

Faktor-faktor Penentu Keberhasilan Pencegahan *Fraud* Pengelolaan Dana BUMDes

Ni Komang Sumitriani^{1*}, I Made Pradana Adiputra²

^{1,2}Universitas Pendidikan Ganesha, Singarja – Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received July, 16 2020

Received in revised form

December, 14 2020

Accepted December, 14

2020

Available online December,
29 2020

Kata Kunci:

Budaya organisasi, *good corporate governance*, kompetensi sumber daya manusia, *fraud*

Keywords:

Organizational culture, good corporate governance, human resource competencie, fraud

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh BUMDES di Kabupaten Buleleng yang berjumlah 111. Metode penarikan sampel dilakukan dengan teknik *Slovin* dengan tingkat kelonggaran ketidakteelitian yang digunakan adalah 5%. Kemudian dilakukan teknik *proportional random sampling*. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 sampel dengan responden berjumlah 255 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yang sudah ditetapkan yaitu pengawas, ketua, dan bendahara. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, *good corporate governance*, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES.

ABSTRACT

This research is a quantitative research. The population in this study were all BUMDES in Buleleng Regency, amounting to 111. The sampling method was carried out by using the Slovin technique with the inaccuracy leeway level used was 5%. Then performed the proportional random sampling technique. Based on these calculations, the sample used in this study was 85 samples with 255 respondents. The data source used in this research is primary data. The data were obtained from distributing questionnaires to predefined respondents, namely supervisors, heads, and treasurers. The data analysis technique used multiple regression analysis. The results of this study indicate that organizational culture, good corporate governance, and human resource competence affect the prevention of fraud in BUMDES fund management.

Copyright © Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi. All rights reserved.

* Corresponding author.

E-mail : Sumitrianiikm@gmail.com (Ni Komang Sumitriani)

1. Pendahuluan

Struktur terkecil dari suatu *government* di Indonesia adalah Desa. Desa diartikan sebagai sebuah tempat tinggal yang mempunyai batas-batas wilayah yang memiliki wewenang dalam mengatur serta mengurus keperluan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan NKRI. Untuk bisa meningkatkan potensi ekonomi desa, pemerintah desa perlu membentuk suatu BUMDES yang dikelola masyarakat dan pemerintahan desa (berdesa.com, 2015). BUMDES ialah usaha desa yang digunakan untuk memajukan dan menyerap segala aktivitas yang dapat meningkatkan pendapatan bagi warga setempat. Kabupaten Buleleng merupakan salah satu kabupaten yang sudah membentuk BUMDES sejak tahun 2014.

Pembentukan BUMDES ini adalah salah satu upaya untuk mempercepat penanganan kemiskinan di daerah Kabupaten Buleleng dilihat dari jumlah BUMDES yang pesat di Kabupaten Buleleng sampai saat ini kasus kecurangan dalam pengelolaan dana di dalam BUMDES masih banyak ditemukan. Kecurangan tersebut paling banyak dilakukan oleh pengurus BUMDES, sehingga hal ini yang menjadi alasan dipilihnya BUMDES di Kabupaten Buleleng sebagai obyek penelitian. Adapun beberapa kasus kecurangan yang terjadi yaitu (1) Kecurangan penggunaan dana BUMDES sebesar Rp 389 juta yang dilakukan pengurus BUMDES Gema Matra, Desa Pucak Sari; (2) Penyelewengan dana BUMDES sebesar Rp 979 juta yang dilakukan oleh pengurus BUMDES Amertha Desa Patas; (3) penyelewengan dana Rp 600 juta di BUMDES Kertha Jaya; (4) penyelewengan anggaran pembangunan gedung BUMDES sebesar Rp 1,4 miliar di Desa Sembung; (5) Penggunaan tabungan nasabah yang dilakukan oleh pengurus BUMDES Mekar Laba Desa Temukus.

