

4.	2018	434	60
5.	2019	434	70
6.	2020	434	72
7.	2021	434	72
8.	2022	434	68
<b>Total</b>			469,65

Sumber: Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Daerah RI, 2015-2022

Dana desa yang sangat besar menimbulkan kekhawatiran terkait dengan bagaimana menciptakan tata kelola yang baik (*good governance*) agar dana yang dikelola ini tidak mendatangkan masalah dikemudian hari. Pencegahan *fraud* bisa dianalogikan dengan penyakit, yaitu lebih baik dicegah daripada diobati. Jika menunggu terjadinya *fraud* baru ditangani itu artinya sudah ada kerugian yang terjadi dan telah dinikmati oleh pihak tertentu, bandingkan bila kita berhasil mencegahnya, tentu kerugian belum semuanya beralih ke pelaku *fraud* tersebut. Dan bila *fraud* sudah terjadi maka biaya yang dikeluarkan jauh lebih besar untuk memulihkannya daripada melakukan pencegahan sejak dini (Fitrawansyah, 2014).

Berdasarkan Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) 2011 dalam *Standar Profesional Akuntan Publik* (SPAP) menjelaskan bahwa kecurangan yang dilakukan yaitu terdapat salah saji. Pertama yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan. Kedua timbulnya dari perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva, berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai prinsip yang berlaku.

Menurut BPK RI, penggunaan APBDes tidak dapat dipantau dan berpotensi tidak sesuai dengan peruntukannya. Oleh sebab itu, menurut Atmadja & Saputra (2017) menyatakan bahwa kompetensi aparatur (SDM) dikatakan memadai apabila dari segi kuantitas dan kualitas akan meningkatkan akuntabilitas laporan realisasi anggaran pada tingkat keuangan desa, sehingga segala pertanggungjawaban dapat dilakukan dengan baik dan terhindar dari segala tindak kecurangan (*fraud*).

Kompetensi aparatur desa adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan karakteristik yang, berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang dalam pelaksanaan tugas jabatannya, aparatur mampu menjelaskan kewajibannya secara profesional. Dengan adanya kompetensi aparatur yang memadai dalam pengelolaan keuangan desa, maka sangat diharapkan tujuan ekonomi dan sosial pemerintahan dapat tercapai. Oleh karena itu, peranan pihak-pihak diluar pemerintah desa dan badan permusyawaratan desa (BPD) seperti; tokoh desa, tokoh agama, pengusaha desa, kaum petani, serta perwakilan masyarakat lainnya harus bersinergi dan dilibatkan dalam pengelolaan dana desa. Menurut Prasetyo & Muis (2015) menyatakan bahwa pengawasan terhadap pengelolaan keuangan desa seharusnya dilakukan secara profesional, ketat, terkontrol dan bersinegritas. Fikri et al., (2015) menyatakn bahwa kompetensi aparatur dengan pemahaman akuntansi yang kurang menyebabkan pengelolaan keuangan tidak profesiaonal sehingga berpotensi terjadinya kecurangan dan kompetensi aparatur harus bersinergi supaya dapat melakukan pencegahan fraud.

Hasil penelitian yang dilakukan Indrapraja et al., (2021) dan Romadaniati, Taufeni Taufik (2020) menyatakan bahwa kompetensi aparatur desa berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan berbeda dengan penelitian dari Armelia & Wahyuni (2020) dan Huda et al., (2018) menyatakan bahwa kompetensi aparatur desa tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Hal inilah yang menyebabkan perlunya dilakukan penelitian terkait kompetensi aparatur desa dalam pencegahan *fraud*.

Penerapan Sistem Pengendalian Internal (SPI) merupakan upaya preventive untuk mencegah terjadinya *fraud* di dalam pengelolaan dana desa. Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang dilakukan untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan dalam kategori; efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pengamanan atas aset. Pemerintah desa harus membangun SPI di dalam melaksanakan kinerja yang meliputi *soft control* dan *hard control* (Wonar et al., 2018). Begitu pula menurut Kurniawan (2018), tanpa adanya penerapan pengendalian intern yang baik akan menjadikan para koruptor lebih leluasa dalam melakukan korupsi. Penerapan unsur-unsur pengendalian intern dengan maksimal akan dapat membantu dalam menekan tingkat korupsi.

Hasil penelitian dari Faridatul (2020) dan Huda et al., (2018), menyimpulkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Berarti semakin baik lingkungan pengendalian yang telah diterapkan akan berdampak meningkatkan tindakan pencegahan *fraud*. Sedangkan

Luh Ayu Marsita Dewi (2019) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Berarti pencegahan kecurangan tidak mempengaruhi sistem pengendalian internal karena pengendalian yang tinggi dapat menimbulkan terjadinya kompleksitas yang tinggi sehingga terjadinya tekanan terhadap pegawai.

Peranan dari komitmen aparatur desa terhadap organisasi tempatnya bekerja sangat penting demi ketercapaian keberhasilan mengelola dana desa. Secara umum komitmen organisasi merupakan suatu kesetiaan atau loyalitas pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Bentuk dari komitmen para pegawai yaitu dapat mempertanggungjawabkan segala bentuk tugas yang diemban didalam organisasi serta terus melatih diri supaya dapat bersaing secara kompeten dengan entitas lain. Mengelola dan menggunakan dana desa sesuai dengan regulasi dan peruntukannya sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuannya supaya aparatur desa dapat terus berkomitmen untuk terus menjalankan tugasnya sesuai dengan pedoman di dalam mengelola dana yang diemban. Arsjad (2018) dan Fitriyani et al., (2018) mengemukakan bahwa indikator komitmen dari masing-masing perangkat desa aparatur desa yaitu, kesiapan dan ketersediaan karyawan untuk dapat membantu atasannya dalam bekerja, bangga terhadap organisasi tempatnya bekerja, kesiapan untuk menerima segala macam bentuk amanah, selaras dengan cita-cita organisasi dan rasa tulus saling terikat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian dari Romadaniati, Taufeni Taufik, dan Azwir Nasir (2020) menyimpulkan bahwa Kompetensi aparatur berpengaruh terhadap

pencegahan *fraud*. Sedangkan penelitian Putu Ayu Armelia dan Made Arie Wahyuni (2018) menunjukkan bahwa kompetensi aparatur desa tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa.

