

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam upaya meningkatkan ekonomi, pemerintah sudah menjalankan beberapa program namun banyak program yang tidak memberikan hasil. Berdasarkan pengalaman yang telah terjadi, pemerintah menemukan satu program baru yang diharapkan dapat meningkatkan ekonomi desa yakni lewat pembentukan kelembagaan perekonomian yang dimana masyarakat desa yang mengelolanya (Indrayani, 2019:23).

Badan Usaha Milik Desa atau yang disingkat dengan sebutan BUMDes ialah suatu program desa yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan atau kemampuan yang dimiliki oleh tiap-tiap pedesaan dan dikelola langsung oleh pemerintahan dan masyarakat desa guna meningkatkan perekonomian desa. BUMDes didirikan berlandaskan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa disebutkan bahwa “Desa dapat mendirikan badan usaha milik desa yang disebut BUM Desa”. BUMDes didirikan bermaksud agar menguatkan penghasilan desa, mengembangkan ekonomi desa dan ketenteraman masyarakat pedesaan. Pendirian BUMDes pada tiap desa berdasarkan keputusan dari masing-masing masyarakat desa sehingga unit usaha BUMDes bermacam-macam selaras dengan kemampuan atau keunggulan yang dimiliki oleh tiap-tiap pedesaan (Indrayani, 2019:23).

Adanya perkembangan pada era globalisasi dunia juga diikuti dengan perkembangan dari perekonomian dunia. Dengan semakin pesatnya perkembangan perekonomian ini, tidak dipungkiri terjadinya permasalahan yang timbul. Salah satu permasalahan yang dapat terjadi dalam perkembangan perekonomian yaitu terjadinya tindakan penyalahgunaan dana atau dikenal dengan istilah kecurangan (*fraud*). Organisasi yang memiliki peluang paling besar terjadinya kecurangan adalah organisasi yang bergerak di bidang keuangan atau lembaga keuangan (Widyasari, 2017:2). Namun tindakan kecurangan bukan hanya dapat terjadi pada lembaga keuangan saja, tindakan kecurangan juga dapat terjadi pada badan usaha yaitu Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

Penyalahgunaan dana merupakan suatu tindakan kejahatan yang dapat dilakukan baik oleh individu maupun kelompok (Tuannakotta (2018:2). Tindakan penyalahgunaan dana ini tidaklah dibenarkan karena dapat merugikan berbagai pihak. Penyalahgunaan dana sudah sering ditemukan di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kasus yang terjadi seperti tindakan korupsi yang melibatkan beberapa pejabat baik yang berada di tingkat pusat maupun di tingkat daerah yang tentunya hal ini dapat menarik perhatian baik itu media maupun masyarakat. Tindakan kejahatan atau disebut dengan Fraud bukan hanya meliputi tindakan korupsi melainkan segala bentuk tindakan kejahatan dengan tujuan untuk menguntungkan individu maupun kelompok dan merugikan pihak lain (Saputro, 2018:31).

Terjadinya suatu penyalahgunaan dana merupakan tindakan yang disengaja, dimana apabila kecurangan tersebut tidak dapat terdeteksi oleh suatu pengauditan maka akan menimbulkan efek yang merugikan bagi perusahaan. Menurut *The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, *fraud* adalah suatu tindakan penipuan atau kekeliruan yang disengaja untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompok yang secara langsung atau tidak langsung dapat merugikan pihak lain (Tuannakotta (2018:2). Terdapat beberapa teori maupun konsep yang menjelaskan mengenai faktor yang menyebabkan terjadinya penyalahgunaan dana atau kecurangan (*fraud*). Adapun teori maupun konsep tersebut yaitu *fraud triangle* dan *fraud diamond*. Adapun konsep *fraud triangle* memuat faktor-faktor yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*) dan rasionalisasi (*rationalization*) (Saputro, 2018:31).

Selain konsep *fraud triangle*, konsep lain yang menjelaskan faktor terjadinya penyalahgunaan dana yaitu *fraud diamond* yang merupakan penyempurnaan dari teori *fraud triangle* yang memuat *pressure*, *opportunity*, *rationalization* dan *capability*. Dilihat dari akibat yang ditimbulkan dari adanya tindakan kecurangan ini maka untuk memberantas serta meminimalkan timbulnya permasalahan penyalahgunaan dana yang terjadi dalam suatu organisasi, tentu penyalahgunaan dana tersebut harus dicegah dan dideteksi terlebih dahulu. Deteksi penyalahgunaan dana atau *fraud* adalah suatu tindakan untuk mengetahui bahwa penyalahgunaan dana terjadi, siapa pelaku, siapa korbannya dan apa penyebabnya (Tuannakotta (2018:2). Kunci dari pedeteksian penyalahgunaan dana atau *fraud* adalah untuk dapat melihat adanya kesalahan dan ketidakberesan.

