

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

¹Ni Putu Agustina Widyawati, ¹Edy Sujana, ²I Putu Gede Diatmika

¹Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia

e-mail: agustinawidya0897@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud* dengan *good corporate governance* sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey memakai kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah Pengurus BUMDes di Kabupaten Buleleng yaitu sebanyak 761 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *purposive sampling* dengan kriteria pengurus BUMDes yang menjabat sebagai ketua dan bendahara BUMDes. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sampel sebanyak 252 orang dari 126 BUMDes yang ada di Kabupaten Buleleng. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *software Smart PLS versi 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*. Sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud*, sedangkan Budaya organisasi dan *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia melalui *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *Fraud*.

Kata kunci: sistem pengendalian internal; budaya organisasi; kompetensi sumber daya manusia; pencegahan *fraud*; *good corporate governance*.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of the internal control system, organizational culture and human resource competence on fraud prevention with good corporate governance as an intervening variable. The data collection method used a survey method using a questionnaire. The population of this research is BUMDes Management in Buleleng Regency, which is 761 people. The sampling technique used was purposive sampling with criteria for BUMDes management who served as chairman and treasurer of BUMDes. Based on these criteria, a sample of 252 people from 126 BUMDes in Buleleng Regency was obtained. The data analysis method used in this research is to use the help of Smart PLS software version 3.0. The results showed that the internal control system, organizational culture, and human resource competence had a positive and significant effect on good corporate governance. Internal control system and human resource competence have a positive and insignificant effect on fraud prevention, while organizational culture and good corporate governance have a positive and significant effect on fraud prevention. Internal control system, organizational culture and competence of human resources through Good Corporate Governance have a positive and significant effect on fraud prevention.

Keywords: *internal control system, organizational culture, human resource competence, fraud prevention, good corporate governance*

PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pemerintah Indonesia melalui badan pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa membentuk suatu badan keuangan yaitu Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) adalah suatu lembaga keuangan yang mana tujuan utamanya adalah untuk memberikan pinjaman kredit kepada masyarakat yang membutuhkan untuk menjalankan suatu usahanya, selain itu BUMDES juga bisa mendirikan usaha untuk meningkatkan ekonomi masyarakat. BUMDes merupakan bentuk pendayagunaan desa yang dibangun oleh aparatur desa dimana penyertaan modal serta penyelenggaraannya dilaksanakan oleh aparatur desa serta penduduk desa.

Tujuan pendirian Badan Usaha Milik Desa yaitu untuk mewujudkan otonomi desa serta mampu meningkatkan Pendapatan Asli Desa (PADes). Apabila dilihat dari tujuan pendirian BUMDes tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lembaga BUMDes dikatakan berhasil apabila dapat mencapai target maupun sasaran yaitu memberikan sumbangan terhadap pendapatan asli desa. Guna mencapai target maupun sasaran tersebut maka diperlukan adanya kolaborasi yang bersinergi antara aparatur desa dengan warga desa. Adanya ketegasan dan juga keterampilan pemerintah dalam menggerakkan masyarakat untuk ikut serta dalam pengelolaan BUMDes diharapkan mampu menciptakan pengelolaan BUMDes yang baik sehingga tujuan serta target dari pendirian BUMDes dapat terealisasi.

Di Indonesia, khususnya di Provinsi Bali dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan hal ini dikarenakan Pemerintah Provinsi Bali menargetkan untuk seluruh desa yang ada di Bali sudah mempunyai BUMDes yaitu pada tahun 2023. Data yang diperoleh dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Bali, jumlah BUMDes yang ada di Bali yaitu sebanyak 609 BUMDes yang tersebar di 9 Kabupaten di Provinsi Bali.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan untuk mengetahui kebenaran dari