Berdasarkan berbagai kasus yang terjadi, maka diperlukan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mencegah terjadinya suatu kecurangan. Pencegahan yang dilakukan terhadap kecurangan dianggap sebagai jalan keluar untuk bisa menangkal, memperkecil kesempatan serta mengenali aktivitas-aktivitas yang memiliki risiko timbulnya kecurangan (Karyono, 2013). Budaya organisasi adalah faktor utama yang dapat diterapkan untuk mencegah terjadinya kecurangan pengelolaan dana BUMDES. Budaya organisasi dapat diartikan seperti metode yang digunakan untuk menyebarkan kepercayaan dari nilai-nilai yang berkembang didalam institusi dan mendidik perilaku karyawannya. Apabila dikaitkan dengan persoalan kecurangan, faktor yang bisa diterapkan agar dapat mencegah kecurangan menurut Arens (2008) yaitu dengan memiliki suatu sifat yang jujur dan memiliki etika yang baik. Kecurangan yang terjadi didalam suatu organisasi akan dapat dicegah apabila instansi dapat meningkatkan budaya organisasi dengan mengimplementasikan prinsi-prinsip *Good Corporate Governance* Tunggal.

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES

Riset yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi mendapatkan hasil yang berbeda. Riset tersebut antara lain riset yang dilakukan oleh Swastawan (2017) , Zelmianti & Anita (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*. Namun, ada ketidakkonsistenan hasil riset Hamdani, dkk (2018) yang menunjukkan pengaruh negatif variabel budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*. Hasil riset itu menunjukkan apabila budaya organisasi yang dimiliki suatu instansi semakin baik maka kecenderungan karyawan untuk melakukan suatu kecurangan akan semakin rendah.

H₂: *Good corporate governance* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES.

Good Corporate Governance adalah faktor kedua yang bisa diterapkan dalam pencegahan kecurangan pengelolaan dana BUMDES. Menurut Arfah (2011) tingginya intensitas kecurangan yang terjadi di suatu institusi mengharuskan agar institusi melakukan tata kelola yang baik di dalam organisasi secara konsisten dan meluas pada semua lapisan. Penerapan *good corporate governance* ini dibutuhkan untuk melakukan tata kelola dalam organisasi serta dalam penyajian laporan pertanggungjawaban yang dibuat. Tata kelola di dalam organisasi akan menjadi baik dan penyajian laporan pertanggung jawaban yang dilaksanakan dapat terhindar dari tindakan kecurangan apabila perusahaan dapat melaksanakan perinsip-prinsip *good corporate governance*. Prinsip-prinsip dasar dari *good corporate governance* bila diterapkan dengan baik akan dapat mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) karena prinsip-prinsip dari *good corporate governance* menyangkut mengenai keterbukaan, tidak diskriminatif, tanggungjawab yang jelas, dan *control* masyarakat (Karyono, 2013).

Riset yang berkaitan dengan *good corporate governance* dilakukan oleh Karisma (2019), Jannah (2016) menyatakan adanya pengaruh positif variabel *good corporate governance* terhadap pencegahan

fraud. Namun ada ketidakconsistenan riset yang dilakukan oleh Saputra (2017), Patriarini (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif variabel *good corporate governance* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Hasil riset itu menunjukkan tindakan tidak baik dalam pelaksanaan tata kelola organisasi memungkinkan terjadinya suatu kecurangan yang akan sulit dideteksi oleh pihak terkait, sehingga penerapan *good corporate governance* bisa menjadi alat untuk menjamin pimpinan atau pengurus agar bertindak sesuai dengan peraturan yang ada (Karisma, 2019). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam riset ini yaitu.

H₃:Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud pengelolaan dana BUMDES.

Kompetensi sumber daya manusia adalah faktor ketiga yang bisa diterapkan dalam pencegahan kecurangan pengelolaan dana BUMDES. Kompetensi sumber daya manusia adalah keahlian karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pemahaman, kemahiran serta perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut bisa mengerjakan pekerjaan dengan professional. adanya profesionalisme dan kompetensi sumber daya manusia diharapkan mampu mewujudkan tujuan ekonomi dan sosial. Riset yang meneliti kompetensi sumber daya manusia dilakukan oleh Agusyani (2016), Ariastini (2017) ,Widiyarta (2018), dan Widyawati (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud*. Namun, ada ketidakconsistenan hasil riset Huljanah (2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif variabel kompetensi terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam riset ini yaitu.