Pendeteksian penyalahgunaan dana atau *fraud* dapat dilakukan dengan bantuan dari pengawas serta kemampuan pengawas dalam mendeteksi *fraud* (Andreina, 2016:1). Penipuan (*Fraud*) adalah mendapatkan keuntungan yang tidak jujur. Pelaku penipuan adalah orang dalam yang memiliki pengetahuan dan akses, keahlian, dan sumber daya yang diperlukan. Pelaku penipuan seringkali dianggap sebagai Kriminal Kerah Putih (*White-collar criminals*) (Romney dan Paul, 2017: 149). Bentuk pelanggaran paling keras terhadap etika, kontrak dan regulasi adalah penyalahgunaan dana atau kecurangan (*Fraud*). Dalam kecurangan, terdapat unsur niat jahat, kesengajaan, dan penipuan. Penyalahgunaan dana atau kecurangan akan selalu dikaitkan dengan pelanggaran hukum (Soemarso, 2018:167).

Faktor yang mempengaruhi dalam penyalahgunaan dana atau kecurangan yaitu kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai. Menurut Sutrisno (2014:146) kompetensi adalah suatu kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Orang yang kompeten berarti orang yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan kualitas hasil yang baik. Kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *Outstanding Performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, dari apa yang dilakukan penilai kebijakan (Sedarmayanti, 2017: 149).

Bimtek merupakan suatu kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi peserta (Haikal, 2017:14). Dengan adanya bimtek ini maka penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melakukan pengawasan terhadap operasional BUMDes. Kompetensi merupakan hal yang penting dimiliki seorang pegawai untuk melakukan pengelolaan terhadap jalannya operasional BUMDes. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haikal (2017:14) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap pendeteksian *fraud*.

Selain dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, faktor lain yang mempengaruhi dalam penyalahgunaan dana atau kecurangan yaitu pengalaman yang dimiliki pegawai. Sanggih dan Bawono (2014:19) mengatakan bahwa pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran penambahan perkembangan potensi bertingkah laku yang baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Dengan bertambahnya pengalaman, maka jumlah kecurangan yang diketahui oleh pengawas diharapkan akan bertambah (Reza, 2013:15). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lianitami (2016:9) menyatakan bahwa pengalaman audit berpengaruh positif terhadap strategi pendeteksian kecurangan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi penyalahgunaan dana atau kecurangan tersebut yaitu komitmen organisasi. Heriawan (2014:12) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seseorang terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Salah satu desa yang memiliki BUMDes di Kabupaten Rokan Hulu adalah Desa Rantau Panjang yang memiliki luas wilayah sebesar $\pm 109,7 \text{ Km}^2$ dengan jumlah penduduk sebanyak ± 4.185 jiwa. Desa Rantau Panjang terdapat di Kecamatan Tambusai dan memiliki satu BUMDes dengan nama BUMDes Bina Usaha yang didirikan pada tanggal 15 Maret 2014 dalam musyawarah sosialisasi pembentukan BUMDes. Terbentuknya BUMDes diawali dengan berdirinya UED-SP pada tanggal 12 Juni 2011 dengan dana dari provinsi sebesar RP. 300.000.000,- yang berjalan selama ± 4 tahun. Jumlah anggota BUMDes Bina Usaha sebanyak 509 orang.

BUMDes Bina Usaha memiliki 3 bidang unit usaha yaitu kebun sawit, semprotan pertanian dan simpan pinjam. Pada unit usaha kebun sawit, sesuai dengan potensi desa yang mana kebun ini merupakan milik BUMDes Bina Usaha Rantau Panjang yang diusahakan dan dikelola oleh masyarakat desa Rantau Panjang. Untuk unit usaha semprotan pertanian yaitu menjual keperluan pertanian diantaranya: pupuk, benih, alat-alat pertanian dan lain sebagainya, sedangkan unit usaha simpan pinjam, bertujuan membantu anggota yang membutuhkan dana. Adapun data perkembangan kinerja BUMDes Bina Usaha desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu dilihat dari laporan keuangannya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Laporan Keuangan BUMDes Bina Usaha
Per 31 Desember 2016-2021

| Tahun | Jumlah Nasabah | Aktiva Lancar (Rp) | Hutang Lancar (Rp) | Total Aktiva (Rp) | Total Hutang (Rp) |
|--------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 2016 | 466 | 353.287.217 | 45.716.267 | 354.630.041 | 45.716.267 |
| 2017 | 475 | 364.263.816 | 53.72.673 | 365.256.618 | 53.72.673 |
| 2018 | 589 | 497.286.365 | 65.287.378 | 498.342.565 | 65.287.378 |
| 2019 | 597 | 509.241.275 | 68.438.233 | 509.241.275 | 73.2226.715 |
| 2020 | 624 | 514.741.270 | 75.952.881 | 641.050.457 | 75.952.881 |
| 2021 | 624 | 515.564.178 | 76.425.786 | 643.182.227 | 76.425.786 |

Sumber : BUMDes Bina Usaha desa Rantau Panjang (diolah), 2022

Berdasarkan observasi lanjut yang peneliti lakukan, ditemukan permasalahan yang menyebabkan kurang bagusnya kinerja organisasi BUMDes Bina Usaha desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu terletak pada permasalahan kompetensi pegawai berupa kurang bagusnya manajemen pengelolaan BUMDes disebabkan sumber daya manusia yang kurang berkualitas yaitu pendidikan atau keahlian yang dimiliki pengelola usaha BUMDes kurang sesuai dengan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan Karyawan dan Pengurus BumDes

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah |
|-------|--------------------|--------|
| 1. | SLTA | 18 |
| 2. | Diploma | 1 |
| 3. | Sarjana | 5 |
| Total | | 24 |