kasus kecurangan yang terjadi diatas, peneliti mencoba mencari informasi dengan melakukan wawancara dengan salah satu pengurus BUMDes di salah satu Desa di Kecamatan Banjar yang BUMDes mengalami kasus kecurangan dalam pengelolaan dana BUMDes. Beliau mengatakan memang benar di BUMDes tempatnya bekerja mengalami kasus kecurangan yang dilakukan oleh salah satu pengurus yang bekerja di dalam BUMDes tersebut. Kecurangan yang dilakukan adalah dengan menggunakan dana BUMDes untuk kepentingan pribadi dengan melakukan pinjaman kredit dengan menggunakan nama orang lain. Selain itu beliau juga mengatakan bahwa kecurangan terjadi diakibatkan karena Sistem pengendalian internal yang dimiliki BUMDes tidak efektif sehingga tata Kelola dalam BUMDes tersebut tidak dalam diimplementasikan dengan maksimal. Serta masih kurangnya kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki pada BUMDes tersebut dimana sebagian dari pengurus BUMDes tersebut merupakan lulusan SMA dan masih kurang memahami cara mengoperasikan computer dengan baik sehingga pelaporan keuangan dan pertanggungjawaban masih mengalami keterlambatan pelaporan dan dibuat dengan sangat sederhana serta masih kurangnya motivasi pengurus untuk memperbaiki mutu kerja. Berdasarkan permasalahan diatas, maka diperlukan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mencegah terjadinya suatu kecurangan. Pencegahan yang dilakukan terhadap suatu kecurangan dianggap sebagai suatu jalan keluar untuk bisa mempersempit ruang gerak serta mengidentifikasi kegiatan-kegiatan yang memiliki risiko terhadap terjadinya kecurangan (Karyono, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Wonar (2018) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Izzaty (2019) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif signifikan

terhadap pencegahan fraud, pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rustandy (2020) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud. Dimana apabila dalam suatu BUMDes dapat menerapkan sistem pengendalian internal secara baik dan tepat maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dan pengelolaan keuangan BUMDes dan juga mencegah terjadinya kecurangan dalam BUMDes tersebut.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi pencegahan fraud dalam pengelolaan dana BUMDes yaitu budaya organisasi, dalam sebuah organisasi terdapat suatu budaya yang berbeda antara satu dengan yang lain. Budaya merupakan salah satu bagian yang menjadi perhatian bagi perusahaan ataupun organisasi dalam upaya pencegahan *fraud*. Salah satu alasan yang mendasari atau mendorong seseorang berbuat *fraud* di dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah karena adanya kesempatan (*opportunity*).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siregar & Hamdani (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap pencegahan fraud. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Priscillia (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anandya (2020) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Dimana budaya organisasi yang baik sangat penting dalam mencegah tindakan kecurangan.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi pencegahan fraud dalam pengelolaan dana BUMDes yaitu kompetensi sumber daya manusia dimana dengan adanya profesionalisme dan kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan dana keuangan BUMDes, maka sangat diharapkan tujuan ekonomi

dan sosial bagi masyarakat desa dapat tercapai.

Pencegahan *fraud* dapat dilakukan dengan pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) menjadi indikator yang menunjukkan bahwa suatu organisasi telah dikelola dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku. Praktik *good corporate governance* menjadi sangat penting bagi suatu organisasi, di mana *good corporate governance* dapat dijadikan sebagai alat untuk mengendalikan manajemen dalam hal meningkatkan kinerja organisasi dan upaya membangun suatu organisasi yang sehat. Dimana BUMDes yang sehat umumnya terbebas dari hal-hal yang dapat merugikan dan merusak citra atau nilai BUMDes tersebut, salah satunya adalah tindakan *fraud*.

Penelitian ini menarik untuk diteliti karena masih banyaknya terjadi kasus penyelewengan dana BUMDes yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan negara. Dari berbagai kasus yang terjadi dilapangan serta hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten, memotivasi penulis untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting mengetahui pengaruh antara sistem pengendalian internal, budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan penerapan *good corporate governance* yang berkaitan dengan pencegahan *fraud*. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang mana dapat dilihat dari perbedaaan variabel yang diteliti. Pada penelitian ini mengkombinasikan variabel sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia. Variabel sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia diteliti kembali karena adanya inkonsistensi hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya, serta menambahkan *good corporate governance* sebagai variabel intervening dimana pada penelitian terdahulu hanya meneliti pengaruh langsungnya saja, sedangkan pada penelitian ini menambahkan model baru

dimana *good corporate governance* sebagai *variable intervening*. Serta dilakukan pada tahun penelitian yang berbeda dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 serta lokasi penelitian yang dilakukan pada BUMDes yang ada di Kabupaten Buleleng karena masih jarang nya penelitian terdahulu yang meneliti mengenai pencegahan *fraud* pada BUMDes.

