PERAN TRANSFORMASI DIGITAL, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA BENDAHARA BOSP SMP NEGERI DI KABUPATEN SEMARANG

(Study Kasus Implementasi Arkas)

Skripsi :

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh

Anik Indarwati

NPM : 20510001

Dosen Pembimbing :

Nunuk Supraptini, SE., MM	NPP	:	98031408660096
Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA	NPP	:	18101702880206

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

UNDARIS

2026

PERSETUJUAN SKRIPSI

PERAN TRANSFORMASI DIGITAL, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA BENDAHARA BOSP SMP NEGERI DI KABUPATEN SEMARANG

(Study Kasus Implementasi Arkas)

Oleh

Anik Indarwati

NPM : 20510001

Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada

Tanggal 16 Oktober 2026

Dosen Pembimbing Utama	Dosen Pembimbing Pendamping
Nunuk Supraptini, SE., MM	Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
NPP : 98031408660096	NPP : 18101702880206

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Muhammad Arif Rakhman,SE., ME

NPP : 19111406870215

Dipindai dengan CamScanner

PENGESAHAN SKRIPSI

PERAN TRANSFORMASI DIGITAL, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA BENDAHARA BOSP SMP NEGERI DI KABUPATEN SEMARANG

(Study Kasus Implementasi Arkas)

Oleh

Anik Indarwati

NPM : 20510001

Skripso telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada

Tanggal 30 September 2026

Tim Penguji

Ketua

Dr. Sri Rahayu, SE, M.Si
NPP : 97010605690090

Anggota

Nunuk Supraptini, SE., MM
NPP : 98031408660096

Anggota

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
NPP : 18101702880206

Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

Transformasi digital dalam tata kelola keuangan sekolah untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas. Di lingkungan SMP Negeri Kabupaten Semarang, penerapan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) menjadi pilar utama dalam digitalisasi pengelolaan dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan (BOSP). Namun, efektivitas sistem ini sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran transformasi digital, kompetensi sumber daya manusia, dan pelatihan kerja terhadap kinerja bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang, dengan fokus khusus pada studi kasus implementasi ARKAS.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang dengan jumlah populasi sebanyak 52 orang dengan sampel 52 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data kuantitatif diuji menggunakan Analisis Korelasi, Regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji f.

Transformasi Digital (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang. Hubungan kedua variabel ini tergolong kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,727. Hubungan yang searah ini diperkuat oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,511, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel Transformasi Digital akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Bendahara BOSP sebesar 0,511 satuan. Secara statistik, pengaruh ini terbukti signifikan karena nilai t_{hitung} sebesar 7.477 jauh lebih besar dari t_{tabel} 1.677, dengan tingkat signifikansi yang berada di bawah ambang batas (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima, yang menegaskan bahwa Transformasi Digital menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja bendahara. Kompetensi (X2) memiliki hubungan positif yang rendah namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bendahara BOSP (Y) SMP Negeri di Kabupaten Semarang. Secara rinci, nilai korelasi antara kedua variabel adalah sebesar 0,202. nilai ini menunjukkan tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien regresi untuk Kompetensi (X2) sebesar 0,119 juga memperkuat arah hubungan tersebut. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Kompetensi diprediksi akan menaikkan Kinerja Bendahara BOSP sebesar 0,119 satuan, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi variabel lain bernilai konstan. Meskipun arah hubungannya positif, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Hal ini dibuktikan melalui nilai t_{hitung} sebesar -0,900 yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 1,677 (secara absolut -0,900 < 1,677), serta diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,928 yang jauh lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (0,928 > 0,05). Dengan demikian, hipotesis kedua Ha dalam penelitian ini ditolak dan Ho diterima. Nilai korelasi sebesar 0,506, menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki hubungan yang sedang terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang .Selanjutnya, analisis regresi linear menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,485. Nilai ini mengindikasikan kontribusi yang positif, di mana setiap kenaikan satu satuan variabel Pelatihan prediksi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Bendahara BOSP sebesar 0,485 satuan, begitu pula sebaliknya.

Kunci : transformasi digital, kompetensi dan pelatihan kinerja

ABSTRACT

Digital transformation in school financial governance is essential for achieving transparency and accountability. In public junior high schools (SMP Negeri) in Semarang Regency, the implementation of the School Activity and Budget Plan Application (ARKAS) serves as the primary pillar for the digitalization of the management of the School Operational Assistance (BOSP) funds. However, the effectiveness of this system is highly dependent on the readiness of the human resources operating it. This study aims to analyze the roles of digital transformation, human resource competency, and job training in the performance of BOSP treasurers at public junior high schools in Semarang Regency, with a specific focus on the implementation of ARKAS.

This study employs a quantitative approach. The research population consists of all 52 BOSP treasurers from public junior high schools in Semarang Regency, with a sample size of 52 respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires. Quantitative data analysis was conducted using correlation analysis, regression analysis, determination analysis, and hypothesis testing via t-tests and F-tests.

Digital transformation (X1) has a positive and significant influence on the performance of BOSP treasurers at public junior high schools in Semarang Regency. The relationship between these two variables is strong, with a correlation coefficient of 0.727. This positive correlation is further supported by a regression coefficient of 0.511, indicating that for every one-unit increase in the digital transformation variable, the performance of BOSP treasurers increases by 0.511 units. Statistically, this influence is significant, as the calculated t-value (7.477) is substantially higher than the critical t-table value (1.677), with a significance level below the threshold (0.000 < 0.05). Consequently, the null hypothesis (H0) is rejected and the alternative hypothesis (Ha) is accepted, confirming that digital transformation is a crucial factor in optimizing the performance of treasurers. Competency (X2) shows a weak positive relationship but does not have a significant effect on the performance of BOSP treasurers (Y) at public junior high schools in Semarang Regency. In detail, the correlation coefficient between the two variables is 0.202, indicating a low level of association. The regression coefficient for Competence (X2), which is 0.119, further reinforces the nature of this relationship. This means that for every one-unit increase in Competence, the performance of the BOSP (School Operational Assistance Fund) treasurer is predicted to increase by 0.119 units—and vice versa—assuming all other variables remain constant. Although the relationship is positive, a partial test reveals that Competence does not have a statistically significant effect. This is evidenced by a calculated t-value (t-count) of -0.900, which is lower than the critical t-value (t-table) of 1.677 (in absolute terms, |-0.900| < 1.677), and is further supported by a significance value of 0.928, which is well above the 0.05 significance threshold (0.928 > 0.05). Consequently, the second research hypothesis (Ha) is rejected, and the null hypothesis (Ho) is accepted. A correlation coefficient of 0.506 indicates that Training has a moderate relationship with the performance of BOSP treasurers in public junior high schools (SMP Negeri) in Semarang Regency. Furthermore, the linear regression analysis yields a regression coefficient of 0.485. This indicates a positive contribution, where each one-unit increase in the Training variable is predicted to result in a 0.485-unit improvement in the performance of the BOSP treasurer—and vice versa.

Keywords: digital transformation, competence, training, performance.
Keywords: digital transformation, competence, training, performance

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "**Peran Transformasi Digital, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri Di Kabupaten Semarang (Study Kasus Implementasi Arkas)**".

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Ida Zahara Adibah, M.S.I selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris).
2. Bapak Muhammad Arif Rakhman,SE., ME selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris).
3. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM selaku Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA selaku Kepala Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic

Centre Sudirman Guppi (Undaris) dan selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh dosen pengajar, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris)
6. Ibu, suami dan anak- anak saya yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan semangat dalam meraih gelar Sarjana.
7. Seluruh Staff di Sub Bagian Perencanaan Dinas Pendidikan Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang dan para Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang yang telah berkenan meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian.
8. Seluruh teman – teman baik dalam kampus maupun luar kampus yang telah mendukung dan membantu serta memberikan masukan dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki kekurangan, oleh karena itu penulis bersedia menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Kab. Semarang, September 2026

Anik Indarwati

MOTTO

Tidak perlu menjelaskan tentang dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak akan percaya itu." — Ali bin Abi Thalib

"Ilmu itu kehidupan hati daripada kebutaan, sinar penglihatan daripada kezaliman dan tenaga badan daripada kelemahan". — Abu Hamid Al Ghazali

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahi Rabbil Aalamin, puji syukur kepada Allah SWT., atas limpahan Rahmad dan karuniaNya telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang lelah berjuang sampai pada titik ini. Terimakasih alas kerja kerasnya, tetap semangat dan berusaha, pantang menyerah untuk kedepannya.

Skripsi ini juga saya persembahkan kepada Ibu tercinta yang telah memberikan segala dukungan, dan Cinta kasih yang tiada terhingga. Doa dan ridho yang terpanjatkan, menemani dalam Suka dan duka.

Persembahan Istimewa untuk suami tercinta Dedy Suhandi, terima kasih atas dukungan, kebaikan, perhatian, dan kebijaksanaan memberikan izin untuk kuliah dan selalu mendukung baik secara moril maupun finansial sampai pada pencapaian ini.

Terimakasih juga kepada kedua anak Saya, Adella dan Azhalia, karena kalian semangat ini selalu ada yang membuat hidup lebih berwarna.

Persembahan kepada Dosen Pembimbing khususnya dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS pada umumnya, terimakasih atas limpahan ilmu dan pengetahuan, memberikan motivasi, bimbingan dan arahan, nasehat yang akan selalu terkenang.

Teman sekelas regular sore, Pak Adi, Pak Sapto, Mbak Qhoirul, Ifa, Ayuk, Dora. Kalianlah yang mewarnai hari-hari selama kuliah, memberikan kenangan yang tak akan lekang, canda tawa yang tercipta, persahabatan yang erat hingga sampai pada saat ini.

Persembahan kepada Almamater tercinta, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI. Kampus yang mencipta rindu, yang menemani Saat menimba ilmu.

Juga kepada para pembaca, terimakasih sudah meluangkan waktu untuk mambaca bab demi bab skripsi ini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PERSETUJUAN SKRIPSI i
PENGESAHAN SKRIPSI ii
ABSTRAK iii
ABSTRACT iv
KATA PENGANTAR v
MOTTO vii
PERSEMBAHAN viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Perumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 10
E. Definisi Operasional 12
F. Sistematika Penulisan 14
BAB II KAJIAN PUSTAKA 16
A. Kajian Pustaka 16
1. Transformasi Digital 16
a. Pengertian Transformasi Digital 16
b. Teori Transformasi Digital 19
c. Indikator Transformasi Digital 20
2. Kompetensi 21
a. Pengertian Kompetensi 21
b. Teori Kompetensi 22
c. Indikator Kompetensi 24
3. Pelatihan 25

a. Pengertian Pelatihan 25
b. Teori Pelatihan 26
c. Indikator Pelatihan 27
4. Kinerja 28
a. Pengertian Kinerja 28
b. Teori Kinerja 30
c. Indikator Kinerja 31
B. Penelitian Terdahulu 32
C. Kerangka Pikir 34
D. Hipotesis 35
BAB III METODE PENELITIAN 36
A. Jenis Penelitian 36
B. Lokasi dan Tempat Penelitian 37
C. Variabel penelitian 38
D. Populasi dan Sampel Penelitian 39
E. Sumber Data 39
F. Teknik Pengumpulan Data 39
G. Uji Instrumen 40
H. Teknik Analisa Data 42
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 53
A. Gambaran Umum 53
B. Pembahasan 71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 76
A. Kesimpulan 76
B. Saran 79
DAFTAR PUSTAKA 82
LAMPIRAN 85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu 32
Tabel 3.1 Indikator Penelitian 38
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas data 42
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas 44
Tabel 3.4 Pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi 44
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis kelamin 55
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia 56
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan 56
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 57
Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi Sederhana..... 58
Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda 60
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Transformasi Digital 61
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi..... 61
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan 62
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 63
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi 65
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji t (Parsial) 66
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji F (Simultan) 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir 34
Gambar 3.1 Uji t Parsial 51
Gambar 3.2 Uji F Simultan 52
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1 67
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2 68
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3 69
Gambar 4.4 Kurva Test Signifikan Simultan F 71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 85
Lampiran 2 Tabulasi Data Uji coba 10 Respoden 90
Lampiran 3 Tabulasi Data Uji coba 52 Respoden 92
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas 67
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas 68
Lampiran 6 Identitas 52 Responden 69
Lampiran 7 Hasil Uji Korelasi Sederhana Dan Berganda 104
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda 105
Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi 107
Lampiran 10 Hasil Uji Statistik t 107
Lampiran 11 Hasil Uji Statistik F 107
Lampiran 12 Tabel Nilai t untuk df = 1 - 33 108
Lampiran 13 Tabel Nilai t untuk df = 40 - 70 109
Lampiran 13 Tabel Nilai F untuk df = 40 - 70 110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dalam sektor pendidikan dan teknologi informasi terkait dengan pengelolaan keuangan sekolah telah mengalami perubahan signifikan, terdapat pergeseran menuju penggunaan teknologi sebagai alat utama dalam mengelola keuangan sekolah, melalui penerapan sistem informasi keuangan yang terintegrasi, aplikasi keuangan yang efisien, dan otomatisasi dalam proses administrasi keuangan. Sementara itu, teknologi informasi menunjukkan kemajuan dalam pengembangan sistem dan aplikasi yang mendukung transformasi digital, termasuk penggunaan *cloud computing*, untuk penyimpanan data, analisis keuangan, dan prediksi pengelolaan keuangan yang lebih optimal.

BOSP merupakan singkatan dari Dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan. Dana ini merupakan alokasi khusus nonfisik yang bertujuan untuk mendukung biaya operasional bagi Satuan Pendidikan. Dengan kata lain, BOSP adalah sumber dana yang digunakan untuk mendukung kegiatan operasional seperti pemeliharaan fasilitas, pengadaan bahan dan perlengkapan pendidikan, serta keperluan administratif lainnya (Kemdikbud, 2022). BOSP pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Semarang menjadi elemen penting dalam pengelolaan keuangan sekolah. BOSP merupakan sumber dana alokasi khusus yang tidak bersifat fisik namun sangat berperan dalam mendukung

keberlangsungan operasional sekolah, terutama dalam hal pembiayaan yang tidak terkait dengan personil. Secara lebih rinci, Bantuan Operasional Satuan Pendidikan (BOSP) digunakan untuk memenuhi kebutuhan seperti perawatan dan pemeliharaan fasilitas sekolah, pengadaan berbagai bahan dan perlengkapan pendidikan, serta pengelolaan administrasi sekolah yang meliputi pembayaran utilitas, transportasi, dan keperluan lainnya yang diperlukan dalam proses pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bendahara BOSP SMP N 1 Bandungan, Ibu Uut Daryanti, dan Bendahara BOSP SMP N 4 Ungaran, Ibu Nuryanti, tergambar keterbatasan kelompok tim pelaksana di Dinas Pendidikan dalam menyampaikan informasi kepada bendahara BOSP di sekolah-sekolah. Hal ini menggarisbawahi peran penting koordinasi antara Dinas Pendidikan dan bendahara dalam meningkatkan efektivitas implementasi Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) di tingkat sekolah, menunjukkan betapa vitalnya kerja sama yang sinergis antara kedua pihak untuk mencapai efisiensi dan ketepatan dalam pengelolaan keuangan sekolah. Selanjutnya terungkap bahwa kinerja rendah bendahara, terutama dalam hal ketidakpahaman terhadap aplikasi ARKAS dan ketidaktepatan waktu dalam pelaporan keuangan, menjadi kendala utama dalam pengelolaan keuangan sekolah. Fenomena ini menyoroti perlunya peningkatan pemahaman dan keterampilan bendahara terhadap aplikasi ARKAS serta perbaikan dalam proses pelaporan keuangan

guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan keuangan sekolah.