Faktor lain yang dapat memoderasi pencegahan *fraud* menurut penelitian Wonar et al. (2018) yaitu moral yang dimiliki oleh setiap individu. Moral manusia dapat dilihat dari kepribadian dan pola pikir mereka yang menjunjung tinggi kejujuran dan keadilan. Pola pikir ini akan berdampak pada berkurangnya keinginan untuk melakukan kecurangan dari dalam diri seseorang. Moralitas sangat diperlukan untuk mencegah tindakan *fraud* atau kecurangan yang dilakukan khususnya pada pengelolaan keuangan desa, hal tersebut dikarenakan apabila seseorang memiliki moralitas yang baik maka penggunaan dan pengelolaan dana desa akan berjalan sesuai dengan kebutuhan yang diprioritaskan.

Menurut Apriliana & Budiarto (2018) menyatakan bahwa individu dengan integritas tinggi dan tekanan (kebutuhan) serta kesempatan terbatas untuk melakukan kecurangan cenderung bersikap jujur, sebaliknya individu yang integritas pribadinya kurang, maka ketika ditempatkan dalam situasi tekanan kebutuhan meningkat dan diberikan kesempatan cenderung melakukan kecurangan asalakan kebutuhannya terpenuhi.

Hasil penelitian dari Romadaniati, Taufeni Taufik, dan Azwir Nasir (2020) menunjukkan bahwa moralitas individu memoderasi pengaruh kompetensi aparatur desa terhadap pencegahan *fraud*, moralitas individu memoderasi

pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan penelitian Wonar Klara (2018) menunjukkan bahwa moralitas individu tidak memoderasi pengaruh kompetensi aparatur desa dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*.

Fenomena yang terjadi di lapangan, di tahun 2018 terdapat beberapa kasus penyelewengan dana desa khususnya di Kecamatan Tambusai berupa penggunaan Bantuan alokasi Dana Desa (ADD) yakni semenisasi kearah perkebunan pribadi yang dilakukan oleh kepala desa yang mengakibatkan kerugian sebesar lebih kurang Rp.100,000.000 tepatnya di Dusun 1, Desa rantau panjang, dengan panjang lebih kurang 50 meter dan lebar 3 meter (ranahriau.com).

Berdasarkan uraian dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta adanya kasus penyimpangan pengelolaan keuangan dana desa menunjukkan adanya tindakan kecurangan yang dilakukan pengurus. Melihat fakta tersebut penelitian ingin meneliti lebih lanjut hal tersebut, maka pengambilan judul yang akan dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu **“PENGARUH KOMPETENSI APARATUR DESA, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* PADA PEMERINTAHAN DESA DENGAN MORALITAS INDIVIDU SEBAGAI MODERASI (STUDI EMPIRIS DI KECAMATAN TAMBUSAI KABUPATEN ROKAN HULU)”**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompetensi aparatur desa berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
4. Apakah moralitas individu sebagai pemoderasi pengaruh kompetensi aparatur desa terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
5. Apakah moralitas individu sebagai pemoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
6. Apakah moralitas individu sebagai pemoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi aparatur desa berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui moralitas individu sebagai pemoderasi pengaruh kompetensi aparatur desa terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
5. Untuk mengetahui moralitas individu sebagai pemoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
6. Untuk mengetahui moralitas individu sebagai pemoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, moralitas individu dan komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa.
- b. Manfaat praktis, penelitian ini di harapkan dapat memberikan beberapa manfaat praktis bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian ini, di antaranya:

1. Bagi Desa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, moralitas individu dan komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti lainnya untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, moralitas individu dan komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa.

## **1.5 Pembatasan Masalah dan Originalitas**

### **1.5.1 Pembatasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian tercapai. maka penulis membatasi bagaimana pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, moralitas individu dan komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa dalam pengelolaan keuangan desa di Kecamatan Tambusai. Adapun desa yang ada di Kecamatan Tambusai sebanyak 11 desa yaitu: Batang Kumu, Batas, Lubuk Soting, Rantau Panjang, Sialang Rindang, Suka Maju, Sungai Komongo, Talikumain, Tambusai Barat, Tambusai Timur, dan Tingkok.

### **1.5.2 Originalitas**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Romadaniati, Taufeni Taufik, dan Azwir Nasir (2020) yang berjudul analisis Pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa dengan moralitas individu sebagai variabel moderasi. (Studi Pada Desa Desa Di Kabupaten Bengkalis).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Romadaniati, Taufeni Taufik, dan Azwir Nasir (2020) terletak pada variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian Romadaniati, Taufeni Taufik, dan Azwir Nasir (2020) menggunakan 3 variabel bebas yaitu kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal dan *whistleblowing system*, sedangkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan

kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya serta menambahkan moralitas individu sebagai mediasi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam pembahasan nantinya penulis mencoba memaparkan sistematika penulisan proposal sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

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

### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

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, teknik analisis data dan rencana penelitian

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang deskripsi hasil dan pembahasan

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil analisis yang telah dilakukan

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Teori**

##### **2.1.1. Teori Keagenan (Agency Theory)**

Teori keagenan menurut Michael (2018) adalah suatu perjanjian dalam hubungan yang melibatkan dua pihak atau lebih. Yang mana pihak ke-satu dikatakan prinsipal yang biasanya memiliki tugas untuk memberi perintah, mengawasi, melakukan penilaian dan lain sebagainya, sedangkan pihak kedua dikatakan agen yang biasanya memiliki tugas untuk menjalankan dan menerima tugas sesuai dengan perintah principal. Seorang principal akan melimpahkan pengelolaan perusahaannya terhadap pihak manajemen. Biasanya seorang pemegang saham akan menginginkan kemakmuran atas perusahaan, tetapi seorang manajer biasanya cenderung melakukan perbuatan yang memaksimalkan kepentingan pribadinya dan mengorbankan kepentingan pemegang saham. Oleh karena itu dalam teori ini berasumsi bahwa setiap individu lebih menomor satukan kepentingannya sendiri, sehingga menyebabkan konflik kepentingan antara principal dengan agent.

