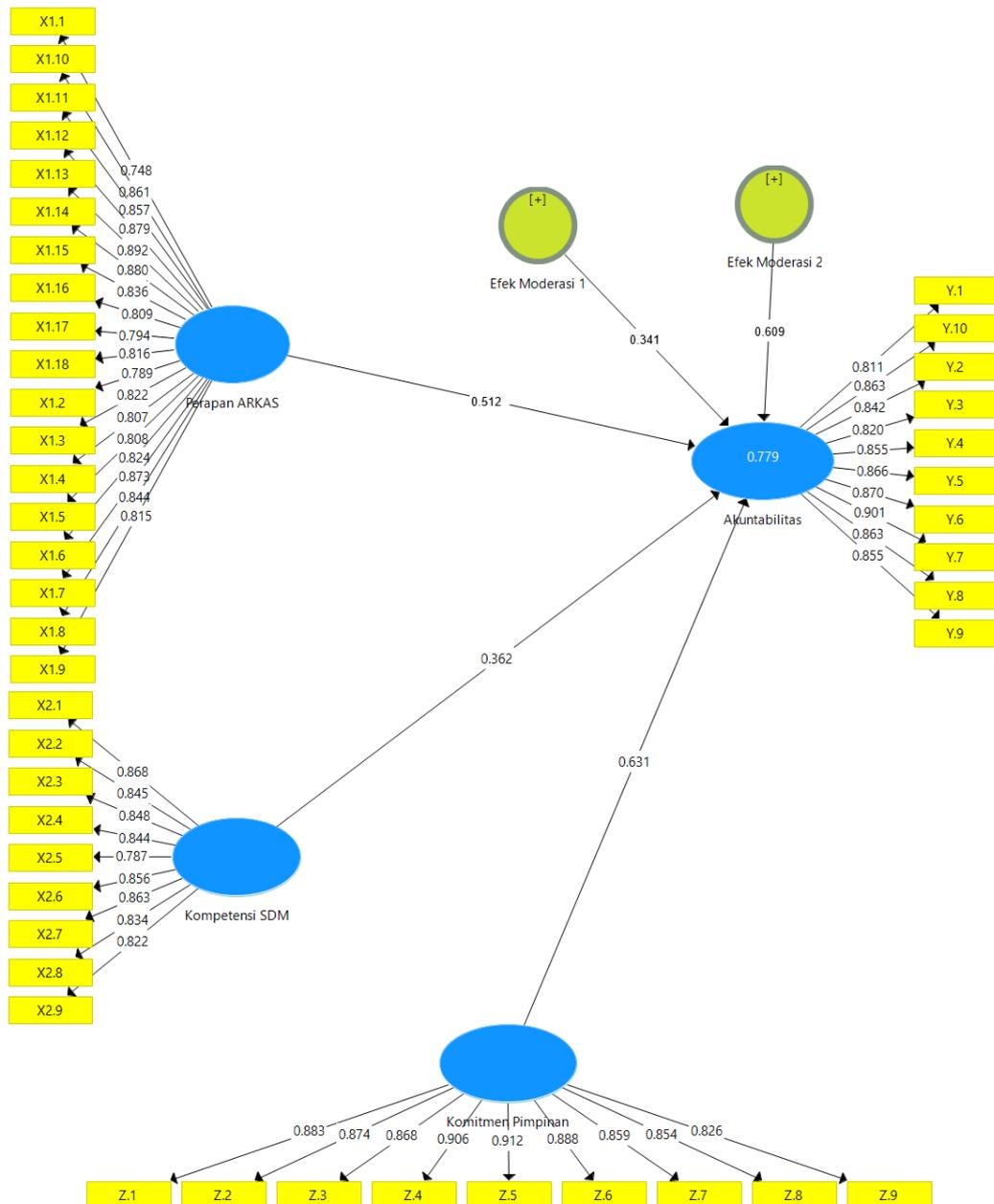
#### **4.1.4 Hasil Pengujian SEM PLS**

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.

##### **4.1.3.1 Analisis *Outer Model***

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS

memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2017). 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*.