Transformasi digital menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kinerja bendahara BOSP, membawa dampak positif melalui pemanfaatan teknologi yang dapat memberikan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam pengelolaan anggaran sekolah. Hal ini didukung oleh definisi dari Schmarzo (2021), yang menggambarkan transformasi digital sebagai proses yang melibatkan perubahan mendalam dalam cara sebuah bisnis beroperasi, berinteraksi dengan pelanggan, dan menciptakan nilai. Selain itu, teori dari Westerman dan Bonnet (2014) menjelaskan bahwa transformasi digital adalah suatu proses perubahan organisasi yang melibatkan aspek manusia, strategi, serta struktur melalui penerapan teknologi digital dan penyesuaian model bisnis. Tujuan dari transformasi digital adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memanfaatkan teknologi secara efektif dalam berbagai bidang seperti operasional, pemasaran, manajemen sumber daya manusia, dan lain sebagainya. Dengan demikian, transformasi digital bukan hanya tentang adopsi teknologi, tetapi juga tentang perubahan fundamental dalam budaya, proses, dan strategi bisnis untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital saat ini.

Terhambatnya transformasi digital dalam pengelolaan keuangan sekolah sering kali disebabkan oleh ketidakpahaman terhadap penggunaan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) serta ketergantungan pada pihak lain. Menurut Suryadi dan Rachman (2023),

kurangnya pemahaman dan keterampilan teknis dalam penggunaan ARKAS dapat menjadi penghalang utama dalam mengoptimalkan pengelolaan keuangan sekolah secara digital. Terhambatnya transformasi digital mengindikasikan perlunya upaya yang lebih intensif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan terkait aplikasi tersebut, sekaligus mengurangi ketergantungan pada pihak eksternal untuk memastikan kelancaran transformasi digital dalam pengelolaan keuangan sekolah. Bendahara sebagai pemegang kendali dalam mengimplementasikan transformasi digital menjadi semakin penting, menuntut adanya upaya yang lebih sistematis dan terencana untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut (Suryadi & Rachman, 2023). Transformasi digital dan kapabilitas organisasi dapat memengaruhi inovasi model bisnis dan kinerja keuangan lembaga pendidikan serta organisasi sektor publik. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan S Öğrenci (2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen keuangan memiliki dampak positif signifikan terhadap efisiensi pengelolaan anggaran dan transparansi keuangan sekolah. Selain itu, peningkatan pemanfaatan teknologi digital mampu mengurangi kesalahan dalam pencatatan keuangan serta mempercepat proses pelaporan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Tjahyanti (2020), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Kompetensi mencakup pemahaman mendalam tentang bidang tertentu. Kompetensi bendahara BOSP dalam pengelolaan keuangan sekolah menjadi landasan yang penting dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif. Teori Pengembangan Kompetensi yang disajikan oleh Hertanto (2018) memberikan perspektif yang kaya tentang bagaimana individu, termasuk bendahara BOSP, mengembangkan keterampilan dan kompetensi melalui pembelajaran dan pengalaman. Konsep ini sangat relevan dalam konteks pengelolaan keuangan sekolah, di mana peningkatan kompetensi bendahara melalui pembelajaran yang terstruktur dan pengalaman praktis dapat memberikan kontribusi besar dalam menghadapi perubahan dan kompleksitas dalam pengelolaan keuangan sekolah.

Tugas dan tanggung jawab bendahara BOSP dimulai dari menyusun Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (RKAS) yang di dalamnya terdapat rencana penerimaan dan rencana penggunaan dana, membuat laporan realisasi penggunaan dana secara berkala, melakukan tertib pembukuan, dan menyerahkan laporan ke Dinas pendidikan. hal ini ditambah lagi dengan penyampaian laporan pengadaan asset yang bersumber dari dana BOSP serta melaporkan realisasi dana BOSP melalui laman BOSP secara online. Tantangan terkait kompetensi disini terlihat dari kinerja rendah bendahara dan keterbatasan pemahaman terhadap Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) sehingga masih jauh dari harapan terkait ketepatan waktu pelaporan, demikian juga pada pengelolaan BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang. Menurut Pratama dan Nugroho (2023),

kurangnya keterampilan dan pemahaman teknis mengenai ARKAS menjadi salah satu faktor utama yang menghambat pengelolaan keuangan sekolah secara efektif. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan kompetensi bendahara dalam mengoperasikan sistem keuangan digital, termasuk pemahaman yang lebih mendalam terhadap aplikasi tersebut. Dengan peningkatan kompetensi ini, diharapkan bendahara dapat mengatasi berbagai kendala yang muncul dalam pengelolaan keuangan sekolah, sehingga efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sistem keuangan digital dapat tercapai secara optimal (Pratama & Nugroho, 2023). Jika bendahara BOSP berkompeten, ia akan mampu menjalankan tugasnya dan mengatasi hambatan apa pun yang dihadapinya. Bendahara yang memenuhi syarat diharapkan mengetahui apa yang harus dilakukan dan mengapa. Hasil akan meningkat dengan bendahara yang kompeten. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Santoso dan Wijaya (2019) Kemampuan untuk melakukan kewajiban seseorang secara efektif dibantu oleh kompetensi. Kompetensi yang baik berpengaruh positif secara siginifikan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan sumber daya manusia, khususnya bagi bendahara Bantuan Operasional Satuan Pendidikan (BOSP), merupakan solusi yang sangat signifikan mengingat kompleksitas aplikasi dan tuntutan keuangan sekolah yang terus berkembang. Kerjoo (2024) dalam konteks manajemen sumber daya manusia, menyoroti bahwa pelatihan dapat meningkatkan kompetensi individu, memastikan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugasnya, dan

mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi. Selain itu, teori pengembangan kompetensi yang disampaikan oleh Noe (2021) menegaskan bahwa investasi dalam pelatihan memiliki potensi untuk memberikan hasil positif dalam jangka panjang, termasuk dalam konteks peningkatan kinerja dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan sekolah oleh bendahara BOSP. Dengan demikian, pelatihan menjadi strategi yang esensial dalam meningkatkan kemampuan bendahara BOSP dalam menghadapi dinamika dan kompleksitas tugasnya, sekaligus memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi dalam pengelolaan keuangan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bendahara BOSP SMP N 1 Bandungan, Ibu Uut Daryanti, dan Bendahara BOSP SMP N 4 Ungaran, Ibu Nuryanti, masih banyak bendahara BOS belum memahami secara mendalam ARKAS (Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah) sebagai alat utama dalam pengelolaan dana BOS. Dari penginputan data, pembuatan laporan, hingga analisis data untuk pengambilan keputusan. Terlihat bahwa perlunya pelatihan yang lebih intensif dan aplikatif pada bendahara BOSP Kabupaten Semarang. Pelatihan tersebut bertujuan untuk memastikan pemahaman yang lebih baik terhadap Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) dan meningkatkan kinerja bendahara dalam proses pelaporan keuangan. Dengan adanya pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh bendahara, diharapkan mereka dapat menguasai penggunaan aplikasi tersebut dengan lebih baik dan efisien, serta meningkatkan kemampuan

mereka dalam mengelola keuangan sekolah. Pelatihan pengelola keuangan, berpengaruh pada kinerja dalam pengelolaan dana sekolah. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Merlina Doke (2023) dimana menunjukkan hasil bahwa pelatihan yang diberikan meningkatkan pemahaman pengelola keuangan sekolah tentang regulasi dan sistem keuangan berbasis digital dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara BOSP.

Kinerja bendahara BOSP dalam pengelolaan keuangan sekolah sangat penting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi operasional yang optimal ditentukan oleh beberapa faktor, termasuk kemampuan manajerial, keterampilan teknis, dan integritas dalam menjalankan tugas (Nugraha, 2017). Teori kinerja organisasi oleh Armstrong (2020) menekankan bahwa motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja yang kondusif adalah elemen krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Relevansi teori ini dalam konteks pengelolaan keuangan sekolah oleh bendahara BOSP dapat dilihat melalui peran transformasi digital, kompetensi, dan pelatihan. Transformasi digital menawarkan peluang untuk meningkatkan keterampilan teknis bendahara, sementara pelatihan yang tepat memperkuat kompetensi mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung memberikan motivasi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan kompleksitas dalam pengelolaan keuangan sekolah, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan

Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini menyoroti pentingnya transformasi digital, kompetensi, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang, terutama terkait implementasi Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS). Dalam era teknologi yang berkembang pesat, pemahaman yang mendalam terhadap teknologi dan peningkatan kompetensi melalui pelatihan menjadi kunci untuk mengoptimalkan pengelolaan keuangan sekolah secara efektif dan efisien. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Peran Transformasi Digital, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri Di Kabupaten Semarang (Study Kasus Implementasi Arkas)".**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang?

4. Apakah peran transformasi digital, kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Bendahara BOSP di SMP Negeri Kabupaten Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh transformasi digital terhadap kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh bersamaan transformasi digital, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru terhadap pemahaman transformasi digital di bidang pengelolaan keuangan sekolah. Dengan fokus pada kinerja bendahara Bantuan Operasional Sekolah (BOSP) dan implementasi aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS), hasil penelitian

diharapkan dapat melengkapi literatur mengenai dampak transformasi digital dalam meningkatkan efisiensi, akurasi, dan ketepatan waktu dalam pelaporan keuangan di lingkungan pendidikan. Temuan ini diharapkan dapat mengembangkan teori manajemen keuangan sekolah dengan menyoroti kendala dan solusi dalam konteks transformasi digital.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Pihak Akademis

      Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi dunia akademis dengan menyediakan informasi dan temuan empiris yang dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk mengembangkan kurikulum pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen keuangan sekolah. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memperkaya mata kuliah terkait transformasi digital, manajemen keuangan pendidikan, dan penerapan teknologi dalam konteks institusi pendidikan.

   b. Bagi Peneliti

      Hasil penelitian ini dapat memberikan pandangan dan rekomendasi praktis kepada peneliti dan pengembang kebijakan di tingkat lokal maupun nasional. Temuan mengenai kendala dan solusi dalam implementasi Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (ARKAS) serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bendahara BOSP dapat menjadi landasan untuk merumuskan

kebijakan yang mendukung transformasi digital dalam pengelolaan keuangan sekolah.

c. Bagi Pihak Lain

Pihak-pihak terkait dalam pengelolaan keuangan sekolah, seperti Dinas Pendidikan, sekolah, dan komunitas pendidikan, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai acuan untuk mengoptimalkan penerapan teknologi dalam pengelolaan keuangan pendidikan. Temuan mengenai hambatan dan kendala juga dapat memberikan wawasan kepada pihak-pihak terkait untuk mengembangkan pelatihan yang lebih efektif dan mendukung bagi bendahara BOSP. Dengan demikian, penelitian ini memiliki implikasi praktis yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan sekolah melalui pendekatan transformasi digital.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran praktis dan terukur dari suatu variabel dalam penelitian, menjelaskan bagaimana variabel tersebut akan diukur atau diamati. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Transformasi Digital:

   Menurut Schmarzo (2021), transformasi digital sebagai perubahan mendalam dalam cara organisasi beroperasi dan memanfaatkan teknologi untuk menciptakan nilai.

2. Kompetensi:

   Menurut Hertanto (2018) Kompetensi adalah landasan konseptual yang penting dalam pemahaman tentang bagaimana individu mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka melalui pembelajaran dan pengalaman.

3. Pelatihan :

   Menurut Noe (2021) Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

4. Kinerja

   Menurut Nugroho (2023) Kinerja adalah suatu penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Merupakan bagian yang berisi tentang teori-teori yang diambil dalam penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan dasar acuan bagi penelitian ini. Bab ini berisi kajian pustaka, kerangka pikir, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Berisi uraian strategi penelitian termasuk populasi, lokasi dan metode penarikan sampel, menetapkan desain penelitian, merencanakan analisis data dan menetapkan jadwal penelitian.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang gambaran umum perusahaan, identifikasi responden, metode analisis data, hasil pengolahan data, dan pembahasannya.

BAB V : Penutup

Berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Transformasi Digital

a. Pengertian Transformasi Digital

Menurut Schmarzo (2021), transformasi digital sebagai perubahan mendalam dalam cara organisasi beroperasi dan memanfaatkan teknologi untuk menciptakan nilai. Dengan adanya transformasi digital maka sebuah bisnis mengadopsi teknologi digital yang umumnya diimplementasikan dengan tujuan meningkatkan efisiensi, memperdalam nilai, dan melahirkan inovasi-inovasi baru. Masuknya teknologi dan jaringan internet, secara fundamental mengubah cara operasi sebuah bisnis sampai perubahan dinamika pemilik usaha dan pelanggan. Pergeseran yang disebabkan pengaruh teknologi ini menciptakan perubahan budaya perusahaan/bisnis/organisasi. Faktor utama yang menyebabkan munculnya transformasi digital adalah berawal dari jumlah tuntutan kebutuhan hidup manusia yang semakin beragam dan diiringi dengan permintaan pasar teknologi yang juga meningkat. Kekuatan inilah yang mendorong tumbuhnya transformasi digital, guna menciptakan sistem lebih cepat, terukur, sistematis, dan menjadi solusi dari hambatan pada dekade sebelumnya.

Menurut Westerman dan Bonnet (2014), transformasi digital dapat didefinisikan sebagai suatu proses perubahan organisasi yang melibatkan

aspek manusia, strategi, serta struktur melalui penerapan teknologi digital dan penyesuaian model bisnis guna meningkatkan kinerja organisasi. Dalam perspektif mereka, transformasi digital bukan hanya sekedar penerapan teknologi, melainkan suatu evolusi menyeluruh yang memengaruhi segala aspek dalam suatu entitas. Transformasi ini terjadi melalui inovasi yang signifikan, yang bertujuan mengubah perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien dalam menjalankan bisnisnya. Dengan demikian, transformasi digital tidak hanya mencakup penggunaan alat dan sistem baru, tetapi juga melibatkan perubahan dalam budaya organisasi, proses bisnis, dan strategi manajemen untuk merespon perubahan era digital dengan maksimal.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) 2020, mendefinisikan transformasi digital dalam konteks pendidikan sebagai suatu perubahan mendalam dalam paradigma pembelajaran yang didorong oleh penerapan teknologi informasi dan komunikasi. Transformasi ini tidak hanya mencakup aspek teknis penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak, tetapi juga melibatkan perubahan dalam metode pembelajaran, struktur kurikulum, dan interaksi guru-murid. Transformasi digital bukan sekadar alat teknologi, tetapi juga sebuah pendekatan holistik untuk meningkatkan relevansi, keterlibatan, dan hasil pembelajaran guna mempersiapkan generasi muda menghadapi tuntutan masa depan yang semakin digital.