2. Metode

Riset ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Data didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan. Setelah data terkumpul, data-data tersebut nantinya digunakan untuk menjelaskan variabel yang digunakan. Riset ini dilakukan di Kabupaten Buleleng dengan alasan Kabupaten Buleleng memiliki jumlah BUMDES terbanyak dari 9 Kabupaten yang ada di Bali serta banyaknya permasalahan dan kasus tindak penyelewengan yang melibatkan pengurus BUMDES. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah seluruh BUMDES di Kabupaten Buleleng yang berjumlah 111 BUMDES. Penentuan sampel yaitu dengan teknik *Slovin* yang menggunakan tingkat kelonggaran ketidaktelitian yaitu 5%. Selanjutnya dilakukan teknik *proportional random sampling*. Dilihat dari hasil tersebut, jumlah pada riset ini berjumlah 85 sampel dengan responden berjumlah 255 orang yang terdiri dari pengawas, ketua dan bendahara. Jumlah sampel berdasarkan kecamatan dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Sampel Berdasarkan Kecamatan

No	Kecamatan	Bumdes × Jml Sampel	Responden
1	Gerokgak	10 × 3	30
2	Busungbiu	5 × 3	15
3	Seririt	14 × 3	42
4	Banjar	10 × 3	30
5	Sukasada	9 × 3	27
6	Buleleng	9 × 3	27
7	Kubutambahan	10 × 3	30
8	Sawan	10 × 3	30
9	Tejakula	8 × 3	24
Total		85	255

(Sumber : Data Diolah, 2020)

Analisis yang digunakan dalam riset ini yaitu regresi linier berganda menggunakan SPSS *for windows 20*, apabila seluruh data sudah terkumpul selanjutnya mulai dilakukan pengolahan data dengan analisis *statistic* yaitu: (1) analisis *statistic deskriptif*, (2) analisis *validity* dan *reliability*, (3) analisis *classic assumption* yang meliputi analisis *normality*, analisis multikolinieritas, serta analisis heteroskedastisitas, (4) analisis hipotesis atau *multiple linier regression analysis* yang terdiri atas analisis koefisien determinasi (R²) dan uji t (parsial).

3. Hasil dan pembahasan

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X_1)	255	38	55	48,18	4,356
Good Corporate Governance (X_2)	255	52	70	61,09	4,869
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_3)	255	33	45	40,37	3,014
Pencegahan Fraud (Y)	255	48	65	56,32	3,234

Pada tabel diatas, dapat ditarik 4 deskripsi umum hasil penelitian, yaitu: (1) Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki skor terendah (*minimum*) 38 dan skor tertinggi (*maximum*) 55 dengan skor rata-rata (*mean*) 48,18. Hasil tersebut menyatakan budaya organisasi (X_1) dalam penelitian ini mempunyai skor rata-rata (*mean*) mendekati nilai skor tertinggi (*maximum*) yang artinya jawaban dari responden sebagian besar bernilai 5 (sangat setuju). Skor *mean* sebesar 48,18 menyatakan lebih besar dari standar deviasi 4,356 artinya dalam penelitian ini sebaran data dapat dikatakan kurang bervariasi. (2) *Good corporate governance* (X_2) memiliki skor terendah (*minimum*) 52 dan skor tertinggi (*maximum*) 70 dengan skor rata-rata (*mean*) 61,09. Hasil tersebut menyatakan *good corporate governance* (X_2) dalam penelitian ini memiliki skor rata-rata (*mean*) mendekati nilai skor tertinggi (*maximum*) yang artinya jawaban dari responden sebagian besar bernilai 5 (sangat setuju). Skor rata-rata (*mean*) 61,09 lebih besar dari standar deviasi 4,869 artinya dalam penelitian ini sebaran data dapat dikatakan kurang bervariasi (3) Kompetensi sumber daya manusia (X_3) memiliki skor terendah (*minimum*) 33 dan skor tertinggi (*maximum*) 45 dengan skor rata-rata (*mean*) 40,37. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X_3) dalam penelitian ini memiliki skor rata-rata (*mean*) mendekati nilai skor tertinggi (*maximum*) yang artinya jawaban dari responden sebagian besar bernilai 5 (sangat setuju). Skor rata-rata (*mean*) 40,37 lebih besar dari standar deviasi 3,014 artinya dalam penelitian ini sebaran data dapat dikatakan kurang bervariasi. (4) Pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES (Y) memiliki skor terendah (*minimum*) 48 dan skor tertinggi (*maximum*) 65 dengan skor rata-rata (*mean*) 56,32. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES (Y) dalam penelitian ini memiliki skor rata-rata (*mean*) mendekati nilai skor tertinggi (*maximum*) yang artinya jawaban dari responden sebagian besar bernilai 5 (sangat setuju). Skor rata-rata (*mean*) 56,32 lebih besar dari standar deviasi 3,234 artinya dalam penelitian ini sebaran data dapat dikatakan kurang bervariasi.