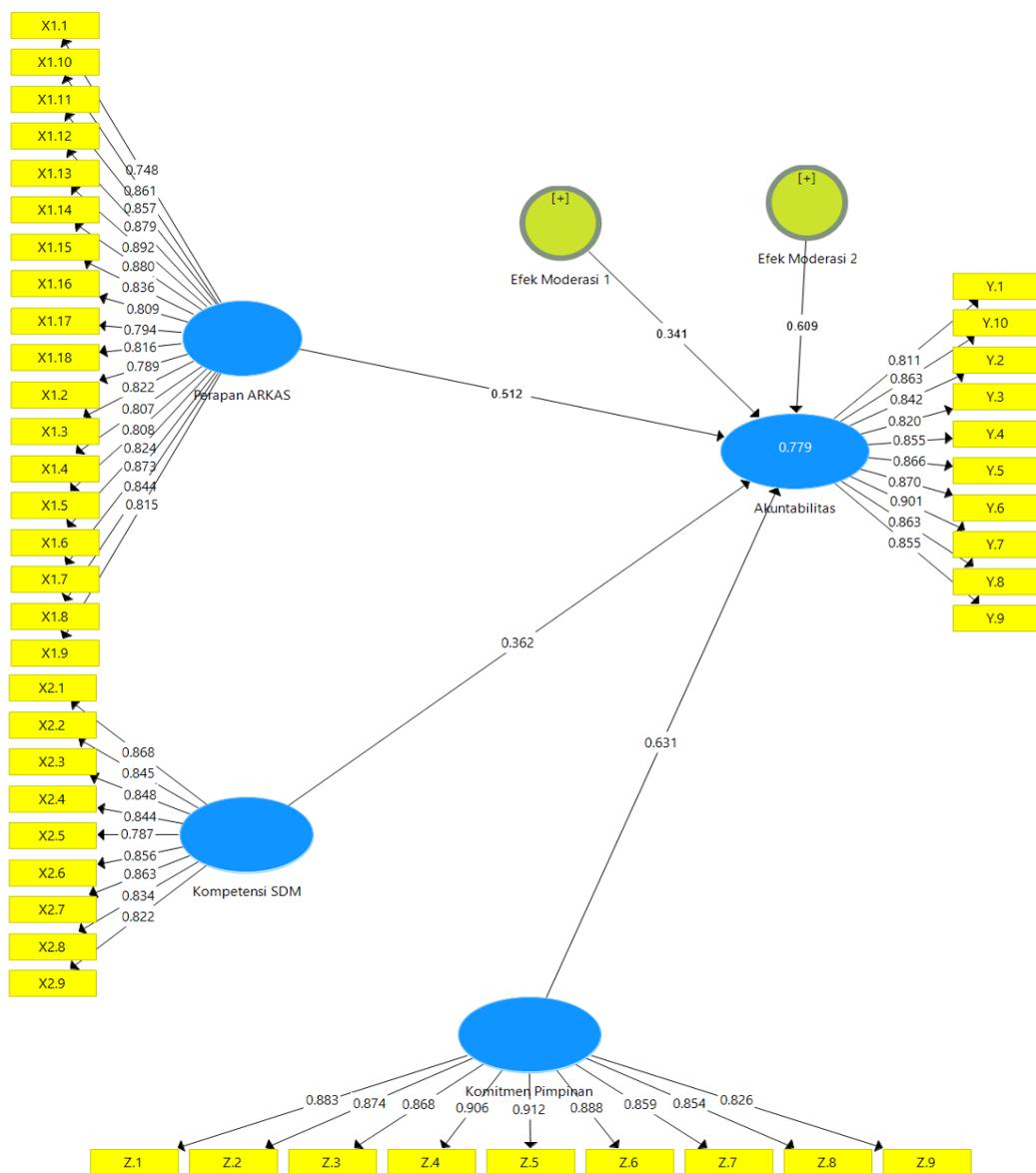


Gambar 4.5

**Outer Model**

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 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



**Gambar 4.6**

### *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 0,5 sampai 0,6.

#### 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 4.12**  
***Cross Loading***

	Akuntabilitas	Komitmen Pimpinan	Kompetensi SDM	Perapan ARKAS
X1.1	0,612	0,626	0,675	0,748
X1.10	0,612	0,718	0,692	0,861
X1.11	0,635	0,712	0,743	0,857
X1.12	0,635	0,736	0,750	0,879
X1.13	0,652	0,755	0,758	0,892
X1.14	0,654	0,735	0,751	0,880
X1.15	0,620	0,714	0,735	0,836
X1.16	0,594	0,665	0,689	0,809
X1.17	0,616	0,733	0,705	0,794
X1.18	0,583	0,634	0,696	0,816
X1.2	0,565	0,672	0,663	0,789
X1.3	0,588	0,713	0,675	0,822
X1.4	0,596	0,711	0,660	0,807
X1.5	0,555	0,663	0,652	0,808
X1.6	0,619	0,714	0,685	0,824
X1.7	0,660	0,753	0,739	0,873
X1.8	0,731	0,746	0,774	0,844
X1.9	0,587	0,674	0,720	0,815
X2.1	0,754	0,792	0,868	0,762
X2.2	0,745	0,798	0,845	0,743
X2.3	0,718	0,718	0,848	0,694
X2.4	0,705	0,733	0,844	0,724

X2.5	0,651	0,657	0,787	0,591
X2.6	0,721	0,725	0,856	0,715
X2.7	0,686	0,781	0,863	0,721
X2.8	0,710	0,781	0,834	0,761
X2.9	0,651	0,740	0,822	0,749
Y.1	0,811	0,654	0,678	0,613
Y.10	0,863	0,795	0,753	0,657
Y.2	0,842	0,717	0,714	0,643
Y.3	0,820	0,762	0,722	0,665
Y.4	0,855	0,694	0,697	0,627
Y.5	0,866	0,692	0,655	0,572
Y.6	0,870	0,746	0,711	0,602
Y.7	0,901	0,796	0,747	0,674
Y.8	0,863	0,782	0,739	0,673
Y.9	0,855	0,771	0,745	0,635
Z.1	0,791	0,883	0,807	0,757
Z.2	0,809	0,874	0,780	0,739
Z.3	0,778	0,868	0,783	0,736
Z.4	0,769	0,906	0,832	0,774
Z.5	0,772	0,912	0,779	0,745
Z.6	0,775	0,888	0,778	0,735
Z.7	0,712	0,859	0,741	0,729
Z.8	0,726	0,854	0,776	0,742
Z.9	0,701	0,826	0,723	0,722

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan data Tabel 4.7 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 4.13**  
*Average Varianed Extracted (AVE)*

	(AVE)
Kompetensi SDM	0.746
Kompetensi SDM	0.707
Akuntabilitas	0,795
Efektivitas SIA	0.823

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui nilai AVE variabel Penerapan ARKAS, Kompetensi SDM, Akuntabilitas dan efektivitas 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 4.14**  
*Composite Reliability*

	Composite Reliability
Akuntabilitas	<b>0,964</b>
Komitmen Pimpinan	<b>0,967</b>
Kompetensi SDM	<b>0,956</b>
Perapan ARKAS	<b>0,976</b>

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 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 4.15**  
***Cronbach Alpha***

	Cronbach's Alpha
Akuntabilitas	<b>0,959</b>
Komitmen Pimpinan	<b>0,962</b>
Kompetensi SDM	<b>0,948</b>
Perapan ARKAS	<b>0,974</b>

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 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.

**4.1.2.2 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 Penerapan ARKAS-Akuntabilitas sebesar 0,512, Kompetensi SDM-Akuntabilitas sebesar 0,362, komitmen pimpinan-akuntabilitas sebesar

0.631, komitmen pimpinan sebagai variable moderasi pengaruh penerapan ARKAS-akuntabilitas sebesar 0.341. Komitmen pimpinan sebagai variable moderasi pengaruh kompetensi SDM-akuntabilitas sebesar 0.609. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh Penerapan ARKAS dan Kompetensi SDM terhadap Akuntabilitas 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 4.16**  
***R-Square***

	R Square
Akuntabilitas	0.779

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Pada Tabel 4.12 nilai *R-Square* yang diperoleh adalah 0.779 untuk variabel Akuntabilitas. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel Penerapan ARKAS, Kompetensi SDM hanya mampu menjelaskan variabel Akuntabilitas sekitar 77,9% 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 R<sup>2</sup> 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 4.17**  
***F-Square***

	<b>Akuntabilitas</b>	<b>Komitmen Pimpinan</b>	<b>Kompetensi SDM</b>	<b>Perapan ARKAS</b>
Komitmen Pimpinan	1.125			
Kompetensi SDM	1.230			
Perapan ARKAS	1.175			

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel penerapan ARKAS terhadap akuntabilitas memiliki nilai  $F_2 = 1.125$ . Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kapasitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan memiliki nilai  $F_2 = 1.230$ . Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kompetensi SDM terhadap akuntabilitas memiliki nilai  $F_2 = 1.230$ . Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel komitmen pimpinan terhadap akuntabilitas memiliki nilai  $F_2 = 1.125$ . Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

#### **4.1.5 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 4.18**  
**T-Statistics dan P-Values**

	Sampel Asli (O)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Efek Moderasi 1 -> Akuntabilitas	0,341	2,112	<b>0,021</b>
Efek Moderasi 2 -> Akuntabilitas	0,609	0,070	<b>0,000</b>
Komitmen Pimpinan -> Akuntabilitas	0,631	5,117	<b>0,000</b>
Kompetensi SDM -> Akuntabilitas	0,362	2,370	<b>0,018</b>
Perapan ARKAS -> Akuntabilitas	0,512	4,635	<b>0,000</b>

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan dari Tabel 4.16 Nilai  $t\text{-statistic}$  sebesar  $4.635 > 1,98$  dan  $P\text{-value}$   $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Penerapan ARKAS berpengaruh terhadap Akuntabilitas. Begitu juga dengan Kompetensi SDM nilai  $t\text{-statistic}$  sebesar  $2.370 > 1,98$   $P\text{-values}$   $0.018 < 0,05$  menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Akuntabilitas.