Dalam konteks sektor keuangan sekolah, transformasi digital bukan hanya mengacu pada penguasaan teknologi dalam proses pembelajaran, tetapi juga pada efisiensi dan inovasi dalam pengelolaan keuangan. Penerapan teknologi dalam keuangan sekolah dapat diartikan sebagai suatu perubahan menyeluruh dalam sistem manajemen keuangan, melibatkan pemanfaatan platform digital untuk pencatatan, pelaporan, dan pengelolaan dana sekolah. Dalam sebuah era yang diwarnai oleh perubahan cepat, perpindahan ke model keuangan digital mampu memberikan dampak positif terhadap keterbukaan, akuntabilitas, dan transparansi dalam pengelolaan keuangan sekolah. Sebagaimana diungkapkan oleh Bashori (2018), teknologi adalah kunci untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam menghadapi revolusi industri.

Kesimpulannya, transformasi digital, sebagaimana didefinisikan oleh Westerman dan Bonnet (2014) serta Kemendikbud (2020), menggambarkan suatu evolusi menyeluruh dalam suatu entitas, baik organisasi maupun sektor pendidikan. Transformasi ini mencakup aspek manusia, strategi, struktur, metode pembelajaran, dan manajemen keuangan, melibatkan penerapan teknologi digital dan penyesuaian model bisnis. Dalam konteks pendidikan, transformasi digital bukan hanya alat teknologi semata, tetapi juga merupakan pendekatan holistik untuk meningkatkan relevansi, keterlibatan, dan hasil pembelajaran. Adapun di sektor keuangan sekolah, perpindahan ke model keuangan digital memberikan dampak positif terhadap keterbukaan, akuntabilitas, dan

transparansi. Oleh karena itu, menghadapi revolusi industri, penerapan teknologi di kedua sektor tersebut menjadi kunci untuk mengembangkan keterampilan yang relevan.

b. Teori Transformasi Digital

Schmarzo (2021) mendefinisikan transformasi digital sebagai proses yang melibatkan perubahan mendalam dalam cara sebuah bisnis beroperasi, berinteraksi dengan pelanggan, dan menciptakan nilai. Selain itu, teori dari Westerman dan Bonnet (2014) menjelaskan bahwa transformasi digital adalah suatu proses perubahan organisasi yang melibatkan aspek manusia, strategi, serta struktur melalui penerapan teknologi digital dan penyesuaian model bisnis. Transformasi digital menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kinerja bendahara BOSP, membawa dampak positif melalui pemanfaatan teknologi yang dapat memberikan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam pengelolaan anggaran sekolah. Dalam kerangka teori ini, Mezirow, pada tahun 70-an, memperkenalkan teori pembelajaran transformatif yang awalnya dikembangkan melalui studi terhadap sekelompok wanita putus sekolah yang kembali menempuh pendidikan setelah periode yang panjang. Fokus penelitian tersebut adalah perubahan peran dan konsep diri yang muncul sebagai hasil dari proses pembelajaran.

Terutama di sektor pendidikan, teori transformasi digital mengemuka sebagai solusi untuk menghadapi paradigma lama dalam pengelolaan Bantuan Operasional Satuan Pendidikan yang mungkin belum

memadai atau efisien. Mengacu pada konsep "transformation perspektif" Mezirow, teori transformasi digital dapat menjadi landasan untuk mengubah paradigma tradisional dalam menyelenggarakan dan mengelola bantuan operasional pendidikan. Dengan menerapkan teori ini, bendahara BOSP dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan bantuan operasional, memastikan bahwa proses pembelajaran di sekolah lebih optimal sesuai dengan perkembangan teknologi. Merujuk pada konsep-konsep yang dipaparkan oleh Nasukah (2021), kita dapat memahami bagaimana teori transformasi digital dapat membentuk dan memandu perkembangan sektor pendidikan di dalam lingkungan kerja Bendahara BOSP.

c. Indikator Transformasi Digital

Indikator transformasi digital berdasarkan teori Schmarzo (2021) mencakup beberapa aspek utama yang mendukung peningkatan kinerja organisasi yaitu :

1. Penerapan teknologi mendorong efisiensi

   Melalui otomatisasi proses administratif, yang mengurangi kesalahan manual dan mempercepat waktu penyelesaian tugas.

2. Teknologi digital memberikan transparansi

   memungkinkan informasi terkait pengelolaan data dapat diakses dengan mudah oleh pemangku kepentingan melalui platform yang aman.

3. Akuntabilitas

   Merupakan elemen penting, di mana teknologi mendukung pelacakan dan audit penggunaan data secara real-time untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan.

4. Teknologi meningkatkan akurasi dan aksesibilitas data

   Teknologi meningkatkan akurasi dan aksesibilitas sehingga mempermudah pengambilan keputusan berbasis informasi oleh pengguna.

Indikator-indikator ini selaras dengan kebutuhan untuk mengatasi keterbatasan pemahaman terhadap aplikasi ARKAS yang menjadi permasalahan utama, dengan fokus pada peningkatan efisiensi dan keandalan dalam pengelolaan keuangan sekolah.

5. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Hertanto (2018) Kompetensi adalah landasan konseptual yang penting dalam pemahaman tentang bagaimana individu mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka melalui pembelajaran dan pengalaman. kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dalam konteks ini, kemampuan tersebut dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual mencakup aspek-aspek kognitif dan pengetahuan yang dimiliki individu, termasuk pemahaman terhadap konsep dan strategi

yang relevan dalam pekerjaan tertentu. Di sisi lain, kemampuan fisik melibatkan keterampilan dan keahlian yang bersifat praktis, seperti kecepatan, ketepatan, dan kekuatan dalam melaksanakan tugas-tugas fisik yang mungkin terkait dengan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, konsep kompetensi mencakup kombinasi dari berbagai aspek kognitif dan praktis yang diperlukan untuk berhasil dalam menjalankan peran atau tanggung jawab tertentu dalam dunia kerja.

Selain itu, kompetensi juga mencakup dimensi-dimensi lain seperti keterampilan interpersonal dan kemampuan adaptasi. Keterampilan interpersonal mencakup kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, dan membangun hubungan yang efektif dengan orang lain, yang penting untuk bekerja dalam tim dan menangani interaksi dengan berbagai pemangku kepentingan. Kemampuan adaptasi, di sisi lain, melibatkan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang muncul di lingkungan kerja yang dinamis. Kompetensi yang lengkap adalah gabungan dari kemampuan intelektual, fisik, interpersonal, dan adaptasi, yang memungkinkan individu untuk tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas spesifik tetapi juga berkontribusi secara efektif dalam lingkungan kerja yang terus berkembang.

b. Teori Kompetensi

Teori Pengembangan Kompetensi menjadi landasan konseptual yang penting dalam pemahaman tentang bagaimana individu mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka melalui

pembelajaran dan pengalaman, seperti yang dikemukakan oleh Hertanto (2018) bahwa kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya, oleh karena itu diharapkan pegawai memiliki komptensi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal ditempat tugasnya. Dari hal tersebut menawarkan perspektif yang kaya tentang tahapan perkembangan karir individu.

Menurut teori ini, individu melewati beberapa tahap dalam pengembangan karir mereka, termasuk tahap pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, pemeliharaan, dan pensiun. Setiap tahap ini mencerminkan perubahan dalam kebutuhan, nilai-nilai, dan kompetensi individu. Dalam hal pengembangan kompetensi, Model Super menekankan peran penting pembelajaran dan pengalaman dalam membentuk dan memperkaya keterampilan individu.

Melalui pembelajaran dan pengalaman, individu dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, mengeksplorasi minat dan tujuan karir, serta membangun kompetensi yang relevan dengan perkembangan karir mereka. Model Super tidak hanya memandang pengembangan kompetensi sebagai suatu keharusan untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga sebagai suatu proses yang mengarah pada pencapaian tujuan dan kepuasan dalam karir.

Dengan merujuk pada penelitian Hertanto (2018), pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana Model Pengembangan Karir Donald Super

diterapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana individu, termasuk bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang, dapat mengembangkan kompetensi mereka melalui pengalaman dan pembelajaran selama tahapan perkembangan karir mereka.

c. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi, menurut Hertanto (2018), dapat diukur melalui berbagai aspek yang mencakup pendidikan formal, pengalaman praktis, pelatihan, dan interaksi dengan lingkungan kerja yaitu

1. Pendidikan formal

   Menjadi dasar pengembangan kompetensi dimana pengetahuan teoretis diperoleh dan diaplikasikan.

2. Pengalaman praktis

   Merupakan peranan penting yang memungkinkan individu untuk menerapkan teori dalam situasi nyata dan mengasah keterampilan mereka melalui praktek langsung.

3. Pelatihan khusus

   Pelatihan khusus yang relevan dengan bidang kerja tertentu berfungsi untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan yang sudah ada, sekaligus memperkenalkan teknik dan metode baru.

4. Interaksi dengan lingkungan kerja,

   Interaksi termasuk kolaborasi dengan rekan kerja dan penerapan solusi dalam konteks dunia nyata, menjadi indikator penting dalam penilaian kompetensi seseorang.

Indikator-indikator ini mencerminkan sejauh mana individu telah mengembangkan dan menerapkan kompetensinya dalam berbagai situasi dan lingkungan.

5. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Noe (2020) berpendapat bahwa pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

Pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang atau karyawan melakukan pendidikan jangka pendek yang mana menggunakan sebuah prosedur sistematis dan terorganisir berdasarkan pelatihan yang dilakukan, untuk menimbulkan atau mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari seseorang untuk dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu/tidak menguasai suatu bidang tertentu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan (Sulaiman, 2020).

Wibowo (2019) berpendapat Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan individu dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja profesional di bidangnya. Kaswan (2018) menyatakan pelatihan adalah proses meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Dan sedangkan Menurut

Dessler (2020), menyatakan bahwa pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan dalam pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan potensi-potensi yang ada guna untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan

b. Teori Pelatihan

Noe (2021) mendefinisikan Teori investasi sumber daya manusia menegaskan bahwa investasi dalam pelatihan dapat memberikan hasil positif dalam jangka panjang. Pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan pemahaman terhadap teknologi digital, seperti implementasi Arkas, serta meningkatkan keterampilan manajerial dalam pengelolaan keuangan, diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja bendahara. Dengan memposisikan pelatihan sebagai investasi, organisasi sekolah dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia mereka, sejalan dengan tujuan transformasi digital dan peningkatan kinerja keuangan sekolah.

Dengan menggunakan teori investasi sumber daya manusia, pendekatan pelatihan bendahara BOSP dapat difokuskan pada pengembangan keterampilan yang memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi operasional dan pencapaian tujuan keuangan sekolah. Melalui pemahaman yang lebih baik terhadap teori investasi sumber daya manusia, organisasi dapat merancang program pelatihan yang lebih terarah dan berdaya guna untuk mendukung transformasi digital dan meningkatkan kinerja bendahara.

c. Indikator Pelatihan

Menurut Noe (2021) mendefinisikan Indikator pelatihan utama meliputi :

1. Reaksi (Reaction): Mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan, meliputi materi, metode, instruktur, dan fasilitas.

2. Pembelajaran (Learning): Mengukur peningkatan pengetahuan, keterampilan, atau sikap setelah mengikuti pelatihan.

3. Perilaku (Behavior/Transfer of Training): Mengukur sejauh mana peserta menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan sehari-hari.

4. Hasil (Results): Mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan, seperti peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas layanan, dan penurunan angka *turnover*.

6. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kunci dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan operasional dan strategisnya. Menurut Nugraha (2017), kinerja sangat penting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi operasional yang optimal, yang ditentukan oleh berbagai faktor. Di antaranya adalah kemampuan manajerial yang mencakup keterampilan dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya secara tepat, keterampilan teknis yang menunjang pelaksanaan tugas-tugas spesifik, serta integritas dalam menjalankan tanggung jawab dan kewajiban perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan pencapaian hasil yang diharapkan, tetapi juga memastikan bahwa proses kerja dilakukan sesuai dengan standar etika dan profesionalisme. Dengan demikian, peningkatan kinerja menjadi fokus utama dalam manajemen organisasi untuk mempertahankan daya saing dan keberlanjutan jangka panjang.

Selain itu, kinerja yang optimal berperan penting dalam membangun reputasi organisasi di mata pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Manajemen kinerja yang efektif memungkinkan perusahaan untuk menilai, memantau, dan meningkatkan kontribusi individu maupun tim terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini melibatkan penetapan indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPIs) yang relevan, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta evaluasi berkala untuk memastikan adanya perbaikan berkelanjutan. Nugraha (2017)

menekankan bahwa kinerja yang baik juga harus didukung oleh sistem penghargaan yang adil, yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang maksimal. Pada akhirnya, kinerja yang terkelola dengan baik akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Kinerja Bendahara Bantuan Operasional Satuan Pendidikan (BOSP) di SMP Negeri di Kabupaten Semarang memainkan peran yang sangat krusial dalam mengelola dana pendidikan secara efisien dan transparan. Sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan sekolah, kinerja bendahara mencakup perencanaan, pencatatan, hingga pelaporan penggunaan dana BOSP, yang harus sesuai dengan peraturan pemerintah dan prinsip-prinsip akuntabilitas.

Kesimpulannya, kinerja merupakan faktor kunci dalam mencapai keberhasilan operasional dan strategis organisasi, termasuk dalam konteks pengelolaan dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan (BOSP) SMP Negeri di Kabupaten Semarang. Keberhasilan seorang bendahara BOSP sangat bergantung pada kemampuan manajerial, keterampilan teknis, dan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas keuangan secara efektif dan transparan. Dengan manajemen kinerja yang baik, bendahara dapat memastikan penggunaan dana secara efisien sesuai dengan aturan yang berlaku, sekaligus membangun kepercayaan dari berbagai pemangku kepentingan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja bendahara menjadi

elemen penting untuk mendukung keberhasilan pendidikan dan kelangsungan operasional sekolah secara berkelanjutan.

b. Teori Kinerja

Teori kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Armstrong (2020) menekankan bahwa motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Motivasi menjadi salah satu pendorong utama karyawan untuk bekerja secara maksimal, di mana motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta suasana kerja yang mendukung. Menurut Armstrong, tanpa motivasi yang tepat, karyawan cenderung kurang bersemangat dan produktivitas akan menurun. Oleh karena itu, penting bagi manajemen organisasi untuk memahami apa yang memotivasi individu maupun tim, dan menciptakan strategi motivasi yang efektif untuk memastikan setiap karyawan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain motivasi, keterampilan dan lingkungan kerja yang kondusif juga memegang peranan penting. Keterampilan karyawan, baik teknis maupun interpersonal, harus terus diasah melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan agar mereka mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta kebijakan yang mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,

juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja optimal. Armstrong (2020) menegaskan bahwa kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan dari kualitas lingkungan kerja yang diciptakan oleh manajemen. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi yang kuat, keterampilan yang memadai, dan lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan kinerja organisasi yang unggul serta membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif.