Peneliti tertarik melakukan penelitian ini dengan menggunakan sampel penelitian pada BUMDes di Kabupaten Buleleng karena Kabupaten Buleleng menjadi salah satu kabupaten yang memiliki jumlah BUMDes terbanyak yang ada di provinsi Bali dengan total 126 unit BUMDes yang tersebar di sembilan kecamatan yang ada di Buleleng serta di Kabupaten Buleleng baru-baru ini terdapat beberapa kasus penyelewengan dana BUMDes mengenai Adanya tindak pidana korupsi penyelewengan dana BUMDes dengan membuat kredit fiktif yang dilakukan oleh Ketua BUMDes Amarnya, Desa Patas, Kecamatan Gerokgak, Buleleng, adanya penyelewengan dana dan pembuatan laporan fiktif yang dilakukan oleh pengurus BUMDes Puncak Sari, Busungbiu, Kabupaten Buleleng, Adanya penyalahgunaan dana dengan melakukan pinjaman kredit dengan menggunakan nama orang lain dan digunakan untuk kepentingan pribadi yang dilakukan Ketua BUMDes Sadu Amertha, Desa Tirtasari, Kecamatan Banjar, Buleleng sehingga peneliti ingin meneliti bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal, budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan *good corporate governance* terhadap pencegahan *fraud*.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Fraud dengan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Intervening**”.

HIPOTESIS PENELITIAN

Pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset organisasi, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Rosyidi 2018).

Pengendalian intern harus dilaksanakan seefektif mungkin dalam suatu organisasi untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan dan penyelewengan. Dimana sistem pengendalian internal memiliki pengaruh langsung terhadap *Good Governance* sehingga berimplikasi terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian Arifin (2018), Taha (2019) dan Purnamasari (2020) menunjukkan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng.

Menurut Sutrisno (2013), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah *relative* lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Budaya organisasi yang mendukung adalah budaya organisasi yang tertanam secara kuat di dalam organisasi seperti budaya kejujuran dan etika. Karena semakin kuat budaya organisasi tersebut

ditanamkan maka akan semakin tinggi penerapan *good corporate governance*. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khairunnisa (2019), Priscillia (2019), dan Saputra (2020) yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance*. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai bentuk keterampilan, pengetahuan, kemampuan serta perilaku dari seorang pegawai/karyawan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini, seperti yang diungkapkan oleh Gibson (2004) dari berbagai sumber, antara lain bahwa kompetensi adalah kombinasi dari motif, sifat, keterampilan, aspek citra diri seseorang atau peran sosial, atau suatu bagian dari pengetahuan yang relevan. Pola karakteristik dan terukur pengetahuan, keterampilan, perilaku, keyakinan, nilai-nilai, sifat dan motif yang mendasari, dan kemampuan kerja yang cepat dalam mengaplikasikan pekerjaan. Keterampilan dan sifat-sifat yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menjadi efektif dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh A.T Atmadja & Saputra (2018) serta Hedaris & Siraz (2020) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap salah satu prinsip *good corporate governance* yaitu akuntabilitas di dalam pengelolaan dana desa. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucy (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa dalam menerapkan *good corporate governance* pada BUMDes sangat diperlukan jaminan kompetensi sumber daya manusia yang memadai terutama pada prinsip akuntabilitas. Sehingga untuk dapat menerapkan *good corporate governance* dengan baik dan efektif perlu adanya peningkatan kompetensi sumberdaya