Dari hasil pengolahan data di atas maka dapat dilihat bahwa nilai  $t\text{-statistic}$  sebesar  $2.112 > 1,98$  dan  $P\text{-value}$   $0,021 < 0,05$  menunjukkan bahwa komitmen pemimpin dapat memoderasi pengaruh penerapan ARKAS terhadap akuntabilitas. Begitu juga dengan nilai  $t\text{-statistic}$  sebesar  $6.609 > 1,98$  dan  $P\text{-value}$   $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa komitmen pemimpin dapat memoderasi pengaruh kompetensi SDM terhadap akuntabilitas.

## 4.2 Pembahasan Penelitian

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

#### 4.2.1 Pengaruh Penerapan ARKAS (X1) Terhadap Akuntabilitas (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai *coefficient* pengaruh Penerapan ARKAS terhadap Akuntabilitas sebesar 0,512 dengan Nilai *t-statistic* sebesar  $4.047 > 1,98$  dan *P-value*  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Penerapan ARKAS berpengaruh terhadap Akuntabilitas.

Berdasarkan hasil uji cross loading nilai terbesar diperoleh 0.892 terdapat pada indikator pelaporan dengan pernyataan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) mudah dipahami dan digunakan dalam proses pengelolaan dana Bos, hal ini menunjukkan bahwa ARKAS sangat efektif dan *user-friendly*, sehingga pengguna dapat dengan mudah memahami dan menggunakannya untuk mengelola dana BOS. Tingginya nilai cross loading ini mencerminkan bahwa kemudahan penggunaan dan pemahaman aplikasi ARKAS merupakan faktor yang sangat penting bagi pengguna dalam proses pengelolaan dana, membantu meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pelaporan serta pengawasan dana BOS. Efektivitas aplikasi ini kemungkinan besar berkontribusi pada kepercayaan dan kepuasan pengguna dalam mengelola dana pendidikan, mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan sekolah.

Nilai cross loading terbesar berikutnya diperoleh 0.880 terdapat pada indikator pelaporan dengan pernyataan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) memberikan fleksibilitas dalam penyusunan laporan pengelolaan dana Bos, hal ini menunjukkan bahwa penerapan ARKAS berkontribusi signifikan pada berbagai aspek pengelolaan dana BOS, seperti efektivitas, efisiensi, dan akurasi pelaporan. Fleksibilitas yang diberikan oleh ARKAS memungkinkan pengguna untuk menyesuaikan laporan sesuai kebutuhan

spesifik sekolah, yang dapat meningkatkan kualitas dan transparansi pelaporan. Selain itu, multifungsi ARKAS dalam membantu penyusunan laporan juga mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih baik dan tepat waktu, yang pada gilirannya berdampak positif pada keseluruhan manajemen dana BOS di sekolah. Dengan demikian, ARKAS tidak hanya mempermudah proses administratif tetapi juga meningkatkan keseluruhan sistem pengelolaan dana secara komprehensif.

Nilai cross loading terbesar berikutnya diperoleh 0.879 terdapat pada indikator pelaporan dengan pernyataan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) memudahkan proses pelaporan penggunaan dana Bos secara sistematis dan teratur, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan mengenai kemudahan yang diberikan oleh ARKAS dalam proses pelaporan dana BOS tidak hanya relevan terhadap satu aspek pelaporan, tetapi juga mempengaruhi atau dipengaruhi oleh beberapa aspek lain dalam pengelolaan dana BOS. Ini menandakan bahwa penerapan ARKAS tidak hanya memberikan kemudahan pada proses pelaporan, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan sistematika dan keteraturan pengelolaan dana BOS secara keseluruhan. Fleksibilitas dan kemampuan ARKAS untuk menyusun laporan secara terstruktur membantu memastikan bahwa pelaporan dana BOS lebih transparan, akurat, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, yang pada akhirnya meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi pengelolaan dana di sekolah.

Sementara untuk nilai cross loading terkecil 0.748 terdapat pada indikator perencanaan dengan pernyataan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) efektif dalam memberikan kontrol dan pengawasan terhadap

penggunaan dana Bos, hal ini menunjukkan bahwa meskipun aplikasi ARKAS dianggap efektif dalam kontrol dan pengawasan, aspek ini masih memerlukan peningkatan dibandingkan dengan aspek lain seperti kemudahan penggunaan dan pemahaman aplikasi. Nilai cross loading yang lebih rendah mengindikasikan bahwa efektivitas ARKAS dalam kontrol dan pengawasan tidak sekuat aspek lainnya. Hal ini mungkin menunjukkan perlunya perbaikan lebih lanjut dalam fitur pengawasan dan kontrol aplikasi, untuk memastikan bahwa dana BOS dikelola dengan optimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berkaitan langsung dengan permasalahan akuntabilitas pengelolaan dana BOS, di mana penggunaan dana seringkali tidak sesuai dengan juknis pengelolaan dana BOS. Ketidaksesuaian ini mungkin disebabkan oleh fitur pengawasan dan kontrol dalam ARKAS yang belum optimal, sehingga memerlukan perbaikan lebih lanjut. Selain itu, meskipun sistem aplikasi ARKAS diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi dalam pengelolaan dana BOS, kenyataannya implementasi sistem ini belum berjalan sesuai harapan. Hal ini tercermin dari kesalahan dalam penganggaran, realisasi belanja yang tidak tepat, dan pelaporan yang tidak akurat. Oleh karena itu, peningkatan fitur pengawasan dan kontrol dalam ARKAS sangat penting untuk memastikan dana BOS dikelola sesuai aturan dan tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus meningkatkan keandalan sistem aplikasi tersebut dalam mendukung akuntabilitas pengelolaan dana di sekolah.

Dari hasil penelitian deskriptif jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) efektif dalam memberikan kontrol dan pengawasan terhadap penggunaan dana

Bos dengan jumlah responden menjawab Baik sebanyak 61 (55%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa aplikasi ARKAS berperan penting dan efektif dalam memastikan penggunaan dana BOS dilakukan dengan baik dan sesuai peraturan yang berlaku. Efektivitas ARKAS ini dapat membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana pendidikan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS) merupakan salah satu sistem informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi penganggaran, pelaksanaan dan penatausahaan serta pertanggungjawaban dana bantuan operasional sekolah (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Maka dari itu indikator dari ARKAS yaitu terdiri dari 1) memfasilitasi 2) transparansi, 3) efektif.