Pendapat lain menyatakan bahwa teori keagenan menurut Melani (2017) juga dapat diaplikasikan dalam organisasi publik. Dalam teori ini memposisikan pemerintah daerah sebagai *agent* yang mana mempunyai akses langsung terhadap informasi dan masyarakatnya sebagai *principal* yang hanya dapat menerima

informasi yang diberikan. Hal tersebut akan dapat menyebabkan information asimetri, keadaan menunjukkan keadaan ini merupakan suatu kondisi dimana salah satu pihak memiliki informasi lebih banyak dibandingkan dengan pihak lain. Adanya situasi seperti itu dapat membuka peluang bagi pihak agent untuk melakukan penyelewengan. Dalam penelitian ini pihak agent merupakan pemerintah desa yang berhubungan langsung dengan pengelolaan dana desa, sedangkan pihak prinsipal diwakilkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah.

### **2.1.2. Kompetensi Aparatur Desa**

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Wibowo (2017:56) 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. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau

pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Moehariono (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 menurut Moehariono (2013:3) 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 menurut Hutapea dan Thoha (2016:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Kompetensi 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. Karakteristik dasar tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

#### **2.1.2.1. Aspek –Aspek Kompetensi Aparatur Desa**

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno (2017: 24) adalah sebagai berikut:

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. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. 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. 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, seperti: reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Menurut Malthis & Jackson (2013:17), aspek-aspek kompetensi terdiri dari:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Penguasaan ilmu yang dimiliki seseorang serta pemahaman terhadap bidang pekerjaan yang sedang dilakukannya.

2. Keterampilan (*Skill*)

Kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi keterampilan membuat jurnal, menyusun dan menyajikan laporan keuangan, inisiatif dalam bekerja.

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.

### **2.1.2.2 Indikator Kompetensi Aparatur Desa**

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.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan

secara vertikal maupun horizontal. Menurut Sutrisno (2017: 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.

### **2.1.3. Sistem Pengendalian Internal**

Pengendalian internal merupakan proses kebijaksanaan atau prosedur yang dijalankan dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi serta untuk menjaga aktiva perusahaan (Amanina, 2016).

Menurut Mulyadi (2017), defenisi sistem pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lainnya yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang keadaan laporan keuangan, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasi.

Romney dan Steibart (2017) mendefinisikan sistem pengendalian internal adalah suatu proses karena termasuk didalam aktivitas operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan pengelolaan.

Menurut Boyton dan Johnson (2017) sistem pengendalian internal adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, dan personil lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan tentang pencapaian tujuan dalam kategori berikut:

- a. Keandalan pelaporan keuangan
- b. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
- c. Efektivitas dan efisiensi operasi

#### **2.1.3.1 Prinsip-prinsip Sistem Pengendalian Internal**

Menurut Levany (2016) untuk dapat mencapai tujuan sistem pengendalian akuntansi, suatu sistem harus memenuhi enam prinsip dasar pengendalian intern yang meliputi:

1. Pemisahan fungsi

Tujuan utama pemisahan fungsi untuk menghindari dan melakukan pengawasan segera atas kesalahan atau ketidak beresan. Adanya pemisahan fungsi untuk dapat mencapai suatu efisiensi pelaksanaan tugas.

2. Prosedur pemberian wewenang

Tujuan prinsip ini adalah untuk menjamin bahwa transaksi telah diotorisasi oleh orang yang berwenang.

3. Prosedur dokumentasi

Dokumentasi yang sangat penting untuk menciptakan sistem pengendalian akuntansi yang efektif. Dokumen memberi dasar penetapan tanggung jawab untuk pelaksanaan dan pencatatan akuntansi.

4. Prosedur dan catatan akuntansi

Tujuan pengendalian ini adalah agar dapat disiapkannya catatan-catatan akuntansi yang diteliti secara cepat dan tepat serta data akuntansi dapat dilaporkan kepada pihak yang menggunakan secara tepat waktu.

5. Pengawasan fisik

Berhubungan dengan penggunaan alat-alat mekanis dan elektronis dalam pelaksanaan dan pencatatan transaksi.

6. Pemeriksaan intern secara bebas

Menyangkut perbandingan antara catatan asset dengan asset yang betul-betul ada

### **2.1.3.2. Indikator Sistem Pengendalian Internal**

Menurut Boyton dan Johnson (2017) mengidentifikasi lima unsur yang saling terkait dalam pengendalian internal:

1. *Control environmen*

Adalah menetapkan tujuan dari sebuah organisasi, yang mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Ini adalah dasar untuk semua komponen lain dari pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur.

1 *Risk assessment* (penaksiran resiko)

Adalah identifikasi dan analisis risiko yang relevan dengan pencapaian tujuannya entitas, membentuk dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola.

2 *Control activities* (aktivitas pengendalian)

Adalah kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa manajemen yang diarahkan telah dilakukan.

3 *Information and communication* (informasi dan komunikasi)

Adalah identifikasi, penangkapan dan pertukaran informasi dalam bentuk dan kerangka waktu yang memungkinkan orang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka.

4 *Monitoring* (pemantauan)

Adalah proses yang menilai kualitas internal kinerja kontrol

Pendapat ini sejalan dengan Susanto (2016) yang mengemukakan ada lima unsur (komponen) pengendalian yang saling terkait berikut ini:

1. Suasana atau Lingkungan pengendalian (*Control environment*)

Menetapkan corak organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian inter, menyediakan disiplin dan struktur.

2. Penilaian risiko (*Risk assessment*)

Peilaian resiko adalah identifikasi entitas dan analisi terhadap resiko yang relevan unutk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko harus dikelola.

3. Kegiatan pengendalian (*Control activities*)

Kegiatan pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan.

4. Informasi dan komunikasi (*Information and communication*)

Informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka.

5. Pemantauan pengendalian internal (*Monitoring*)

Pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

#### **2.1.4. Komitmen Organisasi**

Robbins & Judge (2016:100) 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 (2017:156), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu daya yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi. 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 (2016:16) 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 diatas 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.

Berdasarkan pengutipan dari para ahli diatas 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 kesetiaannya didalam organisasi itu.