Kemudia dalam riset ini dilaksanakan analisis *validity dan reliability*. Uji *validity* dilaksanakan untuk dapat memperoleh informasi apakah pertanyaan kuesioner yang dibagikan dapat atau tidak menjelaskan variabel yang diteliti. Syarat minimum suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai Sig. (2 tailed) < 0,05. Hasil uji instrumen penelitian ini menyatakan nilai Sig. (2 tailed) pada setiap item pertanyaan, yaitu sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat dilihat item pertanyaan dapat dikatakan valid. Hasil analisis instrument *reliability* menyatakan instrumen budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,854. Instrumen *good corporate governance* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,873. Nilai *Cronbach's Alpha* instrumen kompetensi sumber daya manusia memiliki sebesar 0,751 Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES yaitu 0,705. Dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel dalam riset ini > 0,70, sehingga seluruh data dinyatakan *reliability*.

Setelah analisis *validity dan reliability* sudah terpenuhi dengan baik, dilanjutkan dengan analisis *classic assumption*. Analisis *classic assumption* yang pertama, yaitu analisis *normality*. Dimana analisis *normality* dilakukan dengan tujuan dapat menguji apakah variabel *independent* dan variabel *dependent* mempunyai distribusi *normality* atau tidak dengan syarat pengujian normality menggunakan *probabilitas* yang didapat dengan nilai signifikansi >0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Hasil analisis normalitas pada penelitian ini disajikan pada tabel 3 Berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Normalitas

	Unstandardized Residual
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,052
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,218 ^{c,d}

Berdasarkan dari hasil pengujian bahwa nilai dari *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,052 memiliki nilai sig 0,218 > 0,05 yang artinya data dalam riset ini nilai berdistribusi secara normal. Kemudian dilakukan *analisis classic assumption* yang kedua yaitu analisis multikolinieritas. Syarat pengambilan keputusan yaitu nilai *tolerance* > 0,1 atau VIF < 10 dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data dalam penelitian ini. Hasil analisis multikolinieritas pada penelitian ini disajikan pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Normalitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Budaya Organisasi	0,952	1,052
<i>Good Corporate Governance</i>	0,928	1,078
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,955	1,047

Berdasarkan analisis multikolinieritas yang ada pada tabel 4 menyatakan semua *variabel independent* memiliki nilai VIF lebih kecil daripada 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar 0,10, dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data dalam penelitian ini.

Analisis classic assumption yang selanjutnya dengan melakukan uji heteroskedastisitas. agar bisa mengetahui terjadinya heteroskedastisitas maka dilakukan dengan analisis uji *Glejser*. jika terdapat nilai sig > 0,05 artinya dalam data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis heteroskedastisitas pada penelitian ini disajikan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	0,852
Budaya Organisasi	0,588
<i>Good Corporate Governance</i>	0,125
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,056

Berdasarkan hasil analisis heteroskedastisitas yang ada pada tabel 5. nilai Sig untuk variabel bebas dengan *absolute residual (ABS)* > 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai sig setiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai Sig > 0,05. Analisis selanjutnya yaitu pengujian hipotesis dengan menggunakan *multiple linier regression analysis* yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *independent dan dependent*. Riset ini menggunakan beberapa variabel *independent* yang meliputi Budaya organisasi, *good corporate governance* dan kompetensi sumber daya manusia serta menggunakan variabel *dependent* pencegahan fraud pengelolaan dana BUMDES. Hasil *multiple linier regression analysis* pada penelitian ini disajikan pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	9,569	2,441		3,920	0,000
Budaya Organisasi	0,263	0,029	0,354	9,063	0,000
<i>Good Corporate Governance</i>	0,388	0,026	0,584	14,789	0,000
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,257	0,042	0,240	6,163	0,000