Kesimpulannya, teori kinerja organisasi menurut Armstrong (2020) menyoroti pentingnya sinergi antara motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja yang kondusif dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Ketiga elemen ini saling berinteraksi untuk menciptakan kinerja yang optimal di tingkat individu maupun tim. Motivasi mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, keterampilan memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan efisien, dan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana yang produktif dan harmonis. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan dan mengintegrasikan faktor-faktor ini dalam kebijakan organisasi untuk memastikan keberhasilan dan pencapaian jangka panjang.

c. Indikator Kinerja

Menurut Nugraha (2017), indikator kinerja merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu organisasi atau individu telah mencapai tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja mencakup berbagai aspek :

1. Kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas.
2. Ketepatan waktu, pencapaian target, dan kepuasan stakeholders. Menekankan bahwa indikator kinerja yang baik harus spesifik, terukur, relevan, dan berbasis waktu (SMART).
3. Evaluasi secara berkala untuk memastikan adanya perbaikan berkelanjutan serta penyesuaian terhadap dinamika internal maupun eksternal organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

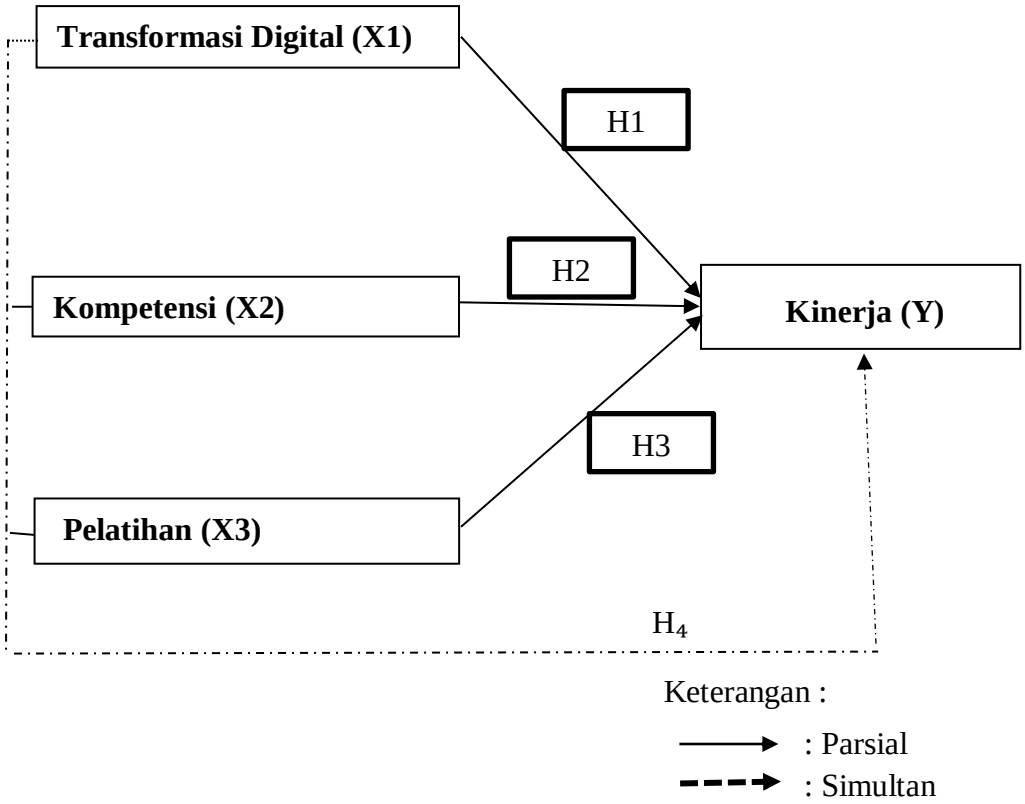
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisi	Hasil Penelitian
1	Rubiyati, W. R., dan Ismanto, B. (Juli 2020)	Evaluasi Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) di Sekolah Dasar	Model kesenjangan, observasi, studi dokumen, wawancara	Adanya kesenjangan dalam implementasi BOS terkait desain program dan pencairan dana
2	Dalimunthe, M. B. (Oktober 2010)	Pengaruh kepuasan kerja, kejelasan peran, dan kinerja bendahara dana BOS di SD	Analisis faktor, purposive sampling	Kepuasan kerja, kejelasan peran, dan kinerja bendahara saling mempengaruhi, dengan KMO Adequancy > 0,5 dan Bartlett sig. < 0,05

3	Suharto, M., dan Suryani, A. (2017)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja bendahara BOS	Kuantitatif, regresi linier berganda	Pelatihan yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara
4	Setiawan, B. (2015)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja bendahara BOS	Survei, analisis regresi	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara
5	Nugroho, T., dan Pratama, R. (2022)	Transformasi digital terhadap efisiensi kerja	Studi kuantitatif, regresi linier sederhana	Transformasi digital secara signifikan meningkatkan efisiensi kerja di organisasi
6	Santoso, R., dan Wijaya, H. (2019)	Kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi multivariat	Kompetensi yang lebih baik meningkatkan kinerja karyawan
7	Permana, A. T. (2020)	Efektivitas pelatihan terhadap produktivitas kerja	Kuantitatif, eksperimen	Pelatihan yang efektif meningkatkan produktivitas kerja
8	Sukmawati, D., dan Rahman, F. (2021)	Pengaruh transformasi digital terhadap kepuasan kerja	Metode survei, analisis SEM	Transformasi digital meningkatkan kepuasan kerja melalui efektivitas komunikasi
9	Öğrenci, Seher (2024)	Transformasi digital dan kapabilitas organisasi dapat mempengaruhi inovasi model bisnis dan kinerja keuangan lembaga pendidikan	Melalui analisis wawancara semi terstruktur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi dalam manajemen keuangan memiliki dampak positif signifikan terhadap efisiensi pengelolaan anggaran dan transparansi keuangan sekolah.
10	Merlina Doke (2023)	Peningkatan kemampuan pengelolaan keuangan sekolah melalui pelatihan Aplikasi RKAS	Berdasarkan teori dari Kemmis dan Taggert yang berbentuk spiral dari siklus yang satu ke siklus berikutnya	Hasil penelitian bahwa pelatihan yang diberikan meningkatkan pemahaman pengelola keuangan sekolah tentang regulasi dan sistem keuangan berbasis digital dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber data sekunder, (2024)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir menurut Sugiyono (2019) merupakan metode konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Peran Transformasi Digital, Kompetensi Dan PelatihanTerhadap Kinerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian (Sujarweni (2015). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_{o1} : Transformasi Digital (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y).
   H_{a1} : Transformasi Digital (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y).
2. H_{o2} : Kompetensi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y).
   H_{a2} : Kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y).
3. H_{o3} : Pelatihan (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y).
   H_{a3} : Pelatihan (X3) berpengaruh terhadap positif Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y).
4. H_{o4} : Transformasi Digital (X1), Kompetensi (X2), dan Pelatihan (X3) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y).
   H_{a4} : Transformasi Digital (X1), Kompetensi (X2), dan Pelatihan (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengeksplorasi peran transformasi digital, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja bendahara Bantuan Operasional Sekolah (BOSP) di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Semarang. Pendekatan ini mengharuskan pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisis menggunakan metode statistik. Pemilihan pendekatan kuantitatif sesuai dengan prinsip-prinsip positivisme ilmiah yang diuraikan oleh Sugiyono (2019), yang menekankan kerangka analitis yang jelas dan data empiris yang obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Metode penelitian ini melibatkan pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk memahami dampak transformasi digital, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja bendahara BOSP di SMP Negeri di Kabupaten Semarang. Penelitian ini dilakukan di lingkungan sekolah menengah pertama negeri di Kabupaten Semarang, dengan subjek utama adalah bendahara BOSP di sekolah-sekolah tersebut. Melalui teknik analisis statistik, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan dan dampak dari transformasi digital, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja bendahara BOSP secara komprehensif. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menginterpretasi data yang terkumpul dengan cermat dan sistematis.

B. Lokasi dan Tempat Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Semarang. Lokasi dipilih berdasarkan ketersediaan implementasi sistem ARKAS dan representasi yang cukup dari berbagai sekolah.

C. Variabel penelitian

Variabel penelitian merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan pleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain veriabel penelitian ialah setiap hal dalam suatu penelitian yang datanya ingin diperoleh (Noor, 2011). Variabel bebas dan terikat dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas atau Variabel Independen

   Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau variabel dependen (Sujarweni, 2015). Menurut Sugiyono (2019) variable independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini dapat disebutkan sebagai berikut :

   a. Transformasi Digital (X_1)

   b. Kompetensi (X_2)

   c. Pelatihan (X_3)

2. Variabel Terikat atau Variabel Dependen

Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat adanya variabel bebas (Sujarweni, 2015). Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini dapat disebutkan, yaitu Kinerja Bendahara Bantuan Operasional Sekolah (BOSP) di SMP Negeri Kabupaten Semarang (Y).

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Skala
Transformasi Digital (X1)	1. Efisiensi 2. Transparansi 3. Akuntabilitas 4. Aksesibilitas	Interval	Schmarzo (2021)
Kompetensi (X2)	1. Pendidikan Formal 2. Pengalaman Praktis, 3. Pelatihan, 4. Interaksi dengan Lingkungan Kerja	Interval	Hertanto (2018)
Pelatihan (X3)	1. Reaksi (kepuasan peserta) 2. Pembelajaran (peningkatan pengetahuan/skill) 3. Perilaku (penerapan hasil latihan) 4. Hasil (dampak pada kinerja organisasi) Dampak Jangka Panjang	Interval	Noe (2021)
Kinerja (Y)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Kepuasan Stakeholder	Interval	Nugroho (2023)

Sumber data sekunder, (2026)

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Arikunto (2017:173), populasi mencakup keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

bendahara Bantuan Operasional Sekolah (BOSP) di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang berada di Kabupaten Semarang

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini tekhnik sampling yang digunakan adalah dengan metode *non probability sampling* dimana pemilihan sampel mempertimbangkan dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah tekhnik penarikan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Sampel dari penelitian ini yaitu semua bendahara BOSP dari 52 SMP Negeri di Kabupaten Semarangasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan representatif mengenai peran transformasi digital, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja bendahara BOSP dalam konteks implementasi sistem Arkas.

E. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020), menjelaskan bahwa sumber data primer merupakan sumber data yang memberikan informasi secara langsung kepada peneliti.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2020), menjelaskan bahwa sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti melainkan melalui berbagai dokumen yang dapat mendukung informasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan suatu langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuesioner. Kuesioner dipilih sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data terkait peran transformasi digital, kompetensi, dan pelatihan yang dimiliki oleh bendahara Bantuan Operasional Sekolah (BOSP) di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kabupaten Semarang, dengan fokus pada studi kasus implementasi sistem Arkas.

Kuesioner dirancang dengan cermat untuk mencakup pertanyaan-pertanyaan yang relevan dan spesifik sesuai dengan variabel yang diteliti. Instrumen ini akan memungkinkan para responden, yaitu bendahara BOSP, untuk menyampaikan pandangan, persepsi, dan pengalaman mereka terkait peran transformasi digital, tingkat kompetensi, dan dampak pelatihan yang telah mereka terima terhadap kinerja mereka. Pemilihan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data didasarkan pada keunggulannya dalam mencapai efisiensi dan objektivitas. Melalui kuesioner, peneliti dapat merinci

tanggapan responden dengan cara yang terstandarisasi, memfasilitasi analisis data yang lebih akurat dan komprehensif. Kuesioner juga memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar, sesuai dengan jumlah bendahara BOSP di SMP Negeri di Kabupaten Semarang yang menjadi subjek penelitian.

Dengan merinci pertanyaan-pertanyaan yang terfokus dalam kuesioner, penelitian ini diharapkan dapat menggali informasi yang mendalam dan sesuai dengan tujuan penelitian, membantu menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja bendahara BOSP dalam konteks transformasi digital dan implementasi sistem Arkas.

G. Uji Instrumen

1. Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuiesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 yang mengacu pada buku SPSS dari Ghozali (2018), dengan cara mengkorelasikan antara nilai masing-masing item dengan total item dari jawaban kuesioner. Menurut Ghozali (2018) kriteria pengukuran validitas adalah :

a. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaannya adalah valid.

b. Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaannya adalah tidak valid.

Rumus validitas dalam penelitian ini menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (kinerja pegawai)

x = jumlah skor item (*work-life balance* X_1, fasilitas kerja X_2 dan disiplin kerja X_3)

n = jumlah responden

Tabel 3.2
Tabel Uji Validitas Data

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Nilai Sig	Keterangan
Transformasi Digital (X1)	X1.1	0.985	0.6319	0.000	Valid
	X1.2	0.930	0.6319	0.000	Valid
	X1.3	0.952	0.6319	0.000	Valid
	X1.4	0.969	0.6319	0.000	Valid
	X1.5	0.948	0.6319	0.000	Valid
	X1.6	0.952	0.6319	0.000	Valid
	X1.7	0.952	0.6319	0.000	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0.973	0.6319	0.000	Valid
	X2.2	0.973	0.6319	0.000	Valid
	X2.3	0.973	0.6319	0.000	Valid
	X2.4	0.973	0.6319	0.000	Valid
	X2.5	0.921	0.6319	0.000	Valid
	X2.6	0.784	0.6319	0.007	Valid
	X2.7	0.973	0.6319	0.000	Valid
Pelatihan (X3)	X3.1	0.929	0.6319	0.000	Valid
	X3.2	0.962	0.6319	0.000	Valid
	X3.3	0.858	0.6319	0,002	Valid

	X3.4	0.929	0.6319	0.000	Valid
	X3.5	0.883	0.6319	0.001	Valid
	X3.6	0.919	0.6319	0.000	Valid
	X3.7	0.883	0.6319	0.001	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.994	0.6319	0.000	Valid
	Y.2	0.994	0.6319	0.000	Valid
	Y.3	0.994	0.6319	0.000	Valid
	Y.4	0.994	0.6319	0.000	Valid
	Y.5	0.994	0.6319	0.000	Valid
	Y.6	0.828	0.6319	0.003	Valid
	Y.7	0.994	0.6319	0.000	Valid

Sumber : Data yang diolah (2026)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 25 pada Lampiran 4 halaman 93 diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0,784 – 0,994. tampak bahwa r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan r_{tabel} = 0,6319. Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid

2. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 yang mengacu pada buku SPSS dari Ghozali (2018), dengan menganalisa koefisien *Alpha Cronbach* untuk mengetahui tingkat kehandalannya. Suatu variabel dikatakan reliabel menurut Nunnally dalam Ghozali (2018), jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,70. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$r = [\frac{k}{(k-1)}][1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}$$

Keterangan :

r = koefiesien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = banyak butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

Tabel 3.3
Tabel Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Transformasi Digital	0.964	0.70	Reliabel
2	Kompetensi	0.953	0.70	Reliabel
3	Pelatihan	0.932	0.70	Reliabel
4	Kinerja	0.924	0.70	Reliabel

Sumber: Data yang diolah (2026)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan reliable.

H. Teknik Analisa Data

1. Korelasi

Menurut Sigiono (2021), uji korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur tingkat hubungan atau keterkaitan antara dua variabel. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah perubahan pada satu variabel diikuti oleh perubahan pada variabel lain, serta seberapa kuat

hubungan tersebut. Hasil uji korelasi dinyatakan dalam koefisien korelasi yang berkisar antara -1 hingga 1, dengan nilai positif menunjukkan hubungan searah dan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan. Uji korelasi tidak menentukan hubungan sebab-akibat, tetapi hanya mengukur kekuatan hubungan antara variable.