#### **2.1.4.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Fakor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi atau komitmen pegawai yaitu terletak pada diri pegawai tersebut atau komitmen pegawai timbul dari dalam jiwa pegawai tersebut dan di lakukan lewat perilaku pegawai yang positif ataupun negatif di 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.

Dikutip dari Steers (2016:16) 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.

Menurut Sopiah (2017:23) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan dan tingkat pngendalian yang dilakukan terhadap karywan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

#### **2.1.4.2 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. Afektif terjadi apabila pegawai ingin menjadi salah satu bagian struktur dari organisasi karena adanya persepakatan emosional pegawai terhadap organisasi.
2. Keberkelanjutan 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. 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 (2017:15) 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.

#### **2.1.5. Moralitas Individu**

Istilah Moral berasal dari bahasa Latin. Bentuk tunggal kata moral yaitu mos sedangkan bentuk jamaknya yaitu mores yang masing-masing memiliki arti yang sama yaitu kebiasaan atau adat. Menurut Jusup (2011:21), moralitas berfokus pada perilaku manusia yang benar dan salah, sehingga moralitas berhubungan dengan pertanyaan bagaimana seseorang bertindak terhadap orang lain. Dengan kata lain, moralitas menurut Aranta, dkk (2013:15) adalah tekad untuk mengikuti apa yang ada dalam hati manusia dan disadari sebagai kewajiban mutlak .

Moral memegang peranan penting dalam kehidupan manusia yang berhubungan dengan baik atau buruknya tingkah laku manusia. Tingkah laku tersebut didasarkan pada norma-norma yang berlaku dimasyarakat. Seseorang dikatakan bermoral apabila orang tersebut bertingkah laku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dimasyarakat. Jadi, moral adalah keseluruhan norma yang mengatur tingkah laku manusia di masyarakat untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang baik dan benar. Akan tetapi, baik dan benar menurut seseorang belum tentu baik dan benar pula menurut orang lain.

Menurut Budiningsih (2014:24) moralitas terjadi apabila orang mengambil yang baik karena ia sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya dan bukan karena ia mencari keuntungan. Hal ini dapat diartikan bahwa moralitas individu merupakan sikap dan perilaku yang baik, dimana seseorang tersebut tidak meminta balasan atau tanpa pamrih. Welton (2011:12) menyatakan bahwa kemampuan individu dalam menyelesaikan dilema etika dipengaruhi oleh level penalaran moralnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Moralitas Individu adalah kemampuan penalaran moral seseorang untuk dapat memutuskan masalah dalam situasi dilema etika dengan melakukan penilaian terlebih dahulu terhadap nilai dan sosial mengenai tindakan apa yang akan dilakukan etis atau tidak. Didalam moralitas individu terdapat penalaran moral yang merupakan sebuah proses penentuan benar atau salah yang dialami seseorang dalam mengambil suatu keputusan etis.

#### **2.1.5.1 Indikator Moralitas Individu**

Menurut Aren (2017:221), aspek untuk mengukur moralitas aparatur yang dimiliki seseorang adalah:

1. Kejujuran
2. penyusunan laporan keuangan sesuai dengan undang-undang yang berlaku atau tidak

3. penyusunan laporan realisasi anggaran dibuat sesuai kondisi dengan mempertimbangkan kesejahteraan masyarakat serta tidak merugikan pemerintah.

4. Interaksi antar pegawai

Pengukuran moralitas berasal dari model pengukuran moral oleh Kohlberg dalam bentuk instrumen *Defining Issues Test Test* (DIT) yang dirancang untuk mengukur kapasitas moral kognitif, yaitu tingkat penalaran moral yang mampu dilakukan oleh seorang individu yang terdiri dari:

1. *Justice atau moral equity*

Konstruk ini menyatakan bahwa melakukan sesuatu yang benar ditentukan oleh adanya prinsip keadilan moral.

2. *Relativism*

Konstruk ini merupakan model penalaran pragmatis yang beranggapan bahwa etika dan nilai-nilai bersifat umum namun terikat pada budaya.

3. *Egois*

Konstruk ini menyatakan bahwa individu selalu berusaha untuk memaksimalkan kesejahteraan individu dan memandang sebuah tindakan adalah etis jika memberikan keuntungan pada diri sendiri.

4. *Utilitarianism*

Konstruk ini menyatakan bahwa penalaran moral salah satu dari filosofi konsekuensi. Moralitas dari suatu tindakan merupakan sebuah fungsi dari manfaat yang diperoleh dan biaya yang terjadi.

5. *Deontology atau contractual*

Konstruk ini merupakan cara penalaran dengan menggunakan logika untuk mengidentifikasi tugas atau tanggung jawab yang akan dilakukan.

#### **2.1.6. Pencegahan Fraud**

Tugiman (2018:3) menjelaskan pengertian kecurangan adalah sebagai berikut: “kecurangan di definisikan sebagai suatu penyimpangan atau perbuatan melanggar hukum yang dilakukan secara sengaja untuk tujuan tertentu. Menipu atau memberikan yang keliru untuk keuntungan pribadi atau kelompok secara tidak fair, baik secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain. Menurut The Institute of Internal Auditor (IIA) dalam karyono (2018) *fraud* adalah sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja. Dalam pengertian ini diartikan bahwa fraud mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*), yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu seperti menipu atau memberikan gambaran keliru kepada pihak-pihak lain baik dalam organisasi maupun luar organisasi.

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.

Pencegahan *fraud* adalah aktivitas yang dilaksanakan manajemen dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa

tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain perusahaan untuk memberikan keyakinan memadai dalam mencapai tiga tujuan pokok yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Zabibollah Rezaee, Richard Riley, 2015 : 7).