manusia. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan teori *Fraud Pentagon* terdapat salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan *fraud* yaitu Peluang (*Opportunity*) dimana hal ini umumnya disebabkan oleh oleh lemahnya system pengendalian internal dalam suatu organisasi, kurangnya pengawasan, dan penyalahgunaan wewenang. Sehingga system pengendalian internal yang memadai sangat diperlukan untuk dapat meminimalisir terjadinya *fraud*. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Wijayanti dan Hanafi (2018) yang menyatakan, Sistem pengendalian internal diperlukan untuk mengawasi perilaku agen (pengurus BUMDes) dalam merealisasikan dana BUMDes sehingga dapat menghalangi tindakan mereka untuk memperkaya diri dengan cara mengorbankan kepentingan prinsipal (masyarakat dan pemerintah desa). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan teori pentagon *fraud* salah satu alasan yang mendasari atau mendorong seseorang berbuat *fraud* di dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah karena adanya kesempatan (*opportunity*). Kesempatan untuk berbuat *fraud* disebabkan karena kondisi lingkungan sekitar yang mendukung. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana konsep dari budaya yang ada di dalam organisasi tersebut. Terdapat beberapa upaya yang dapat ditempuh dalam mencegah *fraud* diantaranya adalah dengan menerapkan budaya organisasi yang ideal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afiah (2018) dan Priscillia (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan

kecurangan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anandya (2020) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud*. Dimana budaya organisasi yang baik sangat penting dalam mencegah tindakan kecurangan. Tindakan pencegahan dapat diterapkan melalui budaya kerja yang dikembangkan dengan baik akan menghasilkan nilai-nilai fundamental organisasi yang baik seperti menjunjung tinggi kejujuran dan integritas penghargaan dan kualitas kerja serta pelayanan yang prima dan penghormatan atas keterbukaan dan transparansi. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan teori pentagon *fraud* kompetensi atau keahlian yang dimiliki seorang karyawan dapat menyebabkan terjadinya *fraud*. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Tingkat kompetensi sumber daya manusia perlu diperhatikan karena seseorang yang tidak memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerja yang tidak baik. Seorang yang tidak dapat mencapai kinerja yang baik akan menimbulkan masalah salah satunya yaitu dengan melakukan kecurangan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astini (2021) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti & Suardani (2019) menunjukkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi & Sujana (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif

signifikan terhadap pencegahan *fraud*, dimana apabila kompetensi sumber daya manusia nya kurang baik maka akan menyebabkan pengelolaan keuangan tidak profesional sehingga berpotensi terjadinya *fraud*, dan kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan harus bersinergi agar dapat melakukan pencegahan terjadinya *fraud*. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Kompetensi Sumberdaya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan *Fraud* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng.

Teori agensi menjelaskan bahwa setiap perusahaan harus memiliki *good corporate governace*, tujuannya untuk melindungi kepentingan pihak prinsipal yang sering dirugikan akibat tindakan menyimpang agen. Terutama tindakan pada ketidakseimbangan informasi yang dimiliki oleh prinsipal dan agen. Teori agensi menjelaskan perbedaan informasi yang dimiliki antara prinsipal dan agen menciptakan kondisi yang tidak seimbang yang dinamakan asimetri informasi. *Good Corporate Governance* dapat menjadi salah satu mekanisme yang mengurangi masalah agensi.

Semakin baik penerapan *good corporate governance* maka semakin besar peluang untuk mencegah *fraud*. Penelitian Jannah (2016), dan Prena & Kusmawan (2020) menunjukkan *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Kurniawan & Izzaty, (2019) menyatakan bahwa penerapan *good corporate governance* dapat mencegah terjadinya kecurangan, begitupun sebaliknya jika suatu organisasi tidak menerapkan *good corporate governance*, kemungkinan terjadinya kecurangan akan lebih besar karena manajemen dalam organisasi tidak berjalan secara profesional. Nadia at el., (2018) menyatakan bahwa *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₇: *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Pencegahan *Fraud* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng.

Teori agensi mampu menjelaskan cara untuk mengurangi masalah keagenan yang menimbulkan terjadinya *fraud* yaitu dengan mewujudkan dan mengimplementasikan sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu organisasi sehingga penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* akan semakin baik dan akan berdampak pada pencegahan *fraud*. Pengendalian intern harus dilaksanakan seefektif mungkin dalam suatu organisasi untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan dan penyelewengan. Dimana sistem pengendalian internal memiliki pengaruh langsung terhadap *Good Governance* sehingga berimplikasi terhadap pencegahan *fraud*. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₈: Sistem pengendalian internal melalui *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng.