Menurut (Susanto, 2017), sistem informasi (akuntansi) atau disebut juga sebagai sistem informasi akuntansi hanya berkaitan dengan fungsi akuntansi dalam mengolah data tentang aktivitas organisasi perusahaan yang memiliki nilai ekonomi. Jadi sistem informasi akuntansi (SIA) hanya mengolah data yang memiliki dampak ekonomi. Dilihat dari kualitasnya maka secara umum informasi akuntansi memiliki empat dimensi kualitas informasi, yaitu 1) akurat, 2) relevan, 3) tepat waktu dan 4) lengkap.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wardani et al., 2019), bahwa fraud atau kecurangan dalam pengelolaan dana BOS terjadi dikarenakan 2 hal utama yaitu karakter pribadi seseorang dan sistem pengendaliannya yang tidak transparan, serta solusi yang dapat dilakukan yaitu meningkatkan sistem

pengendaliannya. Maka dari itu untuk menjadi sebuah sistem informasi yang baik dan berkualitas Aplikasi RKAS harus meliputi sistem pengendalian yang tepat. Sistem informasi akuntansi merupakan salah satu sistem pengendalian yang berpengaruh dalam Aplikasi RKAS. Hal ini didukung penelitian yang telah dilakukan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dana BOS. (Uviyanti & Pramuka, 2020). Mgadla Xaba and Duminase Ngubane, 2010 : 214 dalam (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020) adalah Akuntabilitas keuangan menggambarkan sistem dan prosedur yang digunakan untuk menjaga transaksi keuangan dan moneter yang terjadi di dalam suatu organisasi dan oleh karena itu merupakan sistem pencatatan, pengklasifikasian, dan penjumlahan informasi untuk berbagai keperluan. Menurut idasa (2004), akuntabilitas keuangan mengacu pada pembuatan laporan keuangan secara berkala kepada mereka yang memiliki kepentingan dan hak untuk mengetahui, membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki kendali atas keputusan keuangan dan akuntansi dana dengan menghasilkan bukti penerimaan dan pembayaran dokumenter. Maka dari itu, Indikator dari akuntabilitas keuangan adalah 1)integritas keuangan, 2)pengungkapan, dan 3)ketaatan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa secara menyeluruh, akuntabilitas bersifat mengikat dan merupakan tindakan yang wajib bagi suatu organisasi khususnya instansi lembaga pendidikan.

Penelitian yang dilakukan Syahrul Hamdi (2023) menunjukkan bahwa penggunaan ARKAS berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas dan efektifitas pengelolaan dana BOS . Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk (2023) yang menyatakan bahwa Aplikasi ARKAS

berpengaruh terhadap akuntabilitas pelaporan keuangan.

Maka dari itu, Aplikasi RKAS yaitu sistem informasi pencatatan terperinci atas rencana dan anggaran dana BOS yang efisien dan transparan. Dan akuntabilitas keuangan merupakan kewajiban lembaga pendidikan dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan tersebut. Oleh sebab itu, akuntabilitas pada instansi Lembaga pendidikan harus bertanggung jawab kepada masyarakat dalam penggunaan dana BOS yang sesuai untuk mendukung pembiayaan kegiatan sekolah upaya peningkatan mutu dan ketercapaiannya tujuan.

Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS) merupakan aplikasi yang memberikan informasi pengelolaan dana BOS secara transparan kepada semua pihak sekolah (Yanti,2021). Sekolah wajib menggunakan ARKAS sebagai pembimbing dalam pengelolaan dana BOS agar dana tersebut dapat dikelola secara akuntabel dan transparansi, serta membantu pengelolaan sekolah (Ridho, et, al. 2021). Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS) yang tidak dilaksanakan dengan baik, mengakibatkan pengelolaan sekolah menjadi buruk. Akibatnya dana BOS yang ada menimbulkan permasalahan bagi sekolah dalam hal ini pengelolaan dana BOS secara transparansi sesuai dengan kebutuhan sekolah (Ariyanto, 2019). Diperlukan suatu metode aplikasi yang mendukung agar pelaksanaan manajemen sekolah berjalan dengan lancar. Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS) merupakan salah satu agenda dalam pemecahan masalah manajemen sekolah dalam mengelola dana BOS. ARKAS merupakan hal urgent dan bersifat rutin dilakukan di suatu instansi yang mendapat alokasi anggaran dari pemerintah, alokasi anggaran tersebut

diberikan untuk menunjang biaya operasional dan kegiatan pengembangan suatu lembaga (Riswat, 2021).

#### **4.2.2 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Akuntabilitas**

Kompetensi SDM nilai *t-statistic* sebesar  $2.370 > 1.98$  *P-values*  $0.018 < 0.05$  menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Akuntabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi, semakin tinggi pula tingkat akuntabilitas yang dapat dicapai. Kompetensi SDM yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam mengelola tugas dan tanggung jawab mereka, memainkan peran penting dalam memastikan bahwa proses dan hasil kerja dilakukan dengan transparansi dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengaruh signifikan ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi SDM untuk meningkatkan akuntabilitas dalam organisasi, terutama dalam konteks pengelolaan dana dan pelaporan keuangan.

Berdasarkan tabel 4.12 nilai cross loading terbesar 0.868 terdapat pada indikator pengetahuan dengan pernyataan Pengelola dana bos (Kepala Sekolah, Bendahara dan Operator Sekolah) memiliki pemahaman yang baik tentang prosedur pengelolaan dana Bos, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan mereka sangat berkontribusi terhadap efektivitas pengelolaan dana tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa pemahaman yang baik tentang prosedur pengelolaan dana BOS dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola dana dengan tepat dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pemahaman yang baik ini tidak hanya penting untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan,

tetapi juga untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penggunaan dana pendidikan. Dengan demikian, nilai cross loading yang tinggi pada indikator ini mencerminkan pentingnya investasi dalam peningkatan pengetahuan dan pemahaman tentang pengelolaan dana BOS bagi semua pihak yang terlibat dalam proses tersebut.