Menurut Fitrawansyah (2019) pencegahan fraud merupakan “aktivitas memerangi fraud dengan biaya yang murah. Pencegahannya biasanya dianalogikan dengan penyakit, yaitu lebih baik dicegah dari pada di obati”. Menurut Bastian (2017) kecurangan pelaporan keuangan (fraudulent financial reporting) terdiri dari tindakan-tindakan seperti:

1. Manipulasi, pemalsuan, atau pengubahan catatan atau dokumen pendukung yang menjadi sumber penyusunan laporan keuangan.
2. Representasi yang salah atau penghapusan yang disengaja atas peristiwa-peristiwa, transaksi-transaksi, atau informasi signifikan lainnya yang ada dalam laporan keuangan.
3. Salah penerapan yang disengaja atas prinsip-prinsip akuntansi yang berkaitan dengan jumlah, klasifikasi, cara penyajian, atau pengungkapan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan kecurangan akuntansi adalah lebih tertarik ingin melakukan salah saji yang timbul dari kecurangan dalam laporan keuangan karena adanya penghilangan secara jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan dan saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva yang berkaitan

dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

#### **2.1.6.1. Tujuan Pencegahan *Fraud***

Pencegahan *Fraud* yang efektif memiliki lima tujuan, menurut Diaz Priantara (2018: 183) adalah sebagai berikut:

1. *Prevention*, mencegah terjadinya *fraud* secara nyata pada semua lini organisasi.
2. *Deterrence*, menangkal pelaku potensial bahkan tindakan yang bersifat coba-coba karena pelaku potensial melihat sistem pengendalian risiko *fraud* efektif berjalan dan telah memberi sanksi tegas dan tuntas sehingga membantu jera (takut) pelaku potensial.
3. *Disruption*, mempersulit gerak langkah pelaku fraud sejauh mungkin.
4. *Identification*, mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian.
5. *Civil action prosecution*, melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atau perbuatan curang kepada pelakunya.

#### **2.1.6.2 Indikator Pencegahan *Fraud***

Menurut Amrizal (2014) dalam Huda dan Arduana (2021) indikator pencegahan *fraud* terdiri dari hal-hal berikut:

1. Membangun struktur pengendalian intern yang baik. Pembentukan struktur internal yang baik akan mengurangi kecuangan dan pencegahan secara dini.

2. Mengefektifkan Fungsi Internal Audit.
3. Mengefektifkan Aktivitas Pengendalian
4. Meningkatkan Kultur Organisasi.

### 2.1.7. Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk lebih memperkuat dasar penelitian, maka dalam penelitian ini penulis memaparkan tiga penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap pencegahan *fraud* pada pemerintahan desa dengan moralitas individu.

**Tabel 2.1**

**Hasil Penelitian yang Relevan**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Teknik Analisis Data</b>	<b>Hasil penelitian</b>
Romadaniati, Taufeni, Taufik, dan Azwir Nasir (2020)	Analisis Pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal dan	1. Variabel independen terdiri dari : kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian	regresi berganda (multiple regression analysis) dan Moderated	Kompetensi aparatur, Sistem pengendalian internal, Whistleblowing system berpengaruh

	<p><i>whistleblowing system</i> terhadap pencegahan fraud pada pemerintahan desa dengan moralitas individu sebagai variabel moderasi. (Studi Pada Desa Desa Di Kabupaten Bengkalis).</p>	<p>internal dan <i>whistleblowing system</i> 1</p> <p>2. Variabel dependen adalah pencegahan fraud</p> <p>3. Variabel moderasi adalah moralitas individu</p>	<p>Regression Analysis (MRA).</p>	<p>terhadap pencegahan fraud, moralitas individu memoderasi pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal dan <i>whistleblowing system</i> terhadap pencegahan fraud.</p>
<p>Wonar Klara (2018)</p>	<p>Pengaruh kompetensi aparatur desa, ketaatan pelaporan keuangan dan sistem</p>	<p>1. Variabel independen terdiri dari : kompetensi aparatur desa, ketaatan pelaporan</p>	<p>SEM dengan PLS</p>	<p>kompetensi aparatur desa, ketaatan pelaporan keuangan berpengaruh terhadap</p>

	<p>pengendalian internal terhadap pencegahan fraud dengan moral sensitivity sebagai variabel moderasi</p>	<p>keuangan dan sistem pengendalian internal</p> <p>2. Variabel dependen adalah pencegahan fraud</p> <p>3. Variabel moderasi adalah moral sensitivity</p>		<p>pencegahan fraud. moral sensitivity tidak memoderasi pengaruh kompetensi aparatur desa, ketaatan pelaporan keuangan dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud</p>
<p>Armlelia dan Wahyuni (2020)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Efektivitas Pengendalian Internal Dan Moral Sensitivity</p>	<p>1. Variabel independen terdiri dari : Kompetensi Aparatur Desa, Efektivitas Pengendalian Internal Dan</p>	<p>Regrsi linier berganda</p>	<p>Kompetensi aparatur desa tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan</p>

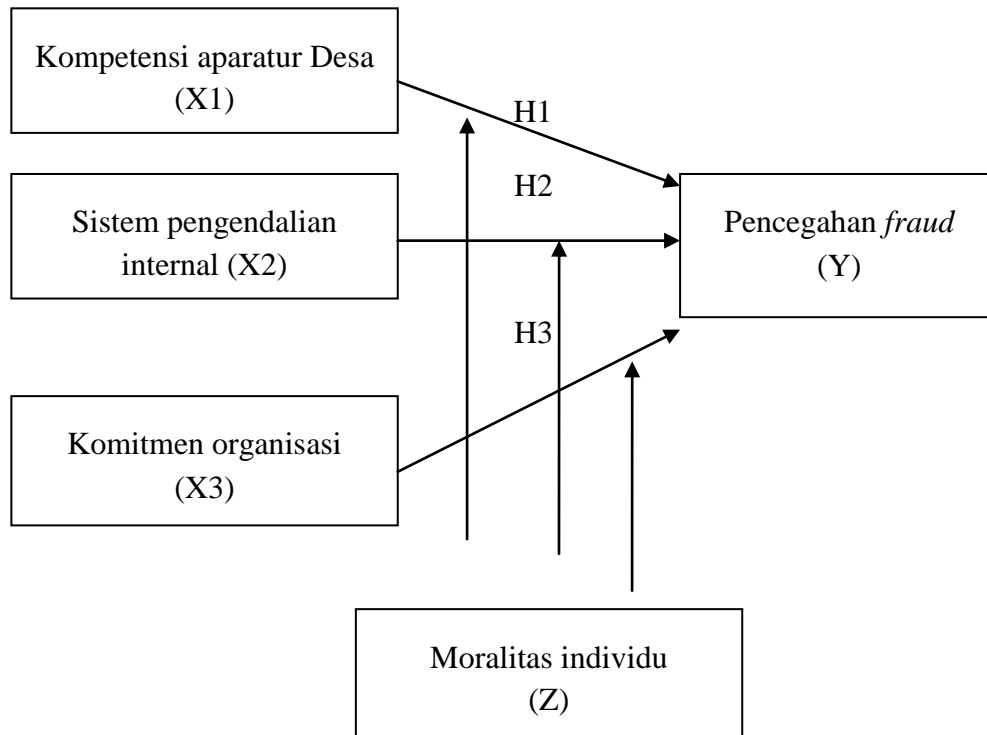
	Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa	Moral Sensitivity 2. variabel dependen adalah Pencegahan Fraud		keuangan desa, efektivitas pengendalian internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan keuangan desa dan moral sensitivity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud
Admadja (2017)	Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan	1. Variabel independen terdiri dari :	regresi linier berganda dan	Kompetensi aparatur dan sistem