Sumber : BUMDes Bina Usaha desa Rantau Panjang (diolah), 2022

Bila dikaitkan dengan pengalaman kerja pegawai, menurut hasil survey dan wawancara langsung dengan beberapa pegawai di BUMDes Bina Usaha, kurangnya pengalaman kerja pegawai disebabkan latar belakang pendidikan pegawai yang masih minim untuk pendidikan keuangan seperti jurusan akuntansi. Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa BUMDes Bina Usaha paling banyak memiliki pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA sederajat yaitu sebanyak 18 orang, berlatar belakang pendidikan D3 masing-masing sebanyak 1 orang dan berlatar belakang pendidikan S1 sebanyak 5 orang, Sedangkan untuk pegawai yang memang memiliki latar belakang pendidikan sebagai *accounting* sama sekali tidak ada. Dari data tersebut dapat disimpulkan, bahwa rata-rata pegawai BUMDes belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya berupa kurangnya pengetahuan pegawai dalam mengelola

keuangan BUMDes, hal ini dikarenakan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai BUMDes kurang sesuai atau kurang mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pegawai sering merasa kesulitan ketika melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. Begitu juga dengan pelaksanaan tanggungjawab setiap bidang belum berjalan efektif, karena pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan berdasarkan pendidikan masih sedikit jumlahnya sehingga berpengaruh pada kecurangan laporan keuangan..

Bila dikaitkan dengan pengalaman kerja pegawai, menurut hasil survei dan wawancara secara langsung dengan beberapa pegawai di BUMDes Bina Usaha, kurangnya pengalaman kerja pegawai disebabkan masih minim pelatihan bagi pegawai di BUMDes dalam pengelolaan keuangan, para pengurus BUMDes Bina Usaha mayoritas masih belum terlalu paham dengan Akuntansi.

Dari berbagai permasalahan yang ada di BUMdes Bina Usaha, maka secara tidak langsung menggambarkan adanya permasalahan komitmen organisasi pegawai yang dapat dilihat dari sikap beberapa orang pegawai yang memiliki *continuane commitmen* (komitmen berkelanjutan) rendah terhadap BUMdes Bina Usaha berupa kurangnya tingkat disiplin pegawai dengan sering absen dan terlambat masuk jam kerja. Untuk data tingkat kehadiran pegawai di BUMdes Bina Usaha disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel 1.3
Tingkat Kehadiran Pegawai BUMdes Bina Usaha

| No | Tahun | Persentase |
|----|-------|------------|
| 1. | 2018 | 92,5 % |
| 2. | 2019 | 91,78% |
| 3. | 2020 | 90,75% |
| 4. | 2021 | 90,4% |

Sumber: BUMdes Bina Usaha, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pegawai BUMdes Bina Usaha mengalami penurunan selama empat tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan rendahnya komitmen yang dimiliki pegawai BUMdes Bina Usaha yang tergambar dari rendahnya tingkat disiplin pegawai. Jumlah absensi dihitung berdasarkan jumlah hari kerja yang hilang karena pegawai tidak masuk kerja.

Berdasarkan latar belakang yang ada serta penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI PENGAWAS, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENYALAHGUNAAN DANA PADA BUMDES BINA USAHA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Merumuskan masalah adalah hal yang paling penting dalam penelitian. Hal ini diperlukan, sehingga keterbatasan masalahnya begitu jelas dan bisa menjadi bukti pelaksanaan penelitian. Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha?
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha?

4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat merangsang para peneliti lainnya Bagi Perusahaan untuk melakukan penelitian yang berkelanjutan mengenai subjek dan objek yang terkait di dalam penelitian ini serta mampu menjadi referensi tambahan bagi pengembangan penelitian yang selanjutnya. Model, jenis, metode dan temuan-temuan yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan

dapat memberikan sumbangan kepada perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengelolaan keuangan. Selain itu, peneliti juga dapat belajar dan memahami lebih banyak mengenai fakta-fakta dan isu-isu yang terjadi di lingkungan kerja pada saat ini.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini memberi manfaat bagi BUMDes sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan evaluasi kinerja. Adanya penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan di dalam BUMDes khususnya dalam mengelola keuangan. Sehingga segala kekurangan dalam mengelola keuangan di dalam BUMDes mampu teratur dengan baik.

1.5 Sistematika Penulis

Untuk memudahkan dalam pembahasan nantinya penulis mencoba memaparkan sistematika penulisan proposal penelitian ini yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan

hipotesis yang akan diajukan. Bab ini juga dipaparkan kerangka pemikiran atau model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang sejauh mana ruang lingkup penelitiannya, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrument penelitian, terakhir disajikan bagaimana teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing BAB sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Wibowo (2018:56) kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Menurut Malthis & Jackson (2018:17) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi individu menurut Hutapea dan Thoha (2019:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

Moeheriono (2018:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi individu berdasarkan penjelasan beberapa para ahli merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar

kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

2.1.1.1 Aspek–Aspek Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi individu menurut Sutrisno (2018: 204) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Sebagai contoh seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Sebagai contoh seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Sebagai contoh standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

4. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Sebagai contoh reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Sebagai contoh melakukan suatu aktivitas kerja.