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa: Konstanta sebesar 9,569 menyatakan bahwa apabila variabel *independent* budaya organisasi (X_1), *good corporate governance* (X_2) dan kompetensi sumber daya manusia (X_3) bernilai 0 (nol), maka variabel dependen pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES (Y) akan bernilai sebesar 9,569 satuan. Nilai Koefisien $\beta_1 = 0,263$ menunjukkan hasil kearah positif sehingga dengan demikian ada pengaruh positif variabel budaya organisasi (X_1) dengan variabel pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES (Y). Nilai Koefisien $\beta_2 = 0,388$ menyatakan hasil kearah positif sehingga ada pengaruh positif antara variabel *good corporate governance* (X_2) dengan variabel pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES (Y). Koefisien $\beta_3 = 0,257$ menunjukkan hasil kearah positif sehingga ada pengaruh positif antara variabel kompetensi sumber daya manusia (X_3) dengan variabel pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES (Y).

Analisis selanjutnya yaitu analisis hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui nilai koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan mengukur kemampuan model penelitian untuk menjelaskan variasi variabel *dependent*. Apabila nilai R^2 terletak antara 0 (nol) dan 1 (satu), jika R^2 semakin mendekati 1, maka akan semakin besar variasi dalam variabel bebas, yang berarti bahwa semakin tetap garis regresi tersebut untuk mewakili hasil observasi yang sebenarnya. Hasil dari analisis koefisien determinasi pada penelitian ini disajikan pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,798 ^a	0,637	0,632	1,961

Berdasarkan pada tabel 7. Dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,632 yang berarti bahwa variasi pada budaya organisasi, *good corporate governance* dan kompetensi sumber daya manusia hanya mampu menjelaskan sebesar 63,2% pada pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES dan 36,8% dipengaruhi oleh factor lain diluar yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Pengujian hipotesis pertama (H_1) dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig) variabel budaya organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES. (2) Pengujian hipotesis kedua (H_2) dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig) variabel *good corporate governance* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES. (3) Pengujian hipotesis ketiga (H_3) dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig) variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengelolaan Dana BUMDES

Hasil *multiple linier regression analysis* menyatakan jika koefisien $\beta_1 = 0,263$ menunjukkan hasil kearah positif sehingga dengan demikian ada pengaruh positif antara variabel budaya organisasi (X_1) dengan variabel pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES (Y) sedangkan dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) variabel budaya organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES.

Berdasarkan teori *human relation* dijelaskan bahwa budaya organisasi akan efektif jika dalam organisasi seorang pimpinan dan karyawan sama-sama memiliki kepedulian terhadap organisasi, sehingga seluruh karyawan dan pimpinan dari organisasi punya rasa memiliki terhadap organisasi itu serta akan menjaga nama baik organisasinya (Suhandang, 2004). Hal ini sejalan dengan pernyataan Widiarta (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik sangat penting dalam mencegah tindakan kecurangan. Tindakan pencegahan yang dapat dilakukan yaitu dengan menerapkan budaya kerja yang baik, dimana budaya tersebut akan menghasilkan nilai-nilai fundamental di dalam organisasi seperti akan menjunjung tinggi kejujuran dan integritas, sehingga dengan memiliki budaya organisasi yang baik pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dan BUMDES akan semakin tinggi (Swastawan, 2017).

Berdasarkan teori dan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Swastawan (2017) dengan hasil yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BOS. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Zelmiant & Anita (2015) yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan suatu kecurangan di BPR Sumatra Barat dikarenakan budaya organisasi yang diterapkan cukup bagus sehingga mampu mencegah terjadinya kecurangan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Hamdani, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negative terhadap kecurangan (*fraud*).

Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengelolaan Dana BUMDES.

Hasil *multiple linier regression analysis* menyatakan koefisien $\beta_2 = 0,388$ menunjukkan hasil kearah positif sehingga dengan demikian terdapat pengaruh positif antara variable *good corporate governance* (X_2) dengan variabel pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES (Y) sedangkan dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) variable *good corporate governance* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variable *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES.