	Keuangan Desa	Kompetensi aparatur dan sistem pengendalian internal 2. variabel dependen adalah pencegahan <i>fraud</i> 3. Variabel moderasi adalah moralitas	<i>Moderated Regression Analysis (MRA).</i>	pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> pengelolaan keuangan desa, serta moralitas terbukti sebagai pemoderasi pengaruh kompetensi aparatur dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan <i>fraud</i> dalam pengelolaan keuangan desa
Aulia	Analisis	1. Variabel	Regrsi linier	Keefektifan

(2018)	<p>pengaruh faktor keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan BUMN di Kota Malang)</p>	<p>independen terdiri dari : keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi</p> <p>2. variabel dependen adalah kecenderungan kecurangan akuntansi</p>	<p>berganda</p>	<p>pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.</p>
--------	--	--	-----------------	---

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut diatas maka akan disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



## Gambar 2.1

### Kerangka Pemikiran

#### 2.3. Perumusan Hipotesis

##### 2.3.1 Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa Terhadap Upaya Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa

Wonor et al.,(2018) yang menyatakan bahwa, kemampuan yang dimiliki oleh pegawai aparatur desa merupakan faktor yang mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan keuangan untuk keberhasilan tanggung jawab yang diemban. Kemampuan dasar yang sebaiknya dimiliki oleh aparatur desa yaitu,paham betul mengenai peraturan hukum yang berlaku di desa, memahami tugas fungsi dan tanggung jawabnya sebagai aparatur desa dan mempunyai pengetahuan yang memadai tentang system pengendalian yang dibuat oleh pemerintah daerah. Kompetensi aparatur sangat menentukan keberhasilan dalam pengelolaan dan alokasi dana desa untuk mencegah kemungkinan terjadinya peluang adanya *fraud* dana desa.Penelitian yang dilakukan oleh Wonor et al.,(2018) juga menyatakan bahwa,Kemampuan aparatur desa memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan desa untuk mencapai tujuan bersama yaitu meningkatkan kesejahteraan Masyarakat melalui perbaikan ekonomi desa ,sosial,budaya dan bidang lainnya.Penelitian-Penelitian yang dilakukan oleh Islamiyah et al.,(2020).Widiyarta et al.,(2017),Purnamawati & Adnyani (2019),Saputra et al.,(2019) menarik kesimpulan bahwa,kompetensi aparatur berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa,di mana semakin

tingginya kompetensi yang dimiliki oleh aparatur desa maka semakin tinggi pula Tingkat pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa

**H1 :Kompetensi aparatur desa berpengaruh positif terhadap upaya pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa.**

### **2.3.2 Pengaruh Sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa.**

Pengendalian internal yang dilaksanakan di dalam suatu organisasi mampu menghindari terjadinya kecurangan. Penerapan sistem pengendalian internal yang efektif di bagian pengelolaan keuangan maka akan membantu organisasi dalam pencapaian tujuan. Tujuan dari organisasi umumnya yaitu mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia seminimal mungkin sehingga mampu menghasilkan *otput* yang semaksimal mungkin. Semakin bagus nya SPI suatu organisasi maka, dapat mencegah kemungkinan terjadinya kecurangan karena tidak adanya peluang untuk melakukan penyelewangan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Wijayanti dan Hanafi (2018) yang menyatakan, Sistem pengendalian internal diperlukan untuk mengawasi perilaku agen (aparatur atau perangkat desa) dalam merealisasikan kucurangan dana desa sehingga dapat menghalangi Tindakan mereka untuk memperkaya diri dengan cara mengorbankan kepentingan prinsipal (publik). Penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar & Ela Elliyana (2020), Islamiyah et al., (2020), Putri dan Sujana (2019), Widayarta et al., (2017), Jalil (2018) menyatakan hasil bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Menurut Dimitrijevic et al., (2015) pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, yaitu

dengan menciptakan kondisi internal organisasi yang baik maka mampu mencegah timbulnya berbagai kemungkinan terjadinya fraud. Organisasi dapat berkembang dan beroperasi dengan baik dengan catatan harus mematuhi sistem pengendalian serta perilaku para pemangku kepentingan di dalamnya turut mendukung kesuksesan dari penerapan sistem pengendalian internal tersebut. Oleh karenanya, jika sistem pengendalian internal telah dijalankan dengan baik, mulai dari menciptakan lingkungan pengendalian yang mendukung, salah satunya dengan melakukan proses *recruitment* pegawai secara selektif, melakukan pengawasan secara independent maka hal-hal tersebut mampu menekan kemungkinan terjadinya kecurangan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, semakin tinggi sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi maka tingkat pencegahan kecurangan (*fraud*) akan semakin meningkat.