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Interprestasinya
0.00 – 0.199	Hubungan korelasi sangat rendah
0.20 – 0.399	Hubungan korelasi rendah
0.40 – 0.599	Hubungan korelasi sedang
0.60 – 0.799	Hubungan korelasi kuat
0.80 – 1.000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data sekunder, (2026)

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

a. Korelasi Sederhana

Menurut Sugiyono (2021), korelasi sederhana adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Korelasi sederhana mengukur seberapa kuat dan arah hubungan antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Jika hasil korelasi menunjukkan nilai positif, berarti kedua variabel memiliki hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan. Namun, korelasi sederhana tidak menjelaskan hubungan sebab-akibat, melainkan hanya menggambarkan kekuatan hubungan tersebut.

Rumus korelasi sederhana yang sering digunakan adalah Pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{r_p\sqrt{n-m}}{\sqrt{1-r_p{}^2}}$$

Keterangan :

r_p = koefisien korelasi parsial

n = jumlah sampel

m = banyaknya variable

b. Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2019), korelasi berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3, dst.) dengan satu variabel dependen (Y). Korelasi berganda memungkinkan peneliti untuk mengetahui seberapa kuat dan signifikan variabel-variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Teknik ini berguna untuk memahami pengaruh beberapa faktor sekaligus terhadap hasil tertentu, dan sering digunakan dalam penelitian sosial dan ekonomi.

Rumus korelasi berganda yang umum digunakan Adalah :

$$F_0 = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah anggota sampel

2. Regresi

Menurut Sugiyono (2019), regresi adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel independen (prediktor) terhadap variabel dependen (terikat).

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengukur dan memodelkan hubungan antara satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Tujuan utama dari regresi sederhana adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen dan untuk memahami bagaimana perubahan dalam variabel independen memengaruhi variabel dependen. Rumus regresi linier sederhana dalam penelitian inisebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Bilangan konstanta.

b = Koefisien regresi.

b. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019), regresi berganda adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = bilangan konstanta

b_1 = koefisien regresi pertama

b_2 = koefisien regresi kedua

b_3 = koefisien regresi ketiga

X_1 = variabel bebas

X_2 = variabel bebas

X_3 = variabel bebas

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa jauh kemampuan variabel dalam menjelaskan variasi variabel terikat dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Menurut Ghozali (2018) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan didalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, Maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli

apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti *R Square*, nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji hipotesis parsial, atau yang dikenal sebagai uji t, adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh signifikan secara individu dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Menurut Sugiyono (2019), uji t bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam model dianggap konstan. Hasil uji t dinilai berdasarkan nilai signifikansi (p-value) yang dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan (alpha), di mana nilai p lebih kecil dari alpha menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah) :

1. Ho: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$

   Transformasi digital (X1), kompetensi (X2), dan pelatihan (X3) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y). Hal ini menunjukkan

bahwa variasi dalam kinerja bendahara tidak secara substansial dipengaruhi oleh perubahan dalam ketiga variabel independen tersebut.

2. Ha: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$

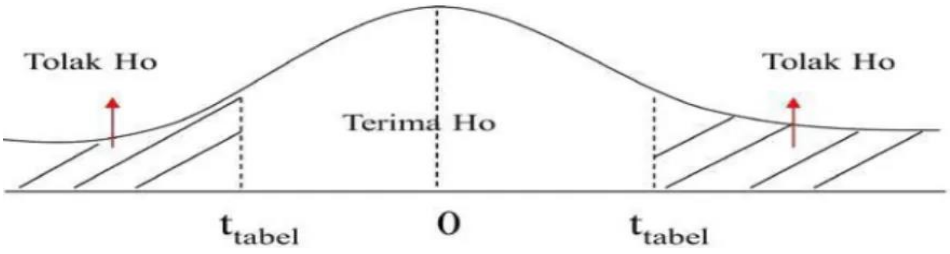
   Transformasi Digital (X1), kompetensi (X2), dan pelatihan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam variabel-variabel tersebut secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja bendahara dalam pengelolaan keuangan sekolah.

3. Kriteria pengujian

   a) Apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi > 0,05 maka Ho diterima atau Ha ditolak artinya transformasi digital, komptensi dan pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

   b) Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya transformasi digital, kompetensi dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Gambar uji t



Gambar 3.1
Uji t (Parsial)

E. Uji F (Simultan)

Pengujian Simultan merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Menurut Sugiyono (2019), uji F simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dalam konteks model regresi berganda, di mana pengaruh setiap variabel independen tidak diuji secara individual (seperti pada uji T), melainkan dilihat pengaruh gabungannya.

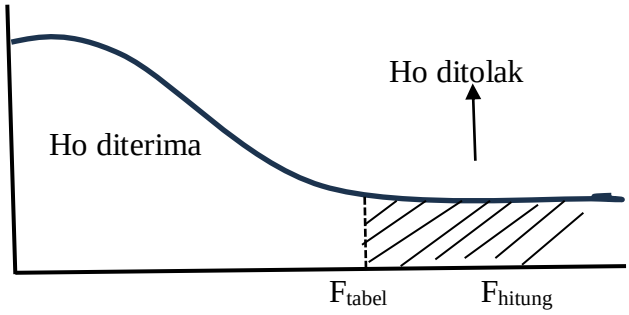
Perumusan Hipotesis. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_1) menyatakan bahwa setidaknya ada satu variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Penentuan nilai F hitung dilakukan dengan membandingkan variasi yang dijelaskan oleh model regresi dengan variasi yang tidak

dijelaskan oleh model. Nilai ini mencerminkan seberapa baik semua variabel independen secara bersama-sama memprediksi variabel dependen. Nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan F tabel, yang ditentukan berdasarkan derajat kebebasan dari jumlah variabel independen dan jumlah sampel.

Kriteria pengujian untuk uji F Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti variabel-variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel, hipotesis nol tidak ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan Pengujian simultan ini untuk menilai apakah seluruh variabel independen dalam model regresi secara kolektif berpengaruh terhadap variabel dependen, dan memberikan gambaran tentang signifikan atau tidaknya model secara keseluruhan.

1) Gambar uji F



Gambar 3.2
Uji F (Simultan)

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Sesuai Permendikbudristek No. 63 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan. Dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan (BOS) merupakan dana dari pemerintah pusat yang diberikan kepada semua sekolah yang ada di seluruh Indonesia sebagai pendukung terlaksananya kegiatan pendidikan di sekolah. Pada setiap satuan pendidikan, tentu ada namanya bendahara BOSP yang diangkat oleh kepala sekolah untuk mengelola Dana BOSP sesuai dengan ketentuan dan petunjuk teknis yang sudah ditetap oleh Kementrian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia. Bendahara BSOP bertanggung jawab untuk mengelola keuangan dengan transparansi dan akuntabilitas, termasuk mencatat transaksi, membuat laporan keuangan dan mengatur pembayaran dengan menggunakan Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah atau ARKAS.

Berdasarkan Surat Edaran Bersama Mendagri Nomor 907-6479-SJ dan Mendikbudristek Nomor 7 Tahun 2021 tentang Pengintegrasian Sistem Informasi Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan (BOSP), Kemendikbudristek dan Kemendagri yang menyatakan bahwa ARKAS sebagai aplikasi tunggal dalam mengelola anggaran pendidikan dengan sistem pengelolaan keuangan daerah. Dan Permendagri No. 3 tahun 2023 tentang Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan

pada Pemerintah Daerah. Satuan Pendidikan harus menggunakan ARKAS dengan tujuan :

1. Dapat mengelola keuangan satuan pendidikan secara lebih baik lagi, mulai dari proses perencanaan, penatausahaan dan pelaporan dana BOSP.
2. Berbagai pihak yang terlibat dalam pengelolaan keuangan satuan pendidikan mampu berkoordinasi dengan baik dalam sistem informasi ARKAS.
3. Memiliki laporan yang sesuai dengan format yang telah diamanatkan dalam regulasi pemerintah.

Aplikasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah atau yang lebih dikenal dengan ARKAS adalah sistem yang disediakan oleh Kemdikbudristek berbentuk aplikasi yang dapat diinstal di perangkat komputer milik satuan pendidikan. ARKAS dikembangkan untuk membantu satuan pendidikan dan khususnya kinerja bendahara BOSP dalam melaksanakan administrasi penganggaran, pelaksanaan dan penatausahaan serta pertanggungjawaban Dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan (BOSP) di satuan pendidikan dasar dan menengah secara nasional. Melalui ARKAS, diharapkan semua pengelolaan dana BOSP pada satuan pendidikan akan lebih transparan, akuntabel, dan berkesinambungan. ARKAS juga memberi kemudahan kinerja bendahara dalam pelaksanaan administratif, utamanya terkait rekapitulasi keuangan satuan pendidikan sehingga satuan pendidikan akan

lebih mudah dalam mengelola manajemen keuangan demi meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia dan khususnya di kabupaten Semarang.

1. Deskripsi Responden

   Deskripsi responden adalah penyajian data mengenai karakteristik demografi (seperti usia, jenis kelamin, pendidikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan), psikologis atau perilaku individua atau kelompok yang menjadi sumber data dalam suatu penelitian.Tujuannya untuk memberikan gambaran umum tentang profil responden yang sangat penting untuk memahami konteks data yang dikumpulkan, memastikan akurasi penelitian, dan mendukung penarikan kesimpulan yang valid dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

   a) Diskripsi respoden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki - laki	13	25%
2	Perempuan	39	75%
	Jumlah	52 Orang	100%

Sumber : Data diolah tahun 2026

Berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel 4.1 diatas menunjukkan dari 52 responden diperoleh hasil dominan jenis kelamin perempuan sejumlah 39 responden (75%), di ikuti jenis kelamin laki - laki 13 responden (25%).

b) Diskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Frekwensi (Orang)	Prosentase (%)
1	20 s/d 25 tahun	0	0 %
2	26 s/d 30 tahun	2	4 %
3	31 s/d 40 tahun	6	12 %
4	41 s/d 50 tahun	29	56 %
5	51 s/d 60 tahun	15	29 %
	Jumlah	52 Orang	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2026

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.2 diatas menunjukkan dari 52 responden dominan berusia 41-50 tahun diperoleh hasil 29 responden (56%), di ikuti 15 respondden (29%) berusia 51-60 tahun, 6 responden (12%) berusia 31-40 tahun, dan 2 orang berusia kurang lebih dari 30 tahun.

c) Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan Penelitian			
No	Pendidikan	Frekwensi (Orang)	Prosentase (%)
1	SMA/SMK	18	35%
2	D3	0	0%
3	S1	26	50%
4	S2	8	15%
	Jumlah	52 Orang	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2026

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada tabel 4.3 di atas menunjukkan dari 52 responden dominan berpendidikan SMK/SMA diperoleh hasil 18 responden (35%), S1 di peroleh hasil

26 responden (50%) berpendidikan S2 di peroleh hasil 8 responden (15%).

d) Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja			
No	Masa Kerja	Frekwensi (Orang)	Prosentase (%)
1	< Dari 5 tahun	29	56%
2	5 - 10 tahun	19	37%
3	>10 tahun	4	8%
	Jumlah	52 Orang	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2026

Berdasarkan masa kerja responden pada tabel 4.4 di atas menunjukkan dari 52 responden dominan dengan lama bekerja < dari 5 tahun diperoleh hasil 29 responden (56%), 19 responden (37%) dengan lama bekerja 5-10 tahun, dan 4 responden (8%) dengan lama bekerja >10 tahun.

2. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Transformasi Digital (X1), Kompetensi (X2), Pelatihan (X3) secara parsial dengan Kinerja Bendahara BOSP SMP

Negeri (Y) di Kabupaten Semarang. Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.5
Uji Korelasi Sederhana
Correlations

		Transformasi Digital	Kompetensi	Pelatihan	Kinerja Bendahara BOSP
Transformasi Digital	Pearson Correlation	1	.174	.506**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.218	.000	.000
	N	52	52	52	52
Kompetensi	Pearson Correlation	.174	1	.442**	.202
	Sig. (2-tailed)	.218		.001	.152
	N	52	52	52	52
Pelatihan	Pearson Correlation	.506**	.442**	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	52	52	52	52
Kinerja Bendahara BOSP	Pearson Correlation	.727**	.202	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.152	.000	
	N	52	52	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Korelasi sederhana variabel Transformasi Digital (X1) terhadap Kinerja Bendahara BOSP (Y). Nilai korelasi sebesar 0,727 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60–0,799, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 45. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Transformasi Digital terdapat hubungan kuat terhadap terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang.

2. Korelasi sederhana variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Bendahara BOSP (Y). Nilai korelasi sebesar 0,202 artinya hasil sangat rendah dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,20–0,199, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 45. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi terdapat hubungan rendah terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang.

3. Korelasi sederhana variabel Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Bendahara BOSP (Y). Nilai korelasi sebesar 0,542 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 45. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan terdapat hubungan sedang terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang.

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Transformasi Digital (X1), Kompetensi (X2), Pelatihan (X3) secara simultan dengan Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754[a]	.569	.542	1.644

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Transformasi Digital

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,754 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 45. Hal ini menunjukkan bahwa variable Transformasi Digital (X1), Kompetensi (X2), dan Pelatihan (X3) secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y).

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh Transformasi Digital (X1), Kompetensi (X2), dan Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y). Berikut adalah koefisien regresi atau tingkat pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 :

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Transformasi Digital
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	sig
	B	Srd, Error	Beta			
1	(Constant)	13.609	2.100		6.481	.000
	Transformasi Digital	.511	.068	.727	7.477	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara BSOP

Y= 13.609+ 0.511 X1

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Transformasi Digital terhadap Kinerja Bendahara BOSP dapat dituliskan, Y = 13.609 + 0.511 X1. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Transformasi Digital terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang bernilai positif, artinya jika Transformasi Digital sama dengan 1 maka Kinerja Bendahara BOSP SMP di Kabupaten Semarang naik sebesar 0.511 atau sebaliknya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompetensi
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	sig
	B	Srd, Error	Beta			
1	(Constant)	25.965	2.256		11.511	.000
	Kompetensi	.119	.082	.202	1.455	.152

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara BSOP

Y= 25.965+ 0.119 X2

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Kompetensi terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang dapat dituliskan, Y = 25.965+ 0.119 X2. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Kompetensi terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang bernilai positif, artinya jika Kerjasama Tim sama dengan 1 maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.119 atau sebaliknya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pelatihan
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	sig
	B	Srd, Error	Beta			
1	(Constant)	15.355	3.054		5.028	.000
	Pelatihan	.485	.106	.542	4.557	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara BSOP

Y= 15.355+ 0.485 X3

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Pelatihan terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang dapat dituliskan, Y= 15.355+0.485 X3 Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Pelatihan terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang bernilai positif, artinya jika Komunikasi sama dengan 1 maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.485 atau sebaliknya

d. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Trnasformasi Digital (X1), Kompetensi (X2) Pelatihan (X3) secara simultan dengan Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	sig
	B	Srd, Error	Beta			
1	(Constant)	10.221	2.671		3.827	.000
	Transformasi Digital	.427	.077	.608	5.515	.000
	Kompetensi	-.006	.062	-.010	-.090	.928
	Pelatihan	.214	.108	.238	1.971	.055

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara BSOP

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Transformasi Digital (X1), Kompetensi (X2) Pelatihan (X3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

Y= 10.221+ 0,427 X1+ -0.006 X2+ 0,214 X3

1) Nilai (constant) sebesar 10.221 dapat diartikan bahwa apabila variabel Transformasi Digital (X1), Kompetensi (X2)

Pelatihan (X3) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang akan mengalami perubahan sebesar 10.221

2) Nilai koefisien regresi Transformasi digital (X1) sebesar 0,427 menunjukan bahwa terjadi peningkatan variabel Trnasformasi Digital (X1) naik satu satuan maka Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang akan naik sebesar 0,427 satuan atau sebaliknya.