Berdasarkan teori keagenan yang dikembangkan oleh Baerth 1998 menyatakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengatasi kecurangan adalah dengan menerapkan *good corporate governance*. *Good corporate governance* merupakan sebuah *system* pengelolaan perusahaan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri (Trikusumah, 2017). Menurut Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/2011 menyatakan bahwa tata kelola perusahaanyangbaik (*good corporate governance*) merupakan prinsip-prinsip yang mendasar suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika perusahaan.

Terciptanya *good corporate governance* yang baik didalam suatu organisasi diharapkan mampu mengatasi berbagai masalah kecurangan. Apabila didalam suatu organisasi tercipta *good corporate governance* yang baik, maka hal ini dapat mencegah suatu kecurangan dalam pengelolaan dana. Dengan kata lain, semakin meningkatnya tata Kelola yang baik didalam organisasi akan semakin baik juga dalam melakukan pencegahan kecurangan pada organisasi.

Berdasarkan teori dan hasil pengujian yang telah dilakukan hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surya (2019), yang menunjukkan bahwa *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* sedangkan pada penelitian Saputra (2017), menunjukkan hasil yang berbeda bahwa *good corporate governance* berpengaruh negative terhadap kecurangan (*fraud*). Hal ini menunjukkan bahwa tindakan yang tidak sehat dalam tata kelola organisasi memungkinkan terjadinya suatu kecurangan yang akan sulit dideteksi oleh pihak terkait, sehingga penerapan *good corporate governance* bisa menjadi alat untuk menjamin pimpinan atau pengurus agar bertindak sesuai dengan peraturan yang ada (Karisma, 2019).

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengelolaan Dana BUMDES.

Hasil *multiple linier regression analysis* menunjukkan bahwa koefisien $\beta_3 = 0,257$ menunjukkan hasil kearah positif sehingga dengan demikian terdapat pengaruh positif antara variable kompetensi sumber daya manusia (X_3) dengan variabel pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES (Y) sedangkan dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig) variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variable kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES.

Berdasarkan teori atribusi yang dikembangkan oleh Heider 1985 menjelaskan mengenai seseorang berperilaku dan dari perilaku tersebut, seseorang memiliki alasan untuk melakukan tindakan tersebut, sehingga hal ini berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreatifitas yang dimiliki serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah (Hendarto & Pribadiyono, 2019). Hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES adalah jika semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki maka akan berdampak pada meningkatnya pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES (Sudiarianti, dkk, 2015). Tingkat kompetensi sumber daya manusia sangat

perlu diperhatikan karena seseorang yang tidak memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaannya maka hal itu akan berdampak pada kinerja yang tidak baik. Seseorang yang tidak dapat mencapai kinerja yang baik akan menimbulkan masalah salah satunya *fraud* (Widyawati, 2019). Mengatasi hal tersebut maka perlu dipertimbangkan kompetensi berupa pengetahuan dan keahlian untuk mengerjakan pekerjaan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi sumber daya manusia semakin tinggi, maka pencegahan *fraud* akan semakin tinggi karena kinerja yang dilakukan baik (Agusyani, 2016).

Berdasarkan teori dan hasil pengujian yang telah dilakukan hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agusyani (2016), Ariastini (2017), Widiyarta (2018), dan Widyawati (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*, dimana dapat dijelaskan apabila semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pengurus BUMDES maka akan semakin tinggi juga tingkat pencegahan *fraud*. Namun, hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Huljanah (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negative terhadap pencegahan *fraud*.

4. Simpulan dan saran

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES dan variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BUMDES.