Teori Agensi beranggapan bahwa banyak terjadi *information asymmetry* antara pihak agen (pengurus BUMDes) yang mempunyai akses langsung terhadap informasi dengan pihak prinsipal (masyarakat dan pemerintah desa). Sehingga penerapan *good corporate governance* sangat penting dilaksanakan dalam mengatasi masalah tersebut, dengan penerapan budaya organisasi yang baik untuk menanamkan tanggung jawab dan berkomitmen terhadap organisasi maka semakin baik pula penerapan *good corporate governance* dan akan berdampak pada pencegahan *fraud*. Untuk mewujudkan pelaksanaan *good corporate governance* yang sesuai dengan pedoman yang berlaku, diperlukan budaya organisasi yang mendukung pelaksanaan *good corporate governance* di dalam suatu organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*

melalui *good corporate governance*. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₉: Budaya Organisasi melalui *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan teori agensi, kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu factor internal dalam menerapkan *good corporate governance*. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap salah satu prinsip *good corporate governance* yaitu akuntabilitas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Safrijal (2016) menyatakan bahwa salah satu factor internal yang menyebabkan penerapan *good corporate governance* belum berjalan dengan baik dan efektif karena kurangnya pemahaman sumber daya manusianya terhadap prinsip-prinsip *good corporate governance*, sehingga disarankan untuk meningkatkan pemahaman kompetensi sumber daya manusianya untuk dapat menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance* dengan baik sehingga dapat berimplikasi terhadap pencegahan *fraud*. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₁₀: Kompetensi sumber daya manusia melalui *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif kausal yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya sebab-akibat antar variabel dan data yang digunakan berbentuk angka-angka.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah Pengurus BUMDes di Kabupaten Buleleng yaitu sebanyak 761 orang dengan jumlah BUMDes yang ada yaitu sebanyak 126 BUMDes. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik purposive sampling*. Dengan kriteria pemilihan sampel yaitu pengurus BUMDes

yang menjabat sebagai ketua dan bendahara BUMDes, sehingga diperoleh sampel sebanyak 252 orang dari 126 BUMDes yang ada di Kabupaten Buleleng. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *software Smart PLS versi 3.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model pengukuran (Outer Model) merupakan model pengukuran yang digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas data.

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* > 0,7 merupakan nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Hasil pengujian *convergent validity* menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Convergent Validity

	Budaya Organisasi (X2)	GCG (Z)	Kompetensi (X3)	Pencegahan Fraud (Y)	SPI (X1)
X1.1					0.943
X1.10					0.778
X1.11					0.963
X1.12					0.974
X1.13					0.965
X1.2					0.956
X1.3					0.960
X1.4					0.971
X1.5					0.776
X1.6					0.962
X1.7					0.972
X1.8					0.938
X1.9					0.972
X2.1	0.954				
X2.10	0.960				
X2.11	0.958				
X2.12	0.960				
X2.13	0.958				
X2.14	0.882				
X2.15	0.984				
X2.16	0.963				
X2.2	0.884				
X2.3	0.952				
X2.4	0.973				
X2.5	0.950				
X2.6	0.963				
X2.7	0.959				
X2.8	0.891				

X2.9	0.957				
X3.1			0.730		
X3.10			0.990		
X3.2			0.986		
X3.3			0.965		
X3.4			0.950		
X3.5			0.970		
X3.6			0.719		
X3.7			0.966		
X3.8			0.951		
X3.9			0.731		
Y1.1				0.934	
Y1.2				0.847	
Y1.3				0.889	
Y1.4				0.958	
Y1.5				0.966	
Y1.6				0.952	
Y1.7				0.815	
Y1.8				0.896	
Z1.1		0.982			
Z1.10		0.970			
Z1.11		0.979			
Z1.12		0.970			
Z1.13		0.960			
Z1.2		0.979			
Z1.3		0.968			
Z1.4		0.964			
Z1.5		0.956			
Z1.6		0.942			
Z1.7		0.966			
Z1.8		0.978			
Z1.9		0.966			

Sumber : hasil *output SmartPLS*, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai outer loading seluruh indikator variabel penelitian memiliki nilai lebih tinggi dari 0,70 sehingga semua indikator valid.