3) Nilai koefisien regresi Kompetensi (X2) sebesar -.006 menunjukan hubungan yang berkebalikan (negatif) antara Kompetensi (X2) dan Kinerja (Y). Jika variabel Kompetensi (X2) naik satu satuan, maka Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang diprediksi akan turun sebesar 0.006 satuan (dengan asumsi variabel lain nilainya tetap/konstan). Jika Kompetensi (X2) turun satu satuan, maka Kinerja (Y) diprediksi akan naik sebesar 0.006 satuan.

4) Nilai koefisien regresi Pelatihan (X3) sebesar 0,214 menunjukan bahwa terjadi peningkatan variabel (X3) Pelatihan naik satu satuan maka Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang akan naik sebesar 0,214 satuan atau sebaliknya.

e. Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Transformasi Digital (X1), Kompetensi (X2) Pelatihan (X3) secara simultan dengan Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y) Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754[a]	.569	.542	1.644

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Transformasi Digital

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (Adjusted R Square) hasil hitungnya adalah sebesar 0.542. Nilai tersebut menunjukan bahwa Transformasi Digital (X1), Kompetensi (X2) Pelatihan (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel atau berpengaruh pada Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y) sebesar 54.2%, sisanya berapa % dipengaruhi variable lain.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat

signifikansi α=5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t tabel, dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari ttabel dengan ketentuan df = n –k-1 atau 52-3-1 = 48 sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.677.

Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.221	2.671		3.827	.000
Transformasi Digital	.427	.077	.608	5.515	.000
Kompetensi	-.006	.062	-.010	-.090	.928
Pelatihan	.214	.108	.238	1.971	.055

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara BOSP

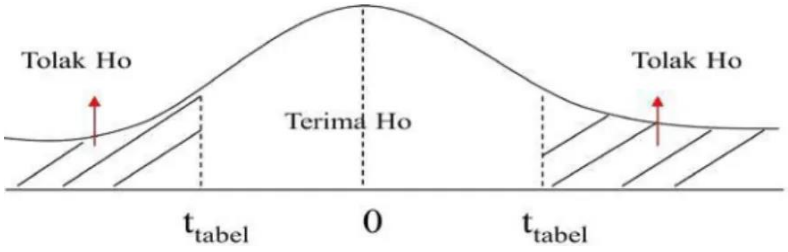
1) Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho : Transformasi Digital (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y).

Ha : Transformasi Digital (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y). Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Transformasi Digital (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.515 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.677

(5.515>1.677) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Transformasi Digital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP di Kabupaten Semarang (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (Ha) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak.



Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

2) Pengujian hipotesis pertama (H_2)

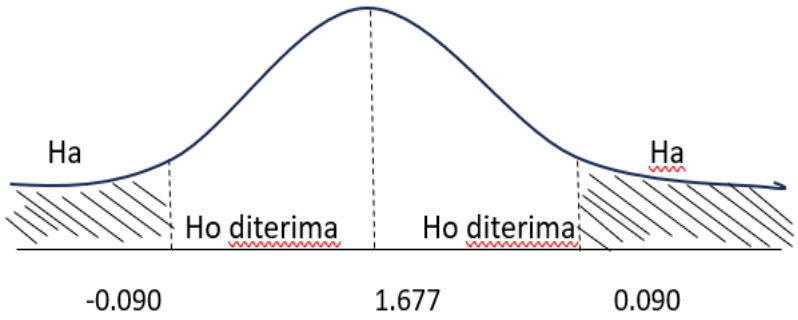
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Kompetensi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y).

Ha : Kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y).

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,900

yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,677 (atau secara absolut -0,900 < 1,677) dengan nilai signifikansi sebesar 0,928. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (0,928 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua (Ha) dalam penelitian ini ditolak dan (H0) diterima



Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

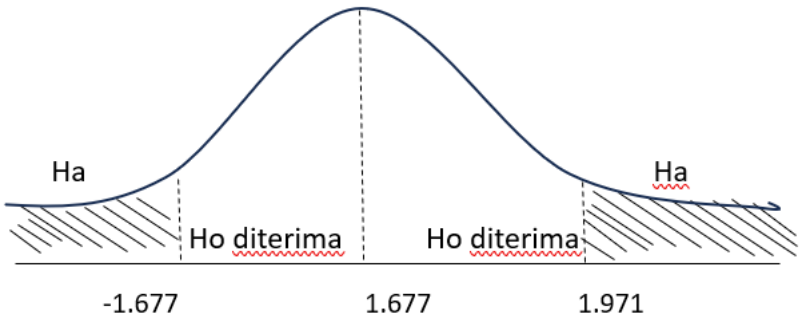
3) Pengujian hipotesis pertama (H_3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

Ho : Pelatihan tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y)

Ha : Pelatihan (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 variabel Pelatihan (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.971 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.677 dengan nilai signifikansi sebesar 0,055. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 maka variabel Pelatihan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan pada taraf 5% terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (Ha) ditolak dan (Ho) diterima.



Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji f

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Transformasi Digital, Kompetensi dan Pelatihan) terhadap variabel terikat (Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang) secara bersama - sama (simultan), pada

tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = k = 3 dan derajat bebas pembagi (df) = n – k – 1 = 52 – 3 – 1 = 48, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.80. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25 dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji f (Simultan)

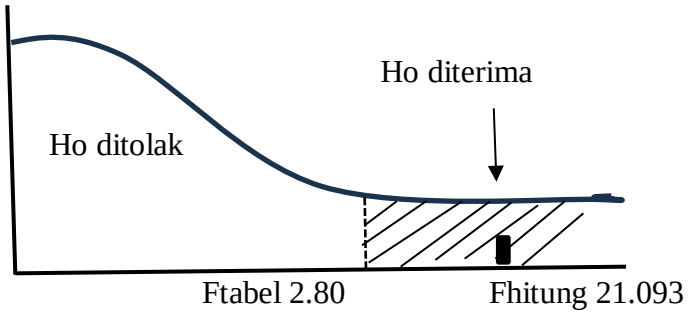
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.979	3	56.993	21.093	.000[b]
	Residual	129.694	48	2.702		
	Total	300.673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara BOSP

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Transformasi Digital

Berdasarkan sebagaimana tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.80 (21.093 > 2.80) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Transformasi Digital, Kompetensi dan Pelatihan secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang. Dengan demikian hipotesis (Ha) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak.



Gambar 4.4
Test signifikasi simultan F

B. Pembahasan

Transformasi Digital (X1) terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0.727. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan kuat dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 45 antara Transformasi Digital terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP. Hal tersebut dapat di lihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,60 – 0.799. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi Transformasi Digital sebesar 0.511, artinya jika satuan Transformasi digital meningkat maka Kinerja Bendahara BOSP SMP juga meningkat sebesar 0.511. Transformasi Digital menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 7.477 > t_{tabel} sebesar 1.677 nilai tingkat signifikasi (0,000 < 0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara Transformasi Digital (X1) terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP di Kabupaten Semarang.

Kompetensi (X2) memiliki nilai korelasi sebesar 0,202 terhadap Kinerja Bendahara BOSP (Y). Berdasarkan kriteria interpretasi nilai

korelasi pada Tabel 3.4 halaman 45, nilai tersebut berada pada rentang 0,20 – 0,399 yang menunjukkan tingkat hubungan yang rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki hubungan positif yang rendah terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang. Selanjutnya, nilai koefisien regresi untuk Kompetensi (X2) adalah sebesar 0,119. Nilai positif ini menunjukkan arah hubungan yang searah. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Kompetensi (X2), maka Kinerja Bendahara BOSP (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0,119 satuan. Sebaliknya, penurunan satu satuan pada Kompetensi juga akan diikuti dengan penurunan Kinerja Bendahara BOSP sebesar 0,119 satuan, dengan asumsi variabel lain bernilai konstan. Kompetensi (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,900 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,677 (atau secara absolut -0,900 < 1,677) dengan nilai signifikansi sebesar 0,928. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (0,928 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua (Ha) dalam penelitian ini ditolak dan (H0) diterima. Secara empiris, hasil penelitian diatas juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ranthy Pancasasti (2023) Judul Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FMI area BI Provinsi Banten dan DKI Jakarta. Hasil analisis data studi kuantitatif menggunakan analisis SEM-PLS ini menemukan bahwa variabel Kompetensi Karyawan berpengaruh negatif

dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif langsung ditolak. Sama halnya Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jahormin Simarmata(2023) dengan judul Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Audit. Berdasarkan pengujian parsial (Uji t) pada auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi NTT. Dari hasil analisis data disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kualitas audit. Hipotesis pengaruh kompetensi dinyatakan ditolak. Dari Hasil analisis kompetensi ditolak hal ini disebabkan Faktor *Job Mismatch* (Ketidaksesuaian Tugas). Bahwa kompetensi tinggi tetapi jika karyawan ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan keahliannya (*wrong man dalam wrong place*), maka kompetensi tersebut tidak akan berdampak pada kinerjanya. Sistem dan Fasilitas Kerja. Kompetensi yang tinggi tidak dapat berjalan jika SOP Instansi terlalu birokratis atau fasilitas kerja yang tersedia di instansi sangat minim/buruk, sehingga bendahara BOSP SMP tidak bisa mempraktikkan kompetensi mereka. Faktor Demografis / Variabel Lain lebih dominan, hasil penolakan bisa terjadi karena ada variabel lain (seperti Motivasi, Lingkungan Kerja, atau Pengalaman) yang jauh lebih menentukan hasil akhir dibandingkan variabel kompetensi bendahara BOSP tersebut.

Korelasi Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Bendahara BOSP (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,506 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 45. Jadi

dapat disimpulkan bahwa Pelatihan terdapat hubungan sedang terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X3) sebesar 0,485 menunjukan bahwa terjadi peningkatan Pelatihan(X3) naik satu satuan maka Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang akan naik sebesar 0,485 satuan atau sebaliknya. Pelatihan (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.971 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.677 dengan nilai signifikansi sebesar 0,055. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 maka variabel Pelatihan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan pada taraf 5% terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (Ha) ditolak dan (Ho) diterima. Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh A. Anggono & S. H. Teng (2024), judul penelitian Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. Hasil analisi Studi ini menemukan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis awal (Ha) yang menyatakan pelatihan meningkatkan kinerja secara signifikan ditolak. Kesimpulan riset menunjukkan bahwa semakin sering pelatihan dilakukan tanpa kesesuaian kebutuhan, justru menurunkan efisiensi kinerja. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Haekal Muhammad & Endang Silaningsih (2026) dengan judul Efektivitas Pelatihan Karyawan dalam Mengurangi Reject Produk di PT PDN. Dengan hasil analisis bahwa Riset kualitatif-deskriptif ini menyimpulkan bahwa program pelatihan tidak efektif dan belum

berjalan optimal. Indikator kegagalannya ditandai oleh rendahnya partisipasi, ketidaksesuaian materi dengan kebutuhan operasional, serta berujung pada tingginya produk *reject*. Dengan hasil Pelatihan ditolak bisa disebabkan oleh Materi tidak relevan dengan kebutuhan riil di lapangan, materi pelatihan terlalu sulit (di luar kapasitas dasar peserta) atau terlalu mendasar sehingga tidak menambah celah pengetahuan (*knowledge gap*), tidak ada dukungan dari atasan, fasilitas/alat di kantor tidak mendukung metode baru, atau beban kerja yang terlalu tinggi sehingga peserta kembali ke kebiasaan lama demi mengejar target waktu, Terjadi pemutusan rantai (*disconnection*) antara tujuan pelatihan dengan strategi bisnis organisasi. Pelatihan dilakukan hanya sebagai pemenuhan formalitas, bukan didasarkan pada *Training Needs Analysis* (TNA) yang akurat.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.80 (21.093 > 2.80) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Transformasi Digital, Kompetensi dan Pelatihan secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang. Dengan demikian hipotesis (Ha) dalam penelitian ini diterima dan Ho ditolak. Dalam hal ini bisa dikatakan bahwa digitalisasi mempermudah pelaporan, didukung kompetensi yang matang dan pelatihan yang tepat sasaran menunjang kinerja bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Transformasi Digital, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Kabupaten Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, Transformasi Digital (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang. Hubungan kedua variabel ini tergolong kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,727. Hubungan yang searah ini diperkuat oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,511, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel Transformasi Digital akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Bendahara BOSP sebesar 0,511 satuan. Secara statistik, pengaruh ini terbukti signifikan karena nilai t_{hitung} sebesar 7.477 jauh lebih besar dari t_{tabel} 1.677, dengan tingkat signifikansi yang berada di bawah ambang batas (0,000 < 0,05). Dengan demikian, (H0) ditolak dan (Ha) diterima, yang menegaskan bahwa Transformasi Digital menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja bendahara.
2. Berdasarkan hasil analisis data, variabel Kompetensi (X2) memiliki hubungan positif yang rendah namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bendahara BOSP (Y) SMP Negeri di Kabupaten

Semarang. Secara rinci, nilai korelasi antara kedua variabel adalah sebesar 0,202. Berdasarkan kriteria interpretasi pada Tabel 3.4 halaman 45, nilai ini menunjukkan tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien regresi untuk Kompetensi (X2) sebesar 0,119 juga memperkuat arah hubungan tersebut. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi diprediksi akan menaikkan Kinerja Bendahara BOSP sebesar 0,119 satuan, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi variabel lain bernilai konstan. Meskipun arah hubungannya positif, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Hal ini dibuktikan melalui nilai t_{hitung} sebesar -0,900 yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 1,677 (secara absolut -0,900 < 1,677), serta diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,928 yang jauh lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (0,928 > 0,05). Dengan demikian, hipotesis kedua Ha dalam penelitian ini ditolak dan Ho diterima.

3. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,506, yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki hubungan yang sedang terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (berada pada rentang interpretasi 0,40–0,599 sesuai Tabel 3.4 halaman 45). Selanjutnya, analisis regresi linear menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,485. Nilai ini mengindikasikan kontribusi yang positif, di mana setiap kenaikan satu satuan variabel Pelatihan prediksi akan diikuti dengan peningkatan

Kinerja Bendahara BOSP sebesar 0,485 satuan, begitu pula sebaliknya. Secara statistik, Pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.971, yang secara absolut lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.677. Namun, uji signifikansi menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0,055, yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena nilai signifikansi berada di atas ambang batas 5%, maka variabel Pelatihan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang. Dengan demikian, keputusan pengujian hipotesis adalah Hipotesis Nol (H0) diterima dan Hipotesis Alternatif (Ha) ditolak.