Menurut Malthis & Jackson (2018:17), aspek-aspek kompetensi individu terdiri dari:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang, dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama kehidupannya. Indikator pengetahuan (*knowledge*) dalam hal ini adalah, pengetahuan manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran.

2. Keterampilan (*Skill*)

Kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi.

3. Kemampuan (*Ability*)

Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan meliputi kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis

2.1.1.2 Indikator Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2018:16), indikator untuk mengukur kompetensi individu yaitu :

1. Loyalitas

Kemampuan karyawan menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan *job description*, serta berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan.

2. Memiliki tanggung jawab

Menyadari semua perbuatannya baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

3. Memiliki komitmen

Perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

4. Jujur

Apa yang dikatakan seseorang karyawan yang berintegritas harus sesuai dengan hati nuraninya dan apa yang dikatakannya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Menurut Malthis & Jackson (2018:17), ada tiga indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan meliputi keterampilan membuat jurnal, menyusun dan menyajikan laporan keuangan, inisiatif dalam bekerja.

3. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya memiliki tanggung jawab dan mengedepankan etika dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2018:204) dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa indikator kompetensi dasar, yang terdiri atas berikut ini :

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

2.1.2 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut KBBI (2018:26) pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya). Menurut Dewey (2019:23) pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin, atau sesuatu yang berada di balik dunia inderawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal. Pengalaman menyangkut alam semesta batu, tumbuh-tumbuhan, binatang, penyakit, kesehatan, temperatur, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan (Hasibuan, 2018:56). Menurut Manulang (2019:15) pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan metode tentang suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut Foster (2019:43) pengalaman adalah sebagai berikut pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan, jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan hubungan seseorang untuk belajar dari pengalaman baik pengalaman manis maupun pahit. Menurut Mustakim (2017:50) dengan pengalaman yang didapatkan seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaan sejalan dengan hal tersebut dinyatakan bahwa hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan atau sering dilatih dan akan berkurang bahkan lenap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali.

Dari berbagai uraian dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya telah dipahami dan dikuasai dengan baik.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2018:23) “faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja”:

1. latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.1.2.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Asri (2017:131) indikator pengalaman kerja berpengaruh dalam kondisi- kondisi tertentu tetapi ada tidak mungkin untuk menyatakan secara tidak tepat adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus latihan, kerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemauan seseorang.
3. Kemampuan- kemampuan analitis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan dalam pelaksanaan aspek

Hasibuan (2018:23) menyatakan ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Gerakannya mantap dan lancar
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama
Terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda
Tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Menurut Foster (2019:43), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang pegawai yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.1.3 Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2018:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Suatu keadaan seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta bertujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan diri menjadi anggota dalam organisasi. Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan dalam diri pegawai untuk dapat menjadi salah satu keluarga didalam suatu organisasi dan berupaya untuk dapat menjadi yang terunggul didalam tujuan organisasi. Sopiah (2018:156), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi. Dengan tujuan lain komitmen organisasi adalah sikap yang memahami loyalitas pekerjaan terhadap organisasi dan termasuk proses yang berkepanjangan dari anggota organisasi untuk dapat menyampaikan semua kepeduliannya pada suatu organisasi juga hal tersebut bersambung pada keberhasilan dan ketentraman kerja.

Lambert *et al.* (2017:81-82) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu obligasi untuk seluruh bagian organisasi, dan tidak untuk suatu pekerjaan, kelompok dalam kerja, dan keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu bagi dirinya sendiri". Menurut pengutipan diatas bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang mendasar untuk pegawai tanpa terkecuali artinya untuk semua bidang yang ada didalam organisasi serta komitmen organisasi adalah gambaran perasaan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap tempat pegawai bekerja. Pother (2017:156) yang menjelaskan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang dapat mempunyai tujuan

untuk dapat memberikan segala usahanya demi kejayaan suatu organisasi yang bersangkutan. Dari pengutipan dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang bekerja disuatu organisasi dan mendapatkan haknya sebagai pegawai akan lebih terbuka atas perasaannya dan akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Steers (2018:156) mendeskripsikan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang diungkapkan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Menurut pengutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen kerja didalam organisasi akan cenderung bersikap positif serta bersifat positif terhadap sesuatu masalah atau pekerjaan didalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengutipan dari para ahli dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasi adalah kemampuan pada pegawai dalam melibatkan dirinya dengan kualitas, peraturan, tujuan organisasi, menangkup unsur loyalitas terhadap organisasi, serta keterlibatannya dalam sebuah pekerjaan. Pegawai akan mematuhi aturan-aturan yang ada didalam perusahaan tempat pegawai mengabdikan ilmunya agar ilmunya bermamfaat bagi berjalannya kegiatan organisasi, pegawai juga melibatkan dirinya didalam organisasi atas segala pekerjaan sampai masalah yang dihadapi oleh organisasi. Apabila pegawai menunjukkan sikapnya atas senang atau tidaknya bekerja didalam organisasi tersebut akan mendapatkan apa yang semestinya pegawai dapatkan begitu juga sebaliknya apabila pegawai menunjukkan ketidaksenangannya bekerja didalam organisasi tersebut maka

pegawai juga perlu berpikir ulang untuk melanjutkan kesetiiaannya didalam organisasi itu.