Selanjutnya nilai cross loading terbesar 0.863 terdapat pada indikator sikap kerja dengan pernyataan saya memiliki sikap yang proaktif dan bertanggung jawab dalam mengelola dana Bos sesuai dengan kebijakan yang berlaku, hal ini menunjukkan bahwa sikap proaktif dan bertanggung jawab dalam mengelola dana BOS tidak hanya berdampak pada satu aspek pengelolaan dana, tetapi juga berhubungan dengan berbagai aspek kompetensi SDM yang lain. Sikap kerja yang proaktif dan bertanggung jawab mencerminkan kompetensi SDM yang tinggi dalam hal pemahaman kebijakan, kemampuan pengambilan keputusan yang tepat, serta keterampilan administrasi yang baik. SDM yang memiliki sikap kerja seperti ini cenderung lebih efektif dalam memanfaatkan aplikasi seperti ARKAS, karena mereka mampu mengelola dana dengan sistematis dan teratur sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompetensi SDM yang tinggi sangat penting dalam pengelolaan dana BOS yang akuntabel dan transparan. Dengan demikian, sikap kerja yang proaktif dan bertanggung jawab tidak hanya memperkuat aspek individu dalam pengelolaan dana BOS, tetapi juga meningkatkan keseluruhan kualitas manajemen dana di sekolah, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

Selanjutnya nilai cross loading terbesar 0.856 terdapat pada indikator keterampilan dengan pernyataan Saya memiliki keterampilan komunikasi yang

efektif dalam berinteraksi dengan pihak terkait dalam konteks pengelolaan dana Bos, hal ini menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi yang efektif tidak hanya mempengaruhi satu aspek pengelolaan dana BOS, tetapi juga berhubungan dengan berbagai aspek lain dalam manajemen dana tersebut. Keterampilan komunikasi yang baik mencerminkan kemampuan SDM untuk menjelaskan informasi dengan jelas, bernegosiasi, dan berkolaborasi dengan berbagai pihak terkait, seperti staf sekolah, komite sekolah, dan pihak berwenang. Indikator ini menunjukkan bahwa SDM yang memiliki keterampilan komunikasi yang efektif cenderung lebih sukses dalam menjalankan tugas-tugas pengelolaan dana BOS. Mereka mampu menyampaikan laporan dan informasi penting secara tepat waktu dan akurat, mendiskusikan anggaran dan penggunaan dana dengan transparan, serta menangani masalah atau pertanyaan yang muncul dari berbagai pemangku kepentingan. Hal ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memiliki pemahaman yang jelas dan sama mengenai pengelolaan dana BOS.

Selanjutnya nilai cross loading terbesar 0.848 terdapat pada indikator pengetahuan dengan pernyataan pengelola dana bos (Kepala Sekolah, Bendahara dan Operator Sekolah) menjelaskan dengan jelas prinsip-prinsip dasar pengelolaan dana Bos kepada pihak terkait, hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang jelas dan mendalam mengenai prinsip-prinsip dasar pengelolaan dana BOS merupakan komponen penting yang mempengaruhi berbagai aspek pengelolaan dana tersebut. SDM yang mampu menjelaskan prinsip-prinsip dasar dengan jelas menunjukkan bahwa mereka memiliki pemahaman yang solid tentang regulasi, prosedur, dan kebijakan yang terkait

dengan pengelolaan dana BOS. Indikator ini menunjukkan bahwa pengelola dana BOS yang memiliki pengetahuan yang kuat dapat memberikan informasi yang akurat dan mudah dipahami kepada semua pihak terkait, sehingga meningkatkan transparansi dalam pengelolaan dana dan dapat memahami tentang prinsip-prinsip dasar memastikan bahwa pengelola dana BOS dapat memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan regulasi yang berlaku, mengurangi risiko kesalahan atau penyimpangan.

Sedangkan nilai cross loading terendah sebesar 0.787 terdapat pada indikator keterampilan dengan pernyataan Saya mampu menggunakan perangkat lunak dan aplikasi terkait dengan pengelolaan dana Bos dengan efisien, hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterampilan dalam menggunakan perangkat lunak dan aplikasi terkait pengelolaan dana BOS masih memerlukan perhatian lebih. Meskipun responden mungkin merasa mampu menggunakan perangkat lunak tersebut dengan efisien, nilai cross loading yang lebih rendah mengindikasikan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan keterampilan teknis dalam mengelola aplikasi tersebut secara optimal. Hal ini berkaitan langsung dengan permasalahan kompetensi sumber daya manusia yang mengelola dana BOS, di mana banyak pengelola dana BOS kurang memahami juknis BOS dan umumnya tidak berlatar belakang jurusan Ekonomi atau Akuntansi. Kurangnya pemahaman ini mengakibatkan pengelolaan dana yang tidak sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan, serta kesalahan dalam penganggaran dan pelaporan. Selain itu, keterampilan yang rendah dalam menggunakan perangkat lunak dan aplikasi seperti ARKAS memperburuk situasi, karena pengelola dana BOS tidak dapat memanfaatkan sepenuhnya fitur-fitur yang ada untuk memastikan akuntabilitas

dan efisiensi. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan teknis dan pemahaman tentang juknis BOS melalui pelatihan dan pendidikan yang relevan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam mengelola dana BOS, memastikan bahwa pengelolaan dana dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah Reguler pada pasal 18 dikemukakan bahwa pengelolaan dan pelaporan penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Reguler dilakukan oleh sekolah dan Pemerintah Daerah. Dalam pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Reguler kepala sekolah membentuk tim dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 pasal 19 juga menjelaskan dalam pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) regular kepala sekolah membutuhkan kompetensi antara lain membuat perencanaan penggunaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), melakukan pемutahiran dana Dapodik dan membuat laporan, pelaporan Kompetensi adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Abdul, 2010). Hasil penelitian Reny Arinda , Ruhul Fitrioso, Novita Indrawati, (2022) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia, partisipasi masyarakat dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana bantuan operasional sekolah (BOS).

Hasil penelitian Ihsan Amrullah (2019) menyatakan bahwa Kualitas Sumber

Daya Manusia berpengaruh terhadap Kualitas laporan pertanggungjawaban Keuangan melalui pengendalian internal. selain adanya pelatihan-pelatihan untuk membantu penugasaan dan pengembangan keahlian dalam tugas yang dilakukan satuan pendidikan didukung oleh adanya pemisahan tugas saat perencanaan, pelaksanaan yang tertuang pada RAPBS. Kualitas sumber daya manusia yang semakin kompeten, maka akan semakin baik pula akuntabilitas pengelolaan dana BOS.

#### **4.2.3 Komitmen Pimpinan Memoderasi Pengaruh Penggunaan Aplikasi Rencana Kegiatan Dan Anggaran Sekolah Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)**

Nilai *t-statistic* sebesar  $2.112 > 1,98$  dan *P-value*  $0,021 < 0,05$  menunjukkan bahwa komitmen pemimpin dapat memoderasi pengaruh penerapan ARKAS terhadap akuntabilitas Hal ini mengindikasikan bahwa konteks pengelolaan dana BOS, komitmen yang ditunjukkan oleh pemimpin memiliki peran yang signifikan dalam menguatkan atau mengendurkan hubungan antara penggunaan aplikasi ARKAS dengan tingkat akuntabilitas yang dicapai oleh organisasi atau institusi pendidikan. Dengan adanya komitmen pemimpin yang kuat terhadap pencapaian tujuan penggunaan dana BOS, aplikasi ARKAS dapat lebih efektif diterapkan dan digunakan oleh semua pihak terkait. Pemimpin yang mendukung penuh implementasi ARKAS cenderung memberikan arahan, dukungan, dan sumber daya yang diperlukan untuk memastikan bahwa penggunaan aplikasi tersebut berkontribusi positif terhadap akuntabilitas dalam pengelolaan dana BOS. Sebaliknya, jika komitmen pemimpin terhadap penggunaan ARKAS rendah, hal ini dapat mengurangi efektivitas aplikasi tersebut dalam meningkatkan akuntabilitas.