4. Transformasi Digital, Kompetensi, dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP di Kabupaten Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 21.093 lebih besar daripada F_{tabel} 2,80 (21.093> 2.80) dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil pengujian nilai koefisien determinasi (Adj. R2) adalah sebesar nilai hasil hitungnya adalah sebesar 0.542. Nilai tersebut menunjukan bahwa Transformasi Digital (X1), Kompetensi (X2) Pelatihan (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel atau berpengaruh pada Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri di Kabupaten Semarang (Y) sebesar 54.2%. Sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam rangka implementasi Arkas dan optimalisasi kinerja bendahara BOSP SMP terkait dengan transformasi digital dari hasil penelitian sebagai berikut :
    b. Disdikbudpora Kabupaten Semarang: Menyusun petunjuk teknis (juknis) standardisasi digitalisasi pelaporan BOSP untuk seluruh SMP.
    b. Kepala SMP Negeri: Memfasilitasi perangkat digital yang memadai dan memberikan kelonggaran waktu adaptasi sistem bagi bendahara sekolah.
    c. Bendahara BOSP: Meningkatkan literasi digital secara mandiri serta terbuka terhadap pembaruan sistem untuk beralih dari pencatatan manual.
    d. Peneliti Selanjutnya: Mengeksplorasi variabel lain di luar model (seperti kompetensi SDM, gaya kepemimpinan, atau beban kerja) karena variabel saat ini baru menjelaskan 51,1% pengaruh.
2. Peningkatan kompetensi tidak serta-merta mendongkrak kinerja bendahara. Dinas Pendidikan perlu mengevaluasi program pelatihan agar lebih praktis dan sesuai kebutuhan lapangan. Hambatan utama kinerja diduga berasal dari faktor eksternal, seperti beban kerja ganda (merangkap guru), regulasi BOSP yang kaku, serta kurangnya

dukungan dari Kepala Sekolah. Oleh karena itu, diperlukan pembagian tugas yang jelas dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel moderasi seperti beban kerja, motivasi, atau komitmen organisasi untuk memperjelas hubungan kedua variabel ini.

3. Peningkatkan Kinerja Bendahara BOSP SMP di Kabupaten Semarang melalui jalur Pelatihan. Melihat hasil analisis data penelitian bisa dilakukan hal sebagai beriku :

   a. Bagi Disdikbudpora Kabupaten Semarang

      - Pelatihan BOSP Berkelanjutan: Menyusun program pelatihan terstruktur minimal 1–2 kali setahun sebagai agenda rutin penyegaran regulasi, bukan hanya saat ada perubahan aturan.
      - Fokus Materi Aplikatif: Merancang modul praktis berbasis digital dan regulasi riil, seperti pengoperasian ARKAS, manajemen risiko pajak, serta teknik penyusunan Laporan Pertanggungjawaban (LPJ).
      - Pendampingan Pasca-Pelatihan: Menyediakan tim pendamping teknis (*helpdesk/coaching*) di tingkat kecamatan untuk membantu bendahara menyelesaikan kendala praktis di lapangan.

   b. Bagi Kepala SMP di Kabupaten Semarang

      - Dukungan Penuh Tugas Belajar: Memberikan dispensasi waktu dan bantuan akomodasi penuh agar bendahara dapat fokus

mengikuti pelatihan tanpa terbebani tugas administrasi sekolah lainnya.

- Fasilitasi *Sharing Knowledge*: Mewajibkan bendahara yang telah dilatih untuk melakukan pengimbasan (*workshop* internal) kepada tim manajemen BOS sekolah demi menyamakan persepsi tata kelola keuangan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Eksplorasi Variabel Lain: Meneliti variabel tambahan di luar pelatihan seperti kompetensi akuntansi, beban kerja, efektivitas sistem ARKAS, atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, mengingat nilai korelasi (0,727) berada pada kategori sedang.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.

Bashori, K. (2018). Pendidikan Politik di Era Disrupsi. *Sukma: Jurnal Pendidikan, 2*(2), 287–310. https://doi.org/10.32533/02207.2018

Becker, G. S. (1975). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. National Bureau of Economic Research.

Cooper, Donald R.,Pamela S.Schindler. (2017), Metode Penelitian Bisnis, Edisi 11, Buku 1, Jakarta : Salemba Empat.

Dalimunthe, M. B. (Oktober 2010). Analisis Kepuasan Kerja, Kejelasan Peran, Dan Kinerja Bendahara Bantuan Operasional Sekolah Di Sekolah Dasar Negeri Kota Medan. State University of Medan.

Denison, D. R. (1990). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. John Wiley & Sons.

Hertanto, E. (2018). Teori Kompetensi (Manajemen Sumber Daya Manusia). *Www.Academia.Edu*. Https://Www.Academia.Edu/36206852/Teori_Kompetensi_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_

Indawati, Erna, & Mulyani, Mulyani, & Miftakodin, Miftakodin. (2019). *Pengelolaan Keuangan Sekolah (MPPKS-KEU)*.

Kani, H. (2021). *Tugas dan Tanggung Jawab Bendahara Bos - Dunia Kerja*. Dunia Kerja. https://panelhar.xyz/2021/05/tugas-dan-tanggung-jawab-bendahara-bos.html

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The Social Psychology of Organizations (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Kemdikbud.(2022). Bantuan Operasional Sekolah (Bos) https://ditpsd.kemdikbud.go.id/hal/bos

Kerjoo. (2024). *Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. Artikel Seputar HR Dan Karyawan - Blog Kerjoo. https://kerjoo.com/blog/sumber-daya-manusia/

Nasukah, B 2021. "Teori Transformasi dalam Konteks Pendidikan Islam: Suatu Tinjauan Kritis Volume(7)

Nasukah, B., & Winarti, E. (2021). Teori Transformasi dan Implikasinya pada Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 177-190. DOI: 10.21154/sajiem.v2i2.43.

Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Niaga*, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia.

Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Oswaldo, I. G. (2022). Pentingnya Transformasi Digital, Manfaat dan Tujuannya. *Detikfinance*. https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6198214/pentingnya-transformasi-digital-manfaat-dan-tujuannya

Pratama, D., & Nugroho, E. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Keterampilan terhadap Kinerja Organisasi*.

Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2021). Management (Global Edition). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson.

Rubiyati, W. R., & Ismanto, B. (2020). Evaluasi Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) di Sekolah Dasar. Jurnal Kependidikan Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan Pengajaran dan Pembelajaran, 6(2), 220. DOI: 10.33394/jk.v6i2.2614.

Schmarzo, B. (2018). *What is Digital Transformation?* https://www.linkedin.com/pulse/what-digital-transformation-bill-schmarzo

Sugiyono. (2016). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2017). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press.

Sujarweni, Wiratna dan Endrayanto, Poly. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu

Suryadi, A., & Rachman, M. (2023). *Hambatan dalam Implementasi Aplikasi Keuangan Sekolah*.

Tjahyanti (2020). *Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facilty Management Directorate*. http://jurnaltsm.id/index.php/MB Vol. 12, No. 2, September 2020, Hlm. 127-132

Van Looy, B., Gemmel, P., & Dierdonck, R. (2003). Services Management: An Integrated Approach. Financial Times Prentice Hall.

Westerman (2014). *Leading Digital*. Google Books. https://books.google.co.id/books/about/Leading_Digital.html?id=Fh9eBAAAQBAJ&redir_esc=y

Lampiran A

KUESIONER PENELITIAN

PERAN TRANSFORMASI DIGITAL, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TTERHADAP KINERJA BENDAHARA BOSP SMP NEGERI DI KABUPATEN SEMARANG
(Study Kasus Implementasi Arkas)

Kepada Yth :

Bapak / Ibu Responden

di tempat

Dengan hormat,

Dalam Rangka memenuhi tugas skripsi saya pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (UNDARIS) Ungaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai **"Peran Transformasi Digital, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negri Di Kabupaten Semarang (Study Kasus Implementasi Arkas)".** Pengumpulan data ini semata-mata hanya digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Anik Indarwati

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : ……
2. Asal sekolah : SMP N ……
3. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA/SMK b. D3 c. S1 d. S2
5. Usia : a. 20 s/d 25 tahun
   b. 26 s/d 30 tahun
   c. 31 s/d 40 tahun
   d. 41 s/d 50 tahun
   e. 51 s/d 60 tahun
6. Masa Kerja : ..... Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
   a. STS = Sangat Tidak Setuju mendapat skor 1
   b. TS = Tidak Setuju mendapat skor 2
   c. KS = Kurang Setuju mendapat skor 3
   d. S = Setuju mendapat skor 4
   e. SS = Sangat Setuju skor 5

INSTRUMEN KUISIONER

1. TRANSFORMASI DIGITAL (X_1)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa ARKAS telah meningkatkan efisiensi dalam pelaporan keuangan BOSP di sekolah					
2	ARKAS memberikan kontribusi positif terhadap akurasi laporan keuangan BOSP di sekolah.					
3	Saya merasa ARKAS membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas bendahara BOSP secara tepat waktu.					
4	ARKAS berperan dalam meningkatkan transparansi dalam pengelolaan keuangan sekolah.					
5	Saya merasa ARKAS efektif dalam meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan di sekolah.					
6	Penggunaan ARKAS memberikan dukungan yang memadai terhadap efisiensi tugas-tugas sehari-hari bendahara BOSP.					
7	Saya percaya bahwa ARKAS dapat terus memberikan manfaat positif dalam pengelolaan keuangan BOSP di masa depan.					

2. KOMPETENSI (X_2)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa kurang kompeten dalam menguasai teknologi informasi terkait dengan ARKAS.					
2	Pemahaman saya terhadap alur pengelolaan keuangan di sekolah masih perlu ditingkatkan.					

3	Peran ganda sebagai pengelola BOSP dan guru memberikan hambatan dalam pelaksanaan tugas.					
4	Saya merasa kesulitan mengintegrasikan pengetahuan teknologi informasi dalam tugas-tugas sehari-hari.					
5	Pendidikan dan pelatihan yang saya terima belum mencukupi untuk meningkatkan kompetensi saya dalam pengelolaan keuangan.					
6	Saya merasa perlu mendapatkan pelatihan tambahan untuk meningkatkan pemahaman saya terhadap ARKAS.					
7	Saya yakin peningkatan kompetensi dalam menggunakan ARKAS akan berdampak positif pada kinerja saya sebagai bendahara BOSP.					

3. PELATIHAN (X_3)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya belum mendapatkan pelatihan yang cukup terkait penggunaan ARKAS.					
2	Pelatihan yang saya terima memberikan pengetahuan yang memadai dalam mengelola keuangan sekolah.					
3	Pelatihan yang saya terima telah meningkatkan keterampilan saya dalam menggunakan ARKAS.					
4	Sumber daya manusia di sekolah perlu mendapatkan lebih banyak pelatihan terkait dengan penggunaan ARKAS.					
5	Saya merasa pelatihan yang saya terima belum memadai untuk mendukung transformasi digital di sekolah.					
6	Pelatihan sumber daya manusia di sekolah dapat membantu dalam meningkatkan penerapan ARKAS secara efektif.					

7	Saya percaya bahwa investasi lebih lanjut dalam pelatihan sumber daya manusia akan mendukung kinerja bendahara BOSP.					

4. KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa kinerja saya sebagai bendahara BOSP telah meningkat sejak penggunaan ARKAS.					
2	Kinerja saya dalam menyusun laporan keuangan BOSP lebih akurat setelah menggunakan ARKAS.					
3	Saya merasa ARKAS memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi pelaporan keuangan sekolah.					
4	Transformasi digital melalui ARKAS meningkatkan transparansi dalam pengelolaan keuangan sekolah.					
5	Saya percaya bahwa ARKAS dapat terus meningkatkan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan BOSP di masa depan.					
6	Saya merasa kinerja saya sebagai bendahara BOSP dipengaruhi oleh tingkat kompetensi dalam menggunakan ARKAS.					
7	Pelatihan yang saya terima memberikan dampak positif terhadap kinerja saya sebagai bendahara BOSP.					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Transformasi Digital (X1)							
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	5	4	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4
6	5	5	5	5	4	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5
9	2	2	2	2	2	2	2
10	5	5	5	5	5	5	5
Kompetensi (X2)							
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
1	5	5	5	5	3	2	5
2	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5
9	2	2	2	2	2	2	2
10	5	5	5	5	5	5	5
Pelatihan (X3)							
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
1	4	5	5	5	5	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	5	4
8	5	5	5	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5
Kinerja Bendahara BOSP SMP (Y)							
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
1	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	4	5
6	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5

LAMPIRAN 3

Tabulasi data 52 Responden

Transformasi Digital (X1)							
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	5	4	4
8	4	4	4	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	4	4	5
12	4	4	4	4	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	4	4	4	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5
19	4	5	4	4	4	4	4
20	5	5	4	5	5	4	5
21	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	5	4
28	5	5	5	5	4	4	5
29	5	4	4	4	5	5	5
30	2	4	2	4	3	1	2
31	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	5	5	4	5
37	5	5	5	5	5	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	4	4
40	5	5	4	4	4	4	5

41	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4
44	4	5	4	4	4	4	5
45	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	4	5
Kompetensi (X2)							
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
1	3	4	4	2	3	4	4
2	3	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5
5	3	4	5	2	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	5	3	3	5	5
8	4	4	3	4	4	4	4
9	1	3	4	3	4	4	5
10	4	5	4	4	4	5	4
11	3	4	4	3	4	4	5
12	3	5	3	3	5	5	5
13	2	4	4	2	4	4	4
14	3	4	4	3	4	5	5
15	4	4	4	4	5	4	4
16	2	4	5	2	4	4	4
17	5	4	5	3	3	4	5
18	4	4	4	4	4	4	5
19	2	4	4	2	2	4	4
20	3	4	5	2	4	5	4
21	1	5	4	4	2	4	5
22	1	1	4	2	4	4	5
23	5	5	5	5	5	5	5
24	2	4	4	3	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5
26	1	3	4	3	4	4	5
27	4	4	4	5	5	5	5
28	3	4	4	3	4	4	5
29	4	4	4	4	4	5	5
30	2	3	4	2	3	4	1

31	4	4	5	4	4	5	4
32	3	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4
34	1	3	5	2	4	4	5
35	5	5	4	5	5	4	5
36	4	4	4	4	4	4	4
37	1	4	4	1	2	4	4
38	3	4	4	4	4	4	4
39	3	4	3	3	3	4	4
40	1	2	4	2	3	4	4
41	4	5	5	4	5	5	5
42	3	5	4	3	4	5	5
43	2	2	4	2	4	4	4
44	2	4	5	3	3	3	4
45	5	5	5	5	5	5	5
46	3	4	3	3	3	4	5
47	3	4	2	3	2	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5
49	3	4	3	3	3	4	5
50	4	4	4	4	4	4	4
51	3	4	4	4	4	4	4
52	4	5	5	5	5	4	5
Pelatihan (X3)							
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
1	2	4	4	4	3	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	3	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5
6	4	4	4	5	4	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5
8	4	3	3	4	4	5	4
9	3	4	4	5	4	4	5
10	4	4	4	5	4	4	4
11	4	4	4	5	4	5	4
12	4	4	4	5	4	5	4
13	4	2	2	5	4	4	4
14	4	3	3	5	4	4	4
15	3	4	4	4	5	4	4
16	2	4	4	4	4	4	4
17	4	5	5	4	3	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	4	4	3	4	4
20	4	4	4	5	3	5	5