2.1.3.1 Indikator Komitmen Organisasi

Terkadang seorang pegawai tidak menyadari adanya komitmen organisasi itu bukan hanya perasaan yang loyalitas dan yang pasif, namun seseorang bisa mendapatkan perasaan aktif terhadap hubungan dirinya dengan organisasi yang sama-sama memiliki tujuan bersama di dalam suatu organisasi.

Ikhsan (2017:55) ada tiga indikator mengenai komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective commitmen* (Komitmen efektif), terjadi apabila pegawai ingin menjadi salah satu bagian struktur dari organisasi karena adanya persepakatan emosional pegawai terhadap organisasi.
2. *Continuance commitmen* (Komitmen berkelanjutan), tampak jika seorang pegawai tetap ingin bertahan di suatu organisasi disebabkan butuhnya gaji beserta keuntungan lainnya, atau pegawai tersebut tidak mendapatkan pekerjaan lainnya. Sedangkan pegawai itu berada diorganisasi tempat pegawai bekerja karena pegawai membutuhkan organisasi itu untuk kelangsungan hidupnya.
3. *Normative commitmen* (Komitmen normatif), tampak dari peringkat diri pegawai. Pegawai dapat bersitegang menjadi anggota suatu organisasi karena mempunyai kesadaran bahwa komitmen kerja merupakan hal yang harus dipertahankan”.

Sopiah (2018:158) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), merupakan komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam kelangsungan hidup organisasi dan mendatangkan pegawai yang mau mengabdikan dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), merupakan komitmen kerja terhadap organisasi selaku adanya wujud keterlibatan hubungan sosial dengan pegawai didalam organisasi. Disebabkan karena pegawai percaya bahwa hukum yang dianut organisasi merupakan hukum yang berharga.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen kerja pada ketentuan organisasi yang memberikan suatu perilaku positif kearah yang diharapkan.

Menurut Pother (2017:156), indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan Karyawan Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi.
2. Kesetiaan Karyawan Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3. Kebanggaan karyawan pada organisasi Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai terhadap organisasi tidak terjadi sebegitu saja, namun melalui jalan yang begitu panjang serta bertahap. Komitmen pegawai pada suatu organisasi juga dipastikan oleh beberapa faktor. Yaitu seperti yang dikutip dari Steers (2018:163) mendeskripsikan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada suatu organisasi yaitu:

1. Ciri pribadi kerja, tercantum dalam masa jabatan pegawai dalam organisasi, dan ragam kebutuhan serta keinginan yang bertentangan dari tiap pegawai.
2. Ciri pekerjaan, sebagai pengenalan tugas serta kesempatan berkomunikasi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, sebagai keterjaminan organisasi dimasa lalu serta tatacara pegawai lain dalam menyampaikan dan mendiskusikan perasaannya dalam mengenal organisasi.

Sopiah (2018:163) “yang menjelaskan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi yaitu:

1. Faktor personal, yaitu aspek yang melekat pada diri individu dan mempengaruhi perilakunya.

2. Karakteristik pekerjaan sebagai uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.
3. Karakteristik struktur organisasi sebagai sistem formal yang mengontrol pemanfaatan sumber daya manusia, motivasi, perilaku dan organisasi.
4. Pengalaman kerja, sebagai suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaannya sebelumnya.

Menurut pengutipan dua para ahli dapat diuraikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi atau komitmen pegawai yaitu terletak pada diri pegawai tersebut atau komitmen pegawai timbul dari dalam jiwa pegawai tersebut dan dilakukan lewat perilaku pegawai yang positif ataupun negatif di organisasi.

2.1.4 Pengertian Penyalahgunaan Dana

Menurut Tuannakotta (2018:12), penyalahgunaan dana atau kecurangan adalah suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. *The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* dalam Halim (2018:16) menyebutkan penyalahgunaan dana atau kecurangan adalah segala sesuatu yang secara luhai dapat digunakan untuk mendapatkan keuntungan dengan cara menutupi kebenaran, tipu daya, kelecikan atau mengelabui dan cara tidak jujur lainnya.

Salah satu bentuk penyalahgunaan dana atau kecurangan adalah kecurangan akuntansi. Menurut SPAP 2011, SA seksi 316, kecurangan akuntansi yaitu salah saji dalam laporan keuangan yang dilakukan dengan sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan dan salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aset berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Menurut Fahmi (2017:24), kecurangan akuntansi merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara sengaja untuk tujuan pribadi atau kelompok, dimana tindakan yang disengaja tersebut telah menyebabkan kerugian bagi pihak tertentu atau institusi tertentu.

Menurut Siegel dan Shim (2018:37) penyalahgunaan dana atau kecurangan merupakan tindakan yang disengaja oleh perorangan atau kesatuan untuk menipu orang lain yang menyebabkan kerugian. Menurut Sutherland (2018:17) dijelaskan bahwa kecurangan akuntansi adalah istilah umum, mencakup berbagai ragam alat seseorang individual, untuk memperoleh manfaat terhadap pihak lain dengan penyajian yang palsu. Kecurangan Akuntansi dapat diartikan sebagai tindakan, cara, penyembunyian dan penyamaran yang tidak semestinya secara sengaja dilakukan oleh seseorang dengan tujuan tertentu. PSA No. 70 (2001:316.2) menjelaskan bahwa faktor yang membedakan antara kecurangan dan kekeliruan adalah apakah tindakan yang mendasarinya, yang berakibat terjadinya salah saji dalam pelaporan keuangan, berupa tindakan yang disengaja atau tidak sengaja.