Berdasarkan hasil nilai *cross loading* maka dapat dilihat nilai *cross loading* terbesar yaitu 0.912 terdapat pada item pernyataan 5 dengan pernyataan Arahan yang diberikan oleh pimpinan membantu dalam menjalankan tugas terkait pengelolaan dana BOS hal ini menunjukkan bahwa arahan atau instruksi yang jelas dan mendukung dari pimpinan sangat berperan dalam memfasilitasi pelaksanaan tugas terkait pengelolaan dana BOS. Tingginya nilai *cross loading* ini mengindikasikan bahwa persepsi responden tentang pentingnya arahan pimpinan dalam menjalankan tugas terkait dana BOS sangat kuat. Dengan adanya arahan yang baik, para pelaksana dapat lebih mudah memahami prioritas, tujuan, dan harapan dalam pengelolaan dana, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan dana tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sedangkan nilai *cross loading* terendah sebesar 0.826 terdapat pada indikator Mempengaruhi dan mendorong tujuan dalam organisasi dengan pernyataan Pimpinan Menunjukkan Komitmen Yang Kuat Terhadap Pencapaian Tujuan Terkait Penggunaan Dana BOS hal ini menunjukkan bahwa hal ini berkaitan langsung dengan masalah bahwa masih banyak pimpinan (kepala sekolah) belum memahami penggunaan dana BOS dan seringkali menyerahkan pengelolaannya sepenuhnya kepada Bendahara Sekolah. Kurangnya pemahaman dan keterlibatan pimpinan dalam pengelolaan dana BOS dapat melemahkan penerapan ARKAS dan menghambat peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan untuk mengelola dana secara akuntabel. Sebaliknya, komitmen yang kuat dari pimpinan dapat memperkuat penggunaan ARKAS dan mendorong pengembangan kompetensi SDM, memastikan bahwa dana BOS

dikelola dengan lebih efektif dan sesuai dengan pedoman. Dengan komitmen yang kuat, pimpinan dapat memberikan arahan yang jelas, mendukung pelatihan dan pengembangan staf, serta memastikan bahwa setiap langkah dalam pengelolaan dana BOS mengikuti standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan komitmen pimpinan tidak hanya penting untuk penggunaan ARKAS tetapi juga krusial untuk keseluruhan akuntabilitas pengelolaan dana BOS di sekolah.

Dengan demikian, komitmen pimpinan tidak hanya mempengaruhi penggunaan aplikasi ARKAS tetapi juga dapat memoderasi hubungannya dengan akuntabilitas. Pimpinan yang komitmen cenderung menciptakan lingkungan di mana penggunaan ARKAS diintegrasikan secara efektif dalam strategi pengelolaan dana BOS, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat akuntabilitas dan transparansi dalam proses tersebut.

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas maka dapat dilihat responden cenderung memilih jawaban Baik dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan pimpinan sekolah selalu terlibat dalam Akuntabilitas demi kepentingan Anda sendiri, meskipun terkadang merasa kurang termotivasi. Pimpinan sekolah merasa terikat secara berkelanjutan dalam Akuntabilitas karena pertimbangan praktis, seperti ketergantungan finansial pada dana tersebut dengan jumlah responden menjawab Baik sebanyak 55 (50%). Temuan ini menunjukkan bahwa pimpinan sekolah tetap terlibat dalam Akuntabilitas, meskipun ada tantangan motivasi. Ini menandakan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pengelolaan dana, yang esensial untuk operasional sekolah. Ada ketergantungan finansial yang signifikan pada dana BOS, sehingga pimpinan sekolah merasa perlu untuk terus terlibat dalam pengelolaannya. Hal ini

menunjukkan bahwa dana BOS merupakan sumber pendanaan yang krusial bagi sekolah-sekolah. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat tantangan motivasional, pimpinan sekolah tetap berkomitmen dalam Akuntabilitas karena pentingnya dana tersebut bagi keberlangsungan kegiatan sekolah.

Komitmen adalah sebagai perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu yang terbaik dalam organisasi atau kelompok tertentu (Aranya & Ferris, 1984 dalam Pasaribu, 2009). Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Komitmen pimpinan dianggap sebagai faktor moderasi yang memperkuat pengaruh positif penerapan ARKAS dan kompetensi SDM terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Pimpinan yang memiliki komitmen tinggi diharapkan dapat membimbing, mengawasi, dan mendukung implementasi ARKAS dan peningkatan kompetensi SDM, sehingga mendorong peningkatan akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Komitmen pimpinan menjadi faktor moderasi yang mengarahkan dan memoderasi pengaruh penerapan ARKAS dan kompetensi SDM terhadap akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Tingkat komitmen pimpinan diharapkan memperkuat hubungan positif antara ARKAS, kompetensi SDM, dan akuntabilitas pengelolaan dana BOS.

Komitmen Pimpinan memoderasi positif hubungan antara Penerapan ARKAS dan Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS (Mulyanah, 2021). .Komitmen pimpinan diharapkan dapat memoderasi hubungan antara penerapan ARKAS dan kompetensi sumber daya manusia dengan akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Namun, belum ditemukan hasil penelitian yang secara khusus membahas moderasi komitmen pimpinan dalam konteks ini.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketika penerapan ARKAS dan kompetensi SDM digabungkan, dapat meningkatkan akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Komitmen pimpinan diharapkan dapat memperkuat pengaruh positif dari gabungan kedua variabel tersebut, sehingga menciptakan kondisi yang optimal untuk peningkatan akuntabilitas dalam pengelolaan dana BOS. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan ARKAS dan kompetensi sumber daya manusia berpotensi memengaruhi akuntabilitas pengelolaan dana BOS, dan moderasi oleh komitmen pimpinan mungkin juga memainkan peran penting dalam hubungan ini.