21	2	5	5	5	1	5	5
22	2	5	5	5	2	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	3	5	5	5	5
26	3	4	4	5	4	4	5
27	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	4	5	4
29	4	4	3	4	4	4	5
30	2	4	4	2	2	2	3
31	4	4	3	5	5	3	4
32	4	4	4	4	4	4	4
33	2	4	4	4	4	4	4
34	2	4	5	4	2	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4
36	5	4	4	5	5	5	5
37	3	4	4	4	3	4	5
38	4	4	4	4	4	4	4
39	2	4	4	4	3	4	4
40	4	4	4	5	5	4	5
41	4	4	4	5	4	5	5
42	5	4	4	5	5	5	5
43	4	2	2	4	4	4	4
44	3	4	4	4	3	4	4
45	5	4	4	5	4	5	5
46	3	4	4	5	4	5	5
47	3	4	4	5	3	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4
49	3	4	4	5	4	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4
Kinerja Bendahara BOSP SMP (Y)							
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
1	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	5	5	5	5	4
8	4	4	4	5	4	4	4
9	4	5	5	4	5	4	4
10	4	4	4	4	5	4	4

11	5	5	4	4	5	3	4
12	4	4	5	4	5	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	4	5	4	4
20	4	4	4	5	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	2	5
23	4	4	5	5	5	5	4
24	4	4	4	4	4	4	4
25	2	4	4	4	5	5	4
26	4	5	5	4	5	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	4	4	5	3	4
29	4	4	4	4	4	4	4
30	2	4	2	4	3	2	4
31	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	5	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4
40	4	5	5	5	5	4	4
41	4	4	5	5	5	4	4
42	4	4	4	4	4	5	4
43	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 4

1. Hasil Uji Validitas Transformasi Digital (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.946**	.946**	.985**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.828**	.828**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.003	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.881**	1.000**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.001	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.881**	.881**	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.001	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.947**	.828**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.946**	.828**	.881**	.881**	.947**	1	.881**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.001	.000		.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.946**	.828**	1.000**	.881**	.828**	.881**	1	.952**
	Sig. (2-tailed)	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.946**	.946**	.985**
	N		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1	Pearson Correlation	10	10	10	10	10	10	10	10
	Sig. (2-tailed)	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.828**	.828**	.930**
	N	.000		.003	.000	.001	.003	.003	.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

2. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.621	1.000**	.973**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.055	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

X2.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.809**	.621	1.000**	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.055	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.809**	.621	1.000**	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.055	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.809**	.621	1.000**	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.055	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.809**	1	.937**	.809**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.005		.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.621	.621	.621	.621	.937**	1	.621	.784**
	Sig. (2-tailed)	.055	.055	.055	.055	.000		.055	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.621	1	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.055		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.973**	.973**	.973**	.973**	.921**	.784**	.973**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.674*	.899**	.899**	.929**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.033	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.815**	.815**	.815**	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.004	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

X3.3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.674*	.674*	.674*	.858**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.033	.033	.033	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	.899**	.899**	.674*	.929**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000	.000	.033	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.674*	.815**	.674*	.899**	1	.778**	.778**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.033	.004	.033	.000		.008	.008	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.899**	.815**	.674*	.899**	.778**	1	.778**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.033	.000	.008		.008	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.899**	.815**	.674*	.674*	.778**	.778**	1	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.033	.033	.008	.008		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.929**	.962**	.858**	.929**	.883**	.919**	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Validitas Kinerja Bendahara BOSP SMP (Y)

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
Y1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

Y4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.764*	1.000**	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.010	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	.764*	.764*	.764*	.764*	.764*	1	.764*	.828**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010	.010		.010	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y7	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	1	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.010		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Transformasi Digital (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	7

2. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	7

3. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	7

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Bendahara BOSP SMP (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	7

LAMPIRAN 6

IDENTITAS RESPONDEN 52

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Perempuan	41 – 50	SMA/SMK	1 – 5
2	Perempuan	41 – 50	SMA/SMK	1 – 5
3	Perempuan	41 – 50	S2	1 – 5
4	Perempuan	41 – 50	SMA/SMK	6 – 10
5	Perempuan	51 – 60	S1	1 – 5
6	Perempuan	51 – 60	S1	6 – 10
7	Laki – laki	41 – 50	S2	1 – 5
8	Laki – laki	41 – 50	SMA/SMK	6 – 10
9	Perempuan	51 – 60	S1	6 – 10
10	Laki – laki	41 – 50	SMA/SMK	1 – 5
11	Laki – laki	31 – 40	S1	1 – 5
12	Laki – laki	51 – 60	S1	6 – 10
13	Laki – laki	41 – 50	SMA/SMK	1 – 5
14	Perempuan	41 – 50	S1	16 – 20
15	Perempuan	41 – 50	SMA/SMK	6 – 10
16	Perempuan	20 – 30	S1	1 – 5
17	Perempuan	51 – 60	S1	6 – 10
18	Perempuan	41 – 50	S2	1 – 5
19	Perempuan	51 – 60	S1	1 – 5
20	Laki – laki	41 – 50	S2	1 – 5
21	Laki – laki	20 – 30	S1	1 – 5
22	Perempuan	51 – 60	S1	11 – 15
23	Laki – laki	41 – 50	S2	1 – 5
24	Perempuan	51 – 60	SMA/SMK	1 – 5
25	Perempuan	31 – 40	S1	1 – 5
26	Perempuan	51 – 60	S1	1 – 5
27	Perempuan	41 – 50	SMA/SMK	6 – 10
28	Perempuan	41 – 50	SMA/SMK	1 – 5
29	Perempuan	41 – 50	S1	21 – 25
30	Laki – laki	41 – 50	S1	6 – 10
31	Perempuan	51 – 60	S2	6 – 10
32	Perempuan	41 – 50	SMA/SMK	1 – 5
33	Perempuan	41 – 50		1 – 5
34	Perempuan	41 – 50	SMA/SMK	1 – 5
35	Perempuan	31 – 40	S1	1 – 5
36	Perempuan	41 – 50	SMA/SMK	1 – 5
37	Laki – laki	31 – 40	SMA/SMK	6 – 10
38	Laki – laki	41 – 50	S1	1 – 5
39	Laki – laki	31 – 40	S1	1 – 5
40	Perempuan	41 – 50	S2	6 – 10

41	Perempuan	41 – 50	S1	6 – 10
42	Perempuan	31 – 40	S1	1 – 5
43	Perempuan	51 – 60	S2	6 – 10
44	Laki – laki	51 – 60	SMA/SMK	11 – 15
45	Perempuan	51 – 60	S1	1 – 5
46	Perempuan	41 – 50	S1	1 – 5
47	Perempuan	51 – 60	S1	6 – 10
48	Perempuan	51 – 60	S1	1 – 5
49	Perempuan	41 – 50	SMA/SMK	6 – 10
50	Perempuan	41 – 50	SMA/SMK	6 – 10
51	Perempuan	41 – 50	S1	6 – 10
52	Perempuan	41 – 50	SMA/SMK	6 – 10

LAMPIRAN 7

UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

E.		Transformasi Digital	Kompetensi	Pelatihan	Kinerja Bendahara BOSP
Transformasi Digital	Pearson Correlation	1	.174	.506**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.218	.000	.000
	N	52	52	52	52
Kompetensi	Pearson Correlation	.174	1	.442**	.202
	Sig. (2-tailed)	.218		.001	.152
	N	52	52	52	52
Pelatihan	Pearson Correlation	.506**	.442**	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	52	52	52	52
Kinerja Bendahara BOSP	Pearson Correlation	.727**	.202	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.152	.000	
	N	52	52	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754[a]	.569	.542	1.644

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Transformasi Digital

LAMPIRAN 8

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN BERGANDA

1. Hasil Uji Regresi linier sederhana untuk variabel Transformasi Digital terhadap Kinerja Bendahara BOSP

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	sig
	B	Srd, Error	Beta			
1	(Constant)	13.609	2.100		6.481	.000
	Transformasi Digital	.511	.068	.727	7.477	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara BSOP

2. Hasil Uji Regresi linier sederhana untuk variabel Kompetensi terhadap Kinerja Bendahara BOSP

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	sig
	B	Srd, Error	Beta			
1	(Constant)	25.965	2.256		11.511	.000
	Kompetensi	.119	.082	.202	1.455	.152

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara BSOP

3. Hasil Uji Regresi linier sederhana untuk variabel Pelatihan terhadap Kinerja Bendahara BOSP

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	sig
	B	Srd, Error	Beta			
1	(Constant)	15.355	3.054		5.028	.000
	Pelatihan	.485	.106	.542	4.557	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara BSOP

4. Hasil Regresi linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	sig
		B	Srd, Error	Beta		
1	(Constant)	10.221	2.671		3.827	.000
	Transformasi Digital	.427	.077	.608	5.515	.000
	Kompetensi	-.006	.062	-.010	-.090	.928
	Pelatihan	.214	.108	.238	1.971	.055

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara BSOP

LAMPIRAN 9

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754[a]	.569	.542	1.644

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

LAMPIRAN 10

HASIL UJI STATISTIK t

Coefficients[a]

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
10.221	2.671		3.827	.000
.427	.077	.608	5.515	.000
-.006	.062	-.010	-.090	.928
.214	.108	.238	1.971	.055

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara BOSP

LAMPIRAN 11

HASIL UJI STATISTIK F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.979	3	56.993	21.093	.000[b]
	Residual	129.694	48	2.702		
	Total	300.673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Bendahara BOSP
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Transformasi Digital

LAMPIRAN 12

Untuk df = 1-33

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	**1,860**	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	**1,771**	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33

LAMPIRAN 12

Untuk df = 40-70

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	**40**
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	**41**
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	**42**
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	**43**
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	**44**
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	**45**
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	**46**
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	**47**
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	**48**
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	**49**
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	**50**
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	**51**
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	**52**
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	**53**
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	**54**
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	**55**
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	**56**
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	**57**
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	**58**
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	**59**
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	**60**
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	**61**
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	**62**
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	**63**
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	**64**
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	**65**
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	**66**
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	**67**
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	**68**
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	**69**
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	**70**

LAMPIRAN 13

Tabel F untuk df = 40 – 70

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	ANIK INDARWATI
NIM	:	20510001
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis, UNDARIS
Judul	:	Peran Transformasi Digital Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negeri Di Kabupaten Semarang.

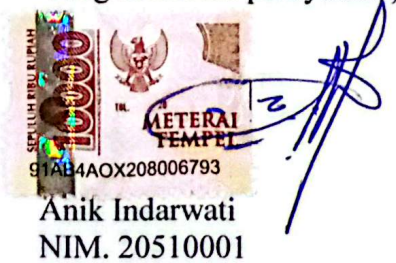
Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, baik sebagian maupun seluruhnya, bukan hasil karya orang lain yang mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarisme*) terhadap karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan dalam skripsi ini telah dicantumkan secara tertulis dan jelas dengan menyebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari ditemukan penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya paksaan dari pihak mana pun.

Ungaran, 19 Oktober 2026

Yang membuat pernyataan,



Anik Indarwati
NIM. 20510001

Dipindai dengan CamScanner

YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 16 Oktober 2026 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 181/A.I/5/X/2026 tanggal 12 Oktober 2026 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.Si
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan: Penata, III/c
   Bertugas sebagai : Ketua Penguji

2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, S.E.,M.M
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan: Penata, III/c
   Bertugas sebagai : Anggota

3. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,M.B.A
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan: Penata, III/c
   Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji Skripsinya,

Nama	:	Anik Indarwati
NIM	:	20510001
Program Studi	:	Manajemen
Judul	:	Peran Transformasi Digital, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negri di Kabupaten Semarang (Study Kasus Implementasi Arkas)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 84 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian Skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,	Anggota,	Anggota,
Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.Si	**Nunuk Supraptini, S.E.,M.M**	**Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,M.B.A**
NPP. 97010605690090	**NIDN 98031408660096**	**NPP. 18101702880206**

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,

Muhammad Arif Rakhman, S.E.,M.E
NPP. 19111406870215

Dipindai dengan CamScanner

YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 16 Oktober 2026 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 165/A.1/6/X/2023 tanggal 13 Oktober 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, S.E.,M.M
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan: Penata, III/c
   Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,M.B.A
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan: Penata, III/c
   Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing Skripsi :

Nama : Anik Indarwati
NIM : 20510001
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Peran Transformasi Digital, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negri di Kabupaten Semarang (Study Kasus Implementasi Arkas)

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	13 Oktober 2023	-
02	Penyusunan Proposal Skripsi	25 Februari 2024	-
03	Instrumen penelitian	06 April 2024	-
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	23 Juli 2024	-
05	Pengumpulan Data	21 Agustus 2024	-
06	Analisis Data	08 September 2025	-
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	29 September 2026	-

Demikian berita acara bimbingan Skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Nunuk Supraptini, S.E.,M.M
NPP.980314086608096

Pembimbing Pendamping,

Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,M.B.A
NPP. 18101702880206

Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,

Muhammad Arif Rakhman, S.E.,M.E
NPP. 19111406870215

Dipindai dengan CamScanner

KARTU BIMBINGAN PENULISAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDARIS
PRODI MANAJEMEN

Nama Mahasiswa	:	Anik Indarwati
NIM	:	20510001
Fakultas/Prodi	:	Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama	:	Nunuk Supraptini, SE. MM
Pembimbing Pendamping	:	Pitaloka Dharma Ayu, S.E, M.B.A
Judul	:	Peran Transformasi Digital, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Bendahara BOSP SMP Negri di Kabupaten Semarang (Study Kasus Implementasi Arkas)

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	25 Februari 2024	Penyampaian Data Identifikasi permasalahan	
2		dan Variable penelitian	
3		(Dosen : Pitaloka Dharma A, SE, M.Is A)	
4	6 April 2024	Pengajuan Draf proposal penelitian	
5		(Dosen : Nunuk Supraptini, SE, MM)	
6			
7	31 Mei 2024	Bimbingan BAB I s/d III	
8		(Dosen : Pitaloka Dharma A. SE, M.Is A)	
9		Perbaikan Perumusan Masalah	
10	23 Juli 2024	Bimbingan BAB II - Revisi Tinjauan	
11		Pustaka (Dosen - Nunuk Supraptini, SE, MM)	
12	21 Agustus 2024	Konsultasi BAB III - Analisis Data	
13		(Dosen : Pitaloka Dharma A, SE, M.Is A)	
14	8 September 2025	Konsultasi BAB IV - Pengolahan Data dan	
15		Analisis Uji (Dosen : Nunuk Supraptini, SE, MM)	
16	2 September 2026	Konsultasi BAB IV - Hasil dan pembahasan	
17		(Dosen : Nunuk Supraptini, SE, M.M)	
18	16 September 2026	Bimbingan BAB IV dan V - Kesimpulan	
19		dan saran (Dosen : Nunuk Supraptini, SE, MM)	
20	29 September 2026	Bimbingan BAB IV dan V	
21		Skripsi Jadi persiapan Sidang.	
22		(Dosen : Pitaloka Dharma Ayu, SE, M.Is A)	
23			
24			
25			

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,M.BA
NPP. 18101702880206

Dipindai dengan CamScanner