Dari berbagai definisi di atas, dapat ditarik benang merah bahwa menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) kecurangan akuntansi merupakan penyalahgunaan/penggelapan atau perbuatan yang tidak semestinya.

Menurut Wilopo (2017:29), umumnya kecurangan akuntansi berkaitan dengan korupsi. Dalam korupsi, tindakan yang lazim dilakukan di antaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang merugikan keuangan negara atau perekonomian negara. Tindakan ini merupakan bentuk kecurangan akuntansi. Kusumastuti (2017:23) menjelaskan kecurangan adalah kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran/keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan merugikan. Kurniawati (2017) menjelaskan kecurangan adalah penyajian yang salah/keliru (salah pernyataan) secara ceroboh/tanpa perhitungan dan tanpa dapat dipercaya kebenarannya berakibat dapat mempengaruhi atau menyebabkan orang lain bertindak atau berbuat.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa penyalahgunaan dana atau Kecurangan Akuntansi (KA) adalah keinginan untuk melakukan segala sesuatu untuk memperoleh keuntungan dengan cara yang tidak jujur seperti menutupi kebenaran, penipuan, manipulasi, kelicikan atau mengelabui yang dapat berupa salah saji atas laporan keuangan, korupsi dan penyalahgunaan aset.

2.1.4.1 Faktor Penyebab terjadinya Penyalahgunaan Dana

Arens (2018:29) menyebutkan bahwa penyebab terjadinya penyalahgunaan dana atau kecurangan biasa disebut dengan segitiga kecurangan (*fraud triagle*), yaitu:

1. Insentif/tekanan

Manajemen atau pegawai lain merasakan insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan. Karyawan mungkin merasa mendapat tekanan untuk melakukan kecurangan karena adanya kebutuhan atau masalah *financial*.

2. Kesempatan

Situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan. Longgarnya pengendalian internal dan kurangnya pengawasan dalam suatu perusahaan dapat memicu karyawan untuk melakukan kecurangan. Dari kondisi tersebut, karyawan merasa mendapat kesempatan untuk melakukan kecurangan.

3. Sikap atau rasionalitas

Adanya sikap, karakter atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasikan tindakan yang tidak jujur sebagai tindakan yang jujur.

2.1.4.2 Jenis- Jenis Penyalahgunaan Dana

Arens (2018:43-44) menyebutkan terdapat dua jenis penyalahgunaan dana atau kecurangan akuntansi yang utama, yaitu:

1. Pelaporan keuangan yang curang

Pelaporan keuangan yang curang adalah salah saji atau pengabaian jumlah atau pengungkapan yang disengaja dengan maksud mampu menipu para pemakai laporan keuangan tersebut.

2. Penyalahgunaan aktiva

Penyalahgunaan aktiva adalah kecurangan yang melibatkan pencurian aktiva entitas. Penyalahgunaan aktiva biasanya dilakukan pada tingkat hierarki organisasi yang lebih rendah. Namun, dalam beberapa kasus, manajemen puncak terlibat dalam pencurian aktiva perusahaan. Hal ini disebabkan karena manajemen memiliki kewenangan dan kendali yang lebih besar atas aktiva organisasi.

2.1.4.3 Indikator Pengukuran Penyalahgunaan Dana

Arens (2018:43-44) menyebutkan terdapat indikator penyalahgunaan dana atau kecurangan akuntansi yang utama, yaitu:

1. Kecurangan pelaporan keuangan

Kecenderungan untuk melakukan penyajian yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi atau informasi yang signifikan dari laporan keuangan.

2. Penyalahgunaan aset

Kecenderungan dalam melakukan pelanggaran dengan memanfaatkan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi.

3. Korupsi

Tindakan yang tidak sah dan tidak dapat dibenarkan dengan memanfaatkan jabatan untuk mendapatkan kepentingan pribadi. Misalnya dalam melakukan pelanggaran dengan menggunakan kwitansi kosong

4. Ketiadaan bukti transaksi

Kecenderungan untuk melakukan penyajian yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi atau informasi yang signifikan dari laporan keuangan.

5. Penyalahgunaan anggaran

Kecenderungan untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva dan disertai dengan catatan atau dokumen palsu.

The ACFE dalam Amrizal (2018:2) membagi indikator penyalahgunaan dana atau kecurangan (*fraud*) dalam tiga tipologi berdasarkan perbuatan yaitu:

1. Kecurangan pelaporan keuangan terdiri dari :

- a. *Timing difference (improper treatment of sales)*, mencatat waktu transaksi berbeda atau lebih awal dari waktu transaksi yang sebenarnya.
- b. *Fictitious revenues*, menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak pernah terjadi (fiktif).
- c. *Canceled liabilities and expenses*, menyembunyikan kewajiban-kewajiban perusahaan, sehingga laporan keuangan terlihat bagus.
- d. *Improper disclosures*, perusahaan tidak melakukan pengungkapan atas laporan keuangan secara cukup dengan maksud untuk menyembunyikan kecurangan-kecurangan yang terjadi.