#### **4.2.4 Komitmen Pimpinan memoderasi pengaruh sumber daya manusia Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)**

Nilai *t-statistic* sebesar  $6.609 > 1,98$  dan *P-value*  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa komitmen pemimpin dapat memoderasi pengaruh kompetensi SDM terhadap akuntabilitas., hal ini menunjukkan bahwa konteks pengelolaan dana BOS, komitmen yang ditunjukkan oleh pemimpin memiliki peran yang sangat signifikan dalam mengatur atau memperkuat hubungan antara kompetensi sumber

daya manusia (SDM) dengan tingkat akuntabilitas yang dicapai oleh organisasi atau institusi pendidikan. Dengan adanya komitmen pemimpin yang kuat terhadap pencapaian tujuan penggunaan dana BOS, kompetensi SDM dalam mengelola dana dapat dimoderasi dengan lebih efektif. Pemimpin yang komitmen cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan mendorong pengembangan kompetensi SDM terkait pengelolaan dana. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan dana, tetapi juga meningkatkan tingkat akuntabilitas karena SDM yang kompeten mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sebaliknya, jika komitmen pemimpin terhadap pengembangan kompetensi SDM rendah, hal ini dapat mengurangi dampak positif kompetensi SDM terhadap akuntabilitas dalam pengelolaan dana BOS. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam memoderasi pengaruh kompetensi SDM terhadap akuntabilitas sangat penting dalam konteks pengelolaan dana BOS di sekolah atau institusi pendidikan.

Komitmen Pimpinan memoderasi positif hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOS, menurut Wendi Daha (2014) . Hasil pengujian diatas memberikan kesimpulan yaitu komitmen pimpinan berpengaruh signifikan terhadap penerapan transparansi pelaporan euangan pemerintah daerah Kota Dumai. Hal ini sejalan dengan penelitian Nadia Davici (2018) yang menunjukkan bahwa penelitian dapat membuktikan bahwa komitmen pimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap transparansi laporan keuangan.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah

Siwambudi et al (2017) yang menyatakan Interaksi komitmen organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh pada kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Kabupaten Klungkung. Hal ini sejalan dengan penelitian Anggi Novitasari Hasibuan (2020) Berdasarkan hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah di OPD Kabupaten Asahan. Berbeda dengan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.

## **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. Penerapan ARKAS berpengaruh terhadap Akuntabilitas. Artinya, semakin baik Penerapan ARKAS yang tersedia maka semakin baik Akuntabilitas pengelolaan dana BOS .
2. Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Artinya, semakin tinggi Kompetensi SDM maka semakin baik tingkat Akuntabilitas pengelolaan dana BOS. Kompetensi SDM yang mengelola Dana BOS sebaiknya berlatar belakang bidang akuntansi.
3. Penggunaan aplikasi rencana kegiatan dan anggaran sekolah berpengaruh terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang di moderasi oleh komitmen pimpinan.
4. Sumber daya manusia berpengaruh Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang di moderasi oleh komitmen pimpinan.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini mungkin terbatas pada data yang diperoleh dari responden yang berpartisipasi, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mewakili seluruh populasi sekolah. Selain itu, keterbatasan akses terhadap informasi terkait penerapan ARKAS dan kualitas<sup>126</sup> di sekolah-sekolah tertentu bisa mempengaruhi validitas temuan. Terutama mengenai latar belakang pendidikan responden
2. Temuan dari penelitian ini mungkin tidak dapat sepenuhnya digeneralisasi ke semua sekolah di Indonesia, mengingat perbedaan dalam kapasitas, kebijakan lokal, dan tingkat adopsi teknologi di masing-masing sekolah.
3. Waktu penelitian yang terbatas serta keterbatasan sumber daya yang tersedia mungkin menghalangi peneliti untuk melakukan eksplorasi lebih mendalam terhadap variabel-variabel yang diteliti atau memperluas cakupan penelitian ke lebih banyak sekolah.

## 5.3 Saran

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

1. Meskipun ARKAS dianggap efektif, fitur pengawasan dan kontrolnya masih memerlukan perbaikan. Pengembang aplikasi harus memperbarui dan menyempurnakan fitur-fitur ini untuk memastikan bahwa dana BOS dikelola sesuai dengan pedoman dan tujuan yang ditetapkan. Implementasi pelatihan intensif untuk staf sekolah mengenai penggunaan fitur pengawasan dan kontrol dalam ARKAS dapat meningkatkan efektivitas aplikasi ini.

2. Sebaiknya setiap SMA mengadakan program pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pemahaman staf sekolah tentang juknis BOS serta penggunaan perangkat lunak dan aplikasi terkait pengelolaan dana BOS dan Fokus pada pelatihan praktis yang mencakup studi kasus dan simulasi pengelolaan dana BOS untuk memperkuat keterampilan dan pemahaman staf. Selain itu sebaiknya setiap SMA di Kabupaten Serdang Berdagai menempatkan bendahara yang berlatar belakang pendidikannya akuntansi sehingga dapat memahami dengan mudah dalam menyusun dana BOS secara efektif dan efisien dan mudah dimengerti.
3. Bagi penelitian yang akan datang  
Diharapkan bagi penelitian yang akan datang agar dapat menambahkan faktor-faktor internal maupun eksternal lainnya yang diduga dapat mempengaruhi Akuntabilitas, memperluas objek dan populasi penelitian, dan penggunaan teknik analisis data yang lebih bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Dalila; Evi Satispi, Dita Rahmaditiani Junaidi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Abu Dzar Kelurahan Jombang Kecamatan Ciputat*. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora, Vol.. 1 NO. 2.
- Ahmadi, A. dan Sholeh M.. (2005). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: PT. Rineka. Cipta.
- Aisyah, Siti; Wiwin Harliyani, Bradley Setiyadi. (2023). *Penerapan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dalam Proses Pembelajaran SDN 14/I Sungai Baung*. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan , VOL. 6 NO. 10 (2023).
- Amin, Nurul Widiana, Eni Indriani, Yusli Mariadi. (2022). *Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (Bos) Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Mataram Tahun 2021*. Jurnal Risma, Vol. 2 NO. 1.
- Amrullah,Ihsan.(2019).*Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan pertanggungjawaban keuangan dengan pengendalian internal sebagai variabel intervening (studi empiris BOS SMA/SMK kota Cilegon)*”.Vol.04 No.01.
- Ar Rahmah, Natissa (2023) *Pengaruh Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (Arkas) Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Keuangan (Studi Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XI)*. Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.
- Arinda Reny, Ruhul Fitrius, Novita Indrawati. (2022). *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*.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinal Manurung. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press
- Cooper dan Schindler. (2014). *Bussiners Research Method*. New York: McGrawHill
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing Among Five Approaches (4th Edition ed.)*. California: Sage Publishing.