Berdasarkan hasil riset yang diperoleh diharapkan bagi pihak BUMDES lebih meningkatkan penerapan faktor-faktor pencegahan *fraud* seperti budaya organisasi, *good corporate governance* dan kompetensi sumber daya manusia, sehingga dengan menerapkan faktor-faktor pencegahan *fraud* dengan baik maka tindakan kecurangan di dalam BUMDES dapat diminimalisir dengan cepat dan tepat sedangkan saran bagi penelitian selanjutnya diharapkan melakukan pengumpulan data dengan metode pendekatan kualitatif agar memperoleh informasi yang lebih akurat dan penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain yang diindikasikan akan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* seperti menambahkan variabel *proactive fraud audit* dan variabel moralitas individu karena variabel yang digunakan dalam riset ini hanya berpengaruh sebesar 63,2% dan sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Daftar Rujukan

- Agusyani, N. K. S. (2016). Pengaruh *Whistleblowing System* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan *Fraud* Pada Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng). *Jurnal Akuntansi Program S1*. Vol: 6 No: 3.
- Anonim. (2015). Tujuan Pendirian BUMDesa. Tersedia pada <http://www.berdesa.com/4-tujuan-pendirian-bumdesa/>. Diakses Tanggal 19 Maret 2020.
- Arens A, A., Ellder, R and Beasley, M. S. (2008). *Auditing dan Jasa assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jakarta: Erlangga
- Arfah, E. A. (2011). Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang dan Implikasinya Pada Kinerja Keuangan (Studi pada Rumah Sakit Pemerintah dan Swasta di Kota Bandung). *Jurnal Investasi*, hal. 137-153.
- Ariastini, N. K. D. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, *Proactive Fraud Audit*, dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud* Pada Pengelolaan Dana BOS Se-Kabupaten Klungkung. *Jurnal Akuntansi Program S1*. Vol:8 No : 2 Tahun 2017.
- Hamdani. (2016). *Good Corporate Governance: Tinjauan Etika dalam Praktik Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hendarto, W and Pribadiyanto. (2019). *Kompetensi Kerja Perusahaan Perkapalan*. Surabaya : CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Huljanah, D. N. (2019). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Sistem Pengendalian Internal, Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengelolaan Keuangan Desa. Skripsi. Jurusan Akuntansi Syariah, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

- Jannah, S. F. (2016). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Fraud di Bank Perkreditan Rakyat (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat di Surabaya)*. AKRUAL 7 (2) (2016): 177-191 e-ISSN: 2502-6380.
- Karisma, I. W. S. (2019). *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Corporate Governance, dan Whistleblowing terhadap Pencegahan Fraud pada Partai Politik. Skripsi*. Jurusan Akuntansi Program S1 Fakultas Ekonomi, Universitas pendidika Ganesha.
- Karyono. (2013). *Forensic Fraud*. Yogyakarta: CV. Andi
- Patriarini, K. T. (2018). *Pengaruh Peran Auditor Internal, Pengendalian Internal, Dan Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus Pada Badan Usaha Milik Daerah Kota Semarang)*. Undergraduate thesis, Fakultas Ekonomi UNISSULA.
- Saputra, A. (2017). *Pengaruh Sistem Internal dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kecurangan (Fraud) perbangkan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Anak Perusahaan BUMN Di Medan)*. Riset dan Jurnal Akuntansi (Vol 1 No.1 Februari 2017).
- Sudiarianti, N. M. dkk. (2015). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Standar Akuntansi Pemerintah Serta Implikasinya Pada Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Simposium Nasional Akuntansi 18. Universitas Sumatra Utara, Medan 16-19 September 2015.
- Suhandang, K. (2004). *Pengantar Jurnalistik Seputar Organisasi, Produk dan Kode Etik*. Bandung : Yayasan Nuansa Cendikia.
- Swastawan, I. M. I. D. P. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Proactive Fraud Audit dan Whistleblowing terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Kecurangan Dala Pengelolaan Dana Bos*. Skripsi. Jurusan Akuntansi Program S1 Fakultas Ekonomi, Universitas pendidika Ganesha.
- Trikusumah, A. (2017). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2013-2015)*. Skripsi Universitas Widyatama.
- Widiyarta, K. (2018). *Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, Whisteblowing Dan Sistem Pengendalian Iternal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Pemerintahan Desa Di Kabupaten Buleleng)*. E-journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Vol: 8 No: 2
- Widyawati, N. P. A. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistleblowing System, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana BUMDES (Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Buleleng)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas endidikan Ganesha, Vol : 10 No: 3 Tahun 2019 e-ISSN:2614-1930.
- Zelmiyanti, R and Lili, A. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis Vol. 8, November 2015,67-7.