- e. *Improper asset valuation*, penilaian yang tidak wajar atau tidak sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum atas aset perusahaan dengan tujuan meningkatkan pendapatan dan menurunkan biaya.
2. Penyalahgunaan aset, terdiri dari:
- a. Kecurangan kas (*cash fraud*), meliputi pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang, seperti pemalsuan cek.
 - b. Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya (*fraud of inventory and all other assets*), berupa pencurian dan pemakaian persediaan/aset lainnya untuk kepentingan pribadi.
3. Korupsi (*Corruption*) yaitu menyangkut kerja sama dengan pihak lain dalam menikmati keuntungan seperti suap dan korupsi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur penyalahgunaan dana atau kecurangan Akuntansi diambil dari SPAP (2011) Seksi 316, yaitu:

1. Kecenderungan untuk melakukan manipulasi, pemalsuan atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya.
2. Kecenderungan untuk melakukan penyajian yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi atau informasi yang signifikan dari laporan keuangan.
3. Kecenderungan untuk melakukan salah menerapkan prinsip akuntansi secara sengaja
4. Kecenderungan untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat pencurian (penyalahgunaan/penggelapan) terhadap aktiva yang membuat entitas membayar barang/jasa yang tidak diterima
5. Kecenderungan untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva dan disertai dengan catatan

atau dokumen palsu dan dapat menyangkut satu atau lebih individu diantara manajemen, karyawan atau pihak ketiga.

2.1.4 Penelitian Terdahulu yang relevan

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai kompetensi pengawas, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kecurangan.

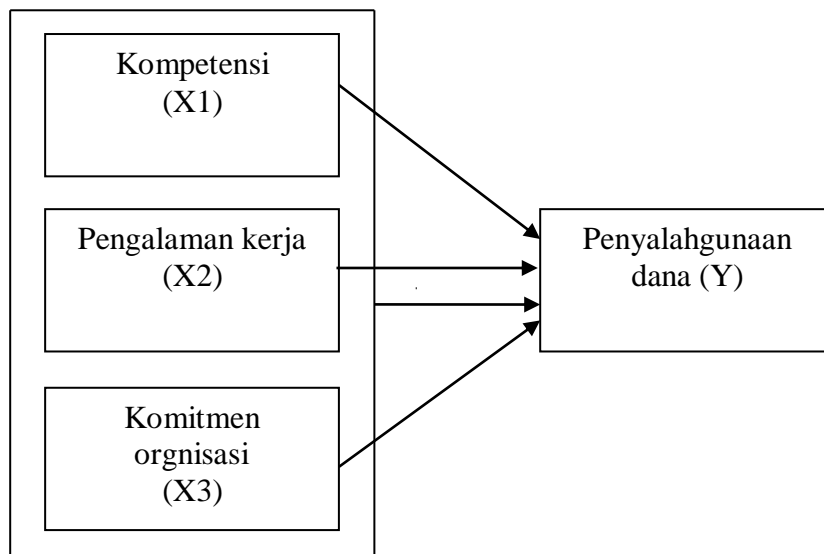
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti Tahun | Judul | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--|---|
| 1 | Indrayani (2019) | Pengaruh Kompetensi Pengawas, Pengalaman Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pendeteksian Kecurangan Pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Sekabupaten Buleleng | Variabel bebas terdiri dari: pengalaman kerja, dan komitmen organisasi Variabel terikat adalah kecurangan (Y) | Sistem kompetensi pengawas, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendeteksian kecurangan pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Sekabupaten Buleleng. |
| 2 | Riko Adi Saputro (2018) | Pengaruh Komitmen Organisasi, Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, Keadilan Organisasi, Budaya Etis Organisasi, Dan Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan Kecurangan | Variabel bebas terdiri dari: komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, budaya etis organisasi dan penegakan hukum Variabel terikat adalah kecendrungan kecurangan (Y) | Secara parsial komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, dan penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Secara simultan komitmen organisasi, efektivitas sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, budaya etis organisasi, dan penegakan hukum berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan |
| 3 | Raden Roro Tisca Rahman Andreina (2016) | Pengaruh Asimetri Informasi, Komitmen Organisasi dan Moralitas Individu terhadap Kecurangan Akuntansi | Variabel bebas terdiri dari: asimetri informasi komitmen, dan moralitas individu Variabel terikat adalah kecurangan (Y) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa asimetri informasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif dan moralitas individu berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi. |

Sumber: Jurnal Online

2.2 Kerangka Konseptual

Sesuai dengan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi penyalahgunaan dana atau kecurangan. Dalam hubungannya dalam uraian tersebut diatas maka akan disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:15) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis ini akan di uji kebenarannya dengan analisis yang sesuai dengan permasalahan. Dari Pengujian tersebut akan diperoleh jawaban yang sebenarnya dengan didasari data dan fakta. Berdasarkan kajian teori-teori diatas maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sementara yaitu :

- H1 : Diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha.
- H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha.
- H3 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha.
- H4 : Diduga kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap penyalahgunaan dana pada BUMDes Bina Usaha.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Tempat penelitian digunakan untuk mendapatkan data, informasi, keterangan-keterangan, dan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan penelitian serta sekaligus sebagai tempat dilaksanakannya penelitian. Tempat penelitian dilakukan yaitu pada BUMDes Bina Usaha Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Februari sampai dengan Juni 2022.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seseorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinal, 2018:23). Adapun populasi dalam penelitian adalah pengurus dan pegawai BUMDes Bina Usaha Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 24 orang.