- Dalia Yovani, Supami Wahyu Setiyowati, Susmita Dian Indiraswari. (2022). *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Tekanan Eksternal, Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. Jural Akutansi, Vol. 11 No. 1
- Destriana, Arsyilla; T. M. Pitta Allagan. (2022). *Peran Pejabat Pembuat Akta Tanah Dalam Administrasi Pertanahan Melalui Sertipikat Tanah Elektronik*. Jurnal PAKUAN LAW REVIEW, Vol 8 No 1.
- Fitriyana, Riya . (2013) *Pengaruh Pengetahuan Dewan tentang Anggaran terhadap Pengawasan Keuangan Daerah (APBD) dengan Variabel Moderator Akuntabilitas, Partisipasi Masyarakat dan Transparasi Kebijakan Publik*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hadisantoso, Erwin; Andi Basru Wawo, Izah Auliah Sahlan. (2021). *Analisis Penerapan Prinsip Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah Selama Masa Pandemi Covid-19 Di SMP Negeri 1 Kendari*. Jurnal akuntansi dan Keuangan, Vol. 6 No. 1
- Handayani, Dita., Siti Badriah., Mohamad Erihadiana. (2022). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Berbasis ICT di Madrasah Aliyah Baabussalaam Kota Bandung*. Jurnal Syntax Imperatif : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan, Vol. 2., No. 6.
- Hutapea Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk THR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Irmin, Sujitno. (2004). *Hand Out Untuk Mengelola Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Seyma Media.
- Jufri, Zulfa Khaeria (2018). *Kompetensi Sumber Daya Manusia di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa*. Diploma thesis, Universitas Negeri Makassar.
- Lakens, Daniel. (2022). *Simple Size Juctification*. University of California Press, Collabra: Psychology, Vol.8, No. 1.
- Lesmana, R. dan S, D, Ayu. 2019. *Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah Pt Paragon Tehnology And Innovation*. Jurnal Pemasaran Kompetitif 2(3): 59-72.
- Mayangsari, Annisa, Yuli Supriani, Opan Arifudin. (2021). *Implementasi Sistem Informasi Manajemen Akademik Berbasis Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pembelajaran di SMK*. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan , Vol. 4 N. 5.
- Nurjana, Widya Ika. (2018). *Pengaruh Penerapan Good School Governance Terhadap Efektivitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (Survei pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lowokwaru)*. Koleksi Nasional Muhammadiyah.
- Nurudin. (2020). *Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah dalam Penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) Melalui Supervisi*

*Manajerial di Kota Cimahi Tahun 2018*

- Purwaningsih, Yuntika. (2022). *Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (Simdik) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah*. AI. Jurnal Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia. Vol 2 No 2 (2022)
- Qudussisara. (2017) *Kompetensi Pustakawan Pengolahan*. Jurnal LIBRIA, Volume 8, Nomor 2: Desember 2016
- Rahayu, Krida Puji; R. Wati, Yusep Prihanto, Tri Wartono, Yusni Nuryani. (2020). *Pelatihan Audit Internal Penggunaan Dana Bos Untuk Kepala Sekolah, Bendahara, Administrasi Smp Kota Tangerang Selatan Gugus 03*. P-ISSN 2716-3652 E-ISSN 2723-1003 DEDIKASI PKM UNPAM Vol. 1, No. 2, Mei 2020, Hal (6-12) @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Rusdiana. ( 2019). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Pusat Penelitian Dan Penerbitan Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Santosa, Rizka Dwi Wulandari; A. Kurniawan, Elis Hernawati. (2018). *Aplikasi Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah Pada Madrasah Tsanawiyah Pesantren Persatuan Islam Ciganitri Bandung*. eProceedings of Applied Science. Vol 4 No. 3.
- Segoro, Waseso (2018) *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sifa: Murtanto. (2023). *Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Efektivitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)*. Jurnal Ekonomi Trisakti, Vol. 3 No. 1 (2023): April.
- Sonia, Nur Rahmi . (2020). *Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (Simdik) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo*. Published in Southeast Asian Journal . Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, Vol. 1, No. 1.
- Sudiarti, Ni Wayan. 2020. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Locus of Control Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. Jurnal Akuntansi. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/57205/35553>.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Suwarno, Gatot; M. N. Musafik. (2022). *Implementasi Aplikasi RKAS Dalam Pengelolaan Bantuan Operasional Sekolah (Studi kasus SDN 2 Bantengan dan SDS Muhammadiyah Program Plus Tulungagung*.
- Tour Hidayah, Muhyarsyah, Eka Nurmala Sari *Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (Mbs) Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Pengelolaan Dana Bos (Studi pada SMP Swasta Se Kecamatan Patumbak) 2018*
- Ube, Yasinta Risna. (2022). *Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Dan Penggunaan Dana Desa (Dd) Di Desa Hendrosari Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik Tahun Anggaran 2020*. Jurnal Mitra Manajemen Edisi September, Vol 5 No 9 (2021).
- Ulva Devi Aulia , Stella Fronika, Bradley Setiyadi. (2023). *Peran Operator Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sistem Informasi Manajemen Pendidikan SDN 34/I Teratai*. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan , VOL. 6 NO. 10 (2023).
- Wahyuni Lestari, Mursalim , Andi Nurwana. (2023). *Pengaruh Aplikasi Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (ARKAS) Dan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Bos Terhadap Akuntabilitas Pelaporan Keuangan Dana Bos di Kota Makassar*. Journal on Education, Volume 05, No. 04,
- Wibowo, Agus. (2013). *Managemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiguna. (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Peran Pendamping Desa Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) (Studi Pada Desa Penerima Dana Desa di Kabupaten Buleleng)*. E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha. <https://ejournal.undiksa.ac.id/index.php/S1ak/article/view/13277>.
- Winaya, Putu Edy Purna Wijaya, I Nengah Sudiarta, I Made Sutika. (2022). *Analisis Prinsip-Prinsip Pengelolaan Dana Bantuan Oprasional Sekolah (BOS) Reguler dalam Program Merdeka Belajar*.
- Wulandari, Desi. (2017). *Pengaruh transparansi pengelolaan dana BOS terhadap public trust orang tua siswa kepada manajemen sekolah dasar di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*. Diploma thesis, Universitas Negeri Malang
- Yendrawati, R. (2013). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan dengan Faktu Eksternal sebagai Variabel Moderating*. JAAI, 17(2), 1667-175. <https://journal.uin.ac.id/JAAI/article/view/3779>.
- Yulyanti, Muhammad Rakib, Nawir Rahman. (2022). *Pengaruh Aplikasi Rencana Kerja Anggaran Sekolah Terhadap Akuntabilitas Dan Transparansi Dana BOS*. Jurnal PAJAR, Vol. 6, NO. 1.
- Yuningsih Riana, Suratno, Endang Etty Merwati, Darmansyah. (2021). *Regulasi Pemerintah Sebagai Pemoderasi atas pengaruh Sistem Informasi*

*Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi SDM Terhadap Kualitas Laporan Keuangan DANA BOS (Studi Empiris Sekolah jenjang SMK di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Periode Tahun 2016 -2020. Jurnal Ekobisman, Vol 7 No 1.*

Zainuddin. (2018). *Peningkatan Kemampuan Mengelola Dana Bos Melalui Penyusunan Rencana Kegiatan Dan Anggaran Sekolah. Jurnal Serambi Ilmu, Vol. 24 No. 2.*