## **H2 :Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa**

### **2.3.3 Pengaruh Komitmen organisasi terhadap upaya pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa**

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas yang dimiliki oleh seseorang terhadap organisasi yang dijalankan, dan merupakan wujud rasa kepemilikan organisasi tempatnya bekerja. Dengan besarnya loyalitas serta rasa memiliki terhadap organisasi maka, kemungkinan terjadinya *fraud* akan semakin kecil. Para pekerja yang bekerja di dalam suatu organisasi beranggapan bahwa masalah yang ada di dalam suatu organisasi merupakan masalah pegawainya juga. Kemudian hal-hal yang akan berdampak pada kerugian organisasi juga akan

berdampak pada masing-masing individu di dalam organisasi mempunyai ikatan yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja. Rohimah dan Anna (2019) menyatakan, Dengan komitmen organisasi yang kuat yang dimiliki seseorang akan bekerja dengan kinerja yang sebaik baiknya sehingga dapat mencegah terjadinya *fraud*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2020) menunjukkan bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Semakin tingginya komitmen seorang individu terhadap organisasi tempatnya bekerja, pasti akan diikuti dengan peningkatan akuntabilitas sehingga kemungkinan korupsi dana desa mampu untuk dihindari.

**H3 :Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap upaya pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa.**

#### **2.3.4 Pengaruh Kompetensi aparatur desa terhadap pencegahan fraud dengan moralitas individu sebagai variabel moderasi**

Kompetensi atau kemampuan seseorang dalam mengelola keuangan sering disalahgunakan untuk melakukan kecurangan tanpa didampingi dengan moralitas yang baik, namun moralitas yang baik dan kompetensi aparatur yang memadai juga harus didukung oleh sistem pengendalian internal yang handal sehingga mampu mencegah *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa. (Atmadja & Saputra, 2017)

Menurut Atmadja & Saputra (2017), Moralitas berhasil memoderasi pengaruh kompetensi aparatur terhadap pencegahan fraud pada pengelolaan keuangan desa. Hal ini diakibatkan karena kompetensi atau kemampuan seseorang dalam

mengelola keuangan sering disalah gunakan untuk melakukan kecurangan didampingi dengan moralitas yang baik

**H4 :Moralitas individu sebagai pemoderasi kompetensi aparatur desa berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.**

### **2.3.5 Pengaruh sistem pengendalian internal terhada pencegahan *fraud* dengan moralitas individu sebagai variabel moderasi**

Dengan mengoptimalkan sistem pengendalian internal yang baik sehingga segala tindak kecurangan dapat dicegah.Sistem pengendalian internal akan berjalan dengan baik jika didukung oleh sikap dan budaya personal yang baik atau yang sering disebut dengan moralitas (Purwitasari,2017).Pencegahan *fraud* dapat dilakukan dengan membina,memelihara dan menjaga mental dan moral pegawai agar senantiasa bersikap jujur,disiplin,setia,beretika,dan berdedikasi;membangun mekanisme sistem pengendalian internal yang efisien dan efektif (STAN,2017 dalam Taufik,2011),karena menurut Usman,Bhima Azis (2015),sebaik apapun suatu sistem pengendalian internal yang berada disuatu pemerintahan,apabila pejabat menyalahgunakan wewenangnya (tidak memiliki moral yang baik) maka suatu *fraud* akan terjadi.

Menurut penelitian Atmadja & Saputra (2017),Moralitas berhasil memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pada pengelolaan keuangan desa.Hal ini diakibatkan karena moralitas yang baik dan kompetensi aparatur yang memadai juga harus didukung oleh sistem

pengendalian internal yang handal sehingga mampu mencegah *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa

**H5 : Moralitas individu sebagai pemoderasi sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.**

### **2.3.6 Pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* dengan moralitas individu sebagai variabel moderasi**

Komitmen organisasi mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk kepentingan bersama. Kurangnya komitmen dapat memicu tindakan yang tidak jujur dan mengabaikan tanggung jawab demi memenuhi kepentingan pribadi. Dalam upaya menumbuhkan komitmen organisasi, seorang karyawan perlu memiliki rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Melalui moralitas yang tinggi, akan semakin kuat komitmen individu untuk menjalankan tugasnya sesuai tujuan organisasi dan akan mengurangi berbagai kecurangan.

**H6 : Moralitas individu sebagai pemoderasi komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada pemerintah desa yang ada di Kecamatan Tambusai yaitu , Batas, Lubuk Soting, Suka Maju, Sungai Komongo, Talikumain, Tambusai Barat, Tambusai Timur, dan Tingkok.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata (Sugiyono, 2017)

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.1.1. Populasi**

Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah sebelas kantor pemerintahan desa yang berada di Kecamatan Tambusai. Populasi tersebut dipilih karena pemerintahan desa merupakan Intansi Pemerintah yang bertugas menjalankan Amanah dari

pemerintah daerah sekaligus pemerintahan pusat dan tugas pembantuan serta instansi terkecil yang mampu menampung aspirasi masyarakat.

### **3.1.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik. Dimana semua jumlah sampel diberi kuesioner yang berisi variabel yang akan diteliti.

Menurut Pasal 20 ayat 1 Permendagri Nomor 73 tahun 2020 tentang Pengawasan Pengelolaan Keuangan Desa bahwa “Badan Permusyawaratan Desa melakukan pengawasan terhadap kinerja kepala Desa dalam pengelolaan Keuangan Desa.” Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kaur Keuangan, dan Kepala BPD dari setiap desa.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *purposive sampling* yaitu metode pemilihan sampel dengan kriteria tertentu.

1. Pihak yang terlibat dalam pengelolaan keuangan desa
2. Pihak yang terlibat dalam pengawasan pengelolaan keuangan desa
3. Kepala desa, Sekretaris Desa, Kaur Keuangan, dan Kepala BPD yang masih aktif menjabat yang berasal dari setiap Desa di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu

**Tabel 3.1**  
**Rincian Jumlah Sampel**

<b>No</b>	<b>Nama Desa</b>	<b>Kades</b>	<b>Sekdes</b>	<b>Kaur Keuangan</b>	<b>Kepala BPD</b>
1	Suka Maju	1	1	1	1
2	Batas	1	1	1	1
3	Lubuk Soting	1	1	1	1
4	Sungai Kumango	1	1	1	1
5	Talikumain	1	1	1	1
6	Tambusai Barat	1	1	1	1
7	Tambusai Timur	1	1	1	1
8	Tingkok	1	1	1	1
	Jumlah	8	8	8	8

Melalui table di atas, sehingga jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 32 aparatur desa dan BPD dari seluruh Desa yang ada di kecamatan Tambusai.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang terdiri dari data angka yang dihasilkan dari jawaban kuisisioner responden yang telah disediakan oleh peneliti.