Sampel adalah keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Ferdinal, 2018:23). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus) yaitu tehnik pengambilan sampel dengan cara seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Ferdinal, 2018:23). Sampel dalam penelitian ini adalah pihak yang bertanggung jawab untuk terlibat dalam penggunaan dana yang dianggarkan, pelaksana akuntansi dan

orang yang bertugas berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan dan laporan pertanggung jawaban di BUMDes yaitu pengurus dan pegawai BUMDes Bina Usaha Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 24 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan yaitu :Data kualitatif merupakan data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden. Serta Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.

Sumber Data berupa Data Primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai pengaruh *job embeddedness* kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi: jumlah karyawan, sejarah berdirinya, profil, dan struktur organisasi.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung kelokasi dengan tujuan meninjau permasalahan mengenai BUMDes Bina Usaha Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

3. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan BUMDes Bina Usaha Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

3.5 Defenisi Operasional Variabel penelitian

Defenisi operasional variabel merupakan suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel. Arikunto (2018:161). Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Jenis Pengukuran |
|-----------------------|--|--|------------------|
| Kompetensi | Malthis & Jakcson (2018:17) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. | Malthis & Jakcson (2018:17), 1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Kemampuan (<i>skill</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>) | Ordinal |
| Pengalaman kerja (X2) | Foster (2019:43) pengalaman adalah sebagai pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan, jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan hubungan seseorang untuk belajar dari pengalaman baik pengalaman manis maupun pahit | Foster (2019:43) 1. Lama waktu atau masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan | Ordinal |

Berlanjut ke hal 41...

...Lanjutan Tabel 3.1

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Jenis Pengukuran |
|--------------------------|--|--|------------------|
| Komitmen organisasi (X3) | Ikhsan (2017:55) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi. | Ikhsan (2017:55) 1. <i>Affective komitmen</i> (Komitmen afektif) 2. <i>Continuance komitmen</i> (Komitmen berkelanjutan) 3. <i>Normative komitmen</i> (Komitmen normatif) | Ordinal |
| Penyalahgunaan dana (Y) | Menurut Siegel dan Shim (2018:37) penyalahgunaan dana merupakan tindakan yang disengaja oleh perorangan atau kesatuan untuk menipu orang lain yang menyebabkan kerugian. | <i>The ACFE</i> dalam Amrizal (2018:2) 1. Kecurangan pelaporan keuangan 2. Penyalahgunaan aset 3. Korupsi | Ordinal |

Sumber: Malthis & Jakscon (2018:17), Foster (2019:43), Ikhsan (2017:55) serta *The ACFE* dalam Amrizal (2018:2)

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam pengumpulan data. Dimana data primer diambil dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data, jenis kuesioner yang digunakan adalah berupa pertanyaan yang dijawab oleh responden dengan memberikan tanda–tanda tertentu seperti tanda checklist pada jawaban yang telah disediakan. Kuesioner dengan format skala *likert* yang disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban dalam berbagai versi tingkatan yang tertuang dalam setiap butir yang menguraikan karakteristik responden diantaranya jenis kelamin, umur dan pendidikan. Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *skala likert*. Skala likert menurut Sugiyono (2010:86) yaitu “*skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala yang digunakan dan skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel.3.2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

| No | Jawaban | Bobot Nilai |
|----|---------------------------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Ragu-Ragu (RG) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2010:86)

Suatu pertanyaan dalam penelitian harus dapat mengukur apa yang ingin diukur dan jawaban responden harus konsisten. Maka dari itu untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji realibilitas dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian yang dilihat dari valid atau tidak adanya data yang diolah, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono, 2010:172). Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} pada tabel kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r_{tabel} dengan ketentuan unruk *degree of freedom* (df)= $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya (Sugiyono, 2010:172).

Cara menguji validitas adalah dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total, dengan menggunakan rumus teknik korelasi produk momen, seperti yang dinyatakan Ridwan (2012:98) sebagai berikut:

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

3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah, instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010:172). Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut :

3.7.1 Analisis Deskriptif

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.2
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

| Nilai TCR | Kriteria |
|--------------|-------------|
| 85% - 100% | Sangat baik |
| 70% - 84.99% | Baik |
| 60% - 69.99% | Cukup baik |
| 40% - 59.99% | Kurang baik |
| 0% - 39.99% | Tidak baik |

Sumber: Metode Statistika, Sudjana (2014:15)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2018:110). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedasitas.

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda menerangkan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

- Y = Penyalahgunaan dana
- a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0
- b = Koefisien regresi dari variabel bebas
- X₁ = Kompetensi pengawas
- X₂ = Pengalaman kerja
- X₃ = Komitmen organisasi
- e = Error

3.7.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas kompetensi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel tidak bebas penyalahgunaan dana. Nilai R² ini berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

3.7.5.1 Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat apakah kompetensi pengawas, pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas kecurangan. Uji statistik ini berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 %.

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

H₀ Ditolak : Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H₀ Diterima : Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.7.5.2 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X_1 , X_2 X_3 dan benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.