Sumber data yang digunakan di peroleh dari data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih berupa respon tertulis dan lisan sebagai tanggapan atas wawancara yang diajukan oleh peneliti kepada pihak

terkait. Serta data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Kantor desa yang ada di Kecamatan Tambusasi dalam bentuk data dan dokumen.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Prosedur pengumpulan data tersebut digunakan untuk memperoleh informasi mengenai variabel penelitian yaitu kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi dan moralitas individu serta pencegahan *fraud*. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara penyebaran langsung kepada sampel penelitian yaitu para perangkat desa yang terlibat dalam pengelolaan keuangan desa di setiap desa yang diteliti di Kecamatan Tambusai.

### 3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Untuk mengidentifikasi teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini maka konsep operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**

#### **Identifikasi Variabel Penelitian**

No	Variabel	Indikator
1.	Kompetensi Aparatur Desa (X <sub>1</sub> )	Malthis & Jakcson (2018:17), 1. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 2. Kemampuan ( <i>skill</i> ) 3. Sikap ( <i>attitude</i> )

2.	Sistem pengendalian internal ( $X_2$ )	<p>Susanto (2016)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan pengendalian</li> <li>2. Penilaian risiko</li> <li>3. Kegiatan pengendalian</li> <li>4. Informasi dan komunikasi</li> <li>5. Pemantauan pengendalian intern</li> </ol>
3.	Komitmen organisasi ( $X_3$ )	<p>Ikhsan (2017:55)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Afektif</li> <li>2. Keberlanjutan</li> <li>3. Normatif</li> </ol>
4.	Moralitas individu (Z)	<p>Aren (2017)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kejujuran</li> <li>2. Penyusunan laporan keuangan sesuai dengan undang-undang yang berlaku atau tidak (Permendagri no. 20 Tahun 2018)</li> <li>3. Penyusunan laporan realisasi anggaran dibuat sesuai kondisi dengan mempertimbangkan kesejahteraan masyarakat serta tidak merugikan pemerintah.</li> <li>4. Interaksi antar pegawai</li> </ol>
5.	Pencegahan <i>fraud</i> (Y)	<p>Huda dan Arduana (2021)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membangun struktur pengendalian intern yang baik. Pembentukan struktur internal yang baik akan mengurangi kecuangan dan pencegahan secara dini.</li> <li>2. Mengefektifkan Fungsi Internal Audit.</li> </ol>

		3. Mengefektifkan Aktivitas Pengendalian
		4. Meningkatkan Kultur Organisasi.

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian untuk pengumpulan data adalah kuisisioner. Untuk pengolahan data dari hasil kuisisioner, penulis menggunakan metode skala *likert* dimana variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban setiap instrumen dengan menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi positif sampai dengan sangat negatif. Dimana alternatif jawaban diberikan nilai sampai dengan skor 5, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Kuisisioner dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup karna responden hanya diminta untuk memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Kuisisioner akan diukur dengan menggunakan skala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban dengan pilihan tersebut.

**Tabel.3.2**

**Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuisisioner**

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 (2018:86)

### **3.8. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan jenis teknik analisis regresi linear berganda yang berguna untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependen. Sedangkan alat uji statistic dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.8.1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama. Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif antara lain: frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, median, modus), dispersi (deviasi standard dan varian) dan koefisien korelasi antar variabel penelitian (Sugiyono, 2017).

#### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik diperlukan apabila variabel independent didalam sebuah penelitian lebih dari satu. Maka dibutuhkan pengujian masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang telah dijabarkan sebagai berikut:

### **1.Uji Normalitas**

Digunakan untuk menguji apakah data-data yang terkumpul telah terdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-smonov (K-S)* dapat dilihat suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikasinya  $> 5\%$  atau  $0,05$  (Ghozali,2016)

### **2.Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya. Multikolinearitas adalah keadaan di mana terdapat hubungan antara variabel bebas (independen) yang satu dengan yang lainnya. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* lebih dari ( $>$ )  $0,10$  dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari ( $<$ )  $10$  maka dikatakan tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali,2016) atau dapat dinyatakan tidak ada hubungan yang linear antar variabel independen dalam model regresi

### **3.Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terdapat ketidaksamaan suatu varian dari suatu residual ke pengamatan lain. Menurut Ghozali (2016), menyatakan bahwa model regresi akan terbatas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai  $\text{sig.} > 0,05$ .

#### **3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk menjabarkan akibat-akibat serta besarnya akibat yang dihasilkan oleh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi aparatur desa, komitmen organisasi, dan sistem pengendalian internal terhadap upaya pencegahan *Fraud* dalam pengelolaan dana desa. Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = pencegahan fraud pengelolaan dana desa

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Sistem pengendalian internal

X<sub>2</sub> = Kompetensi Aparatur Desa

X<sub>3</sub> = Komitmen organisasi

e = Standar error

### 1. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Besar kecilnya koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> (R square) dapat menandakan tingkat ketetapan suatu garis regresi. Nilai koefisien R<sup>2</sup> (R square) dalam analisis regresi dapat digunakan sebagai ukuran untuk menyatakan kecocokan garis regresi. Jika nilai Adjusted R Square atau R<sup>2</sup> kecil, maka akan menggambarkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variabel dependennya terbatas. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai determinan digunakan untuk menunjukkan persentase tingkat kebenaran suatu prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan. Nilai yang baik adalah Adjusted R Square  $R^2$  yang mendekati satu. Artinya mendekati satu yaitu, variabel independen yang ada mampu hampir mempersembahkan seluruh informasi dari segala jenis informasi yang diperlukan untuk menduga variabel dependen.

## **2. Uji Hipotesis (Uji T)**

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas, Uji T (*T-Test*) dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas dengan  $\alpha=0,05$ . Pengujian ini dilakukan dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $>0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.
2. Jika nilai signifikansi  $<0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.