Composite Reliability

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item refleksif dapat dilakukan menggunakan dua cara yakni dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. *Composite Reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur *internal*

consistency dibandingkan *Chonbach's Alpha* sebab tidak mengansumsikan kesamaan boot dari setiap indikator. *Cronbach's Alpha* cenderung menaksir lebih rendah dibandingkan *Composite Reliability*. *Rule of thumb* nilai alpha atau *Composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Abdillah & Hartono, 2016). Pengujian *composite reliability* menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Composite Reliability

Composite Reliability	
Budaya Organisasi (X2)	0.993
GCG (Z)	0.995
Kompetensi (X3)	0.971
Pencegahan Fraud (Y)	0.974
SPI (X1)	0.989

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *composite reliability* lebih tinggi dari 0,70 sehingga semua variabel dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model structural.

Inner Model

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif.

R-Square (R^2)

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk

setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan *uji goodness-fit model*. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali & Latan, 2015). R-Square (R^2) penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian R Square

	R Square
GCG (Z)	0.466
Pencegahan Fraud (Y)	0.387

Tabel 3 menunjukkan bahwa *nilai R Square* untuk variabel GCG (Z) sebesar 0,466 yang menunjukkan model cukup sehingga GCG dipengaruhi oleh variabel sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan kompetensi SDM sebesar 46,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai *R Square* variabel pencegahan *fraud* (Y) sebesar 0,387 yang menunjukkan model lemah, yang memiliki arti bahwa pencegahan *fraud* dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan kompetensi SDM, dan GCG sebesar 38,7%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Predictive Relevance (Q^2)

Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*, dan lebih menghusus nilai Q^2 sebesar 0,02; 0,15; dan 0,35 menunjukkan model lemah, moderate, dan kuat (Ghozali & Latan, 2015). Nilai Q-square dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Q Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Budaya Organisasi (X2)	600.000	126.817	
SPI (X1)	500.000	500.000	
Kompetensi (X3)	400.000	400.000	
GCG (Z)	500.000	79.494	0.584
Pencegahan Fraud (Y)	400.000	26.465	0.593

Tabel 4 menunjukkan bahwa GCG (Z) dan Pencegahan *Fraud* (Y2) mempunyai nilai Nilai Q² > 0 yaitu 0,584 dan 0,593 sehingga model mempunyai *predictive relevance* yang baik.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk

menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017).

Berikut disajikan analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini.

Tabel 5. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Pengendalian Internal	252	16	65	53.29	13.100
Budaya Organisasi	252	25	80	57.55	13.996
Kompetensi SDM	252	23	50	40.34	7.527
GCG	252	13	65	55.36	11.118
Pencegahan Fraud	252	8	40	31.91	6.845
Valid N (listwise)	252				

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *mean* (rata-rata) lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga ini menunjukkan bahwa rendahnya penyimpangan data. Penyimpangan data yang rendah menunjukkan sudah meratanya penyebaran nilai data.

Goodness of Fit

Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (GoF *small*), 0,25 (GoF *medium*) dan 0,36 (GoF *large*) (Ghozali & Latan, 2015). Nilai *Goodness of Fit* dapat dicari dengan rumus berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Penelitian ini memiliki nilai Gof sebesar

0,597 menunjukkan bahwa model penelitian ini mempunyai GOF yang tinggi (GoF *large*) sehingga model dinyatakan fit.

Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pada pengujian tahap terakhir, jika pengaruh variabel bebas terhadap terikat tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel terikat signifikan pada t-statistik >1,65, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut disajikan hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> GCG	0.247	0.242	0.045	5.480	0.000
Budaya Organisasi -> Pencegahan Fraud	0.333	0.334	0.058	5.791	0.000
GCG -> Pencegahan Fraud	0.375	0.372	0.087	4.307	0.000
Kompetensi -> GCG	0.425	0.426	0.060	7.102	0.000
Kompetensi -> Pencegahan Fraud	0.014	0.019	0.068	0.210	0.834
SPI -> GCG	0.409	0.407	0.059	6.956	0.000
SPI -> Pencegahan Fraud	0.057	0.054	0.077	0.749	0.454

Tabel 7. Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> GCG -> Pencegahan Fraud	0.093	0.091	0.030	3.120	0.002
Kompetensi -> GCG -> Pencegahan Fraud	0.159	0.159	0.046	3.452	0.001
SPI -> GCG -> Pencegahan Fraud	0.153	0.151	0.042	3.663	0.000

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Good Corporate Governance

Hasil pengujian pengaruh langsung sistem pengendalian internal terhadap GCG diperoleh bahwa t-statistik 6,956 > 1,65 dan P value 0,000 < 0,05 yang menunjukkan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap GCG. Selain itu juga diperoleh koefisien pengaruh positif sebesar 0,409 yang menunjukkan bahwa terdapat arah pengaruh positif antara sistem pengendalian internal terhadap GCG. Koefisien pengaruh positif sebesar 0,409 menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal meningkat 1 satuan, maka GCG akan meningkat 0,409 satuan. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa sistem pengendalian internal

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*, sehingga hipotesis pertama diterima.

Sistem pengendalian internal dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan dan harus dilaksanakan secara konsisten untuk menjamin kesinambungan dan kepercayaan masyarakat desa. Pengendalian internal harus dilaksanakan seefektif mungkin dalam suatu organisasi untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan dan penyelewengan.

Hal ini sejalan dengan *teori stewardship* dimana dengan tujuan diadakannya sistem pengendalian internal secara langsung pengurus BUMDes lebih terbantu dalam hal pengelolaan dana BUMDes, sehingga pengurus akan dengan mudah menjalankan kewajibannya sebagai pemberi pelayanan

dalam menerapkan tata Kelola BUMDes dengan baik dalam pelayan BUMDes kepada masyarakat desa. Sehingga pihak pengelola akan mengefektifkan sistem pengendalian untuk menghasilkan *good corporate governance* yang baik.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem pengendalian internal yang dilakukan pengurus BUMDes sudah diterapkan dengan baik sehingga penerapan prinsip *good corporate governance* pada pengelolaan dana BUMDes juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini didukung penelitian Arifin (2018), Taha (2019) dan Purnamasari (2020) menunjukkan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Good Corporate Governance

Hasil pengujian pengaruh langsung sistem pengendalian internal terhadap GCG diperoleh bahwa t-statistik 5,480 > 1,65 dan P value 0,000 < 0,05 yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap GCG. Selain itu juga diperoleh koefisien pengaruh positif sebesar 0,247 yang menunjukkan bahwa terdapat arah pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap GCG. Koefisien pengaruh positif sebesar 0,247 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi meningkat 1 satuan, maka GCG akan meningkat 0,247 satuan. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*, sehingga hipotesis kedua diterima.

Good corporate governance dapat diwujudkan salah satunya melalui penerapan budaya organisasi yang sehat dan ideal. *Teori stewardship* digambarkan sebagai situasi dimana para steward tidak memiliki kepentingan pribadi, akan tetapi mereka lebih cenderung mementingkan kepentingan principal. Yang menjadi dasar dalam hal ini adalah sikap untuk melayani yang dibangun oleh steward. Pada *teori stewardship* yang didasarkan bahwa untuk mewujudkan pelaksanaan *good corporate*

governance yang sesuai dengan prinsip yang berlaku, diperlukan budaya organisasi yang mendukung pelaksanaan *good corporate governance* di dalam suatu organisasi. Peranan GCG sangat berkontribusi terhadap semua pemangku kepentingan (*stakeholders*). Karena penerapan GCG berpatokan pada lima prinsip utama yaitu *transparency, accountability, responsibility, independency, dan fairness* jika dipenuhi maka tidak akan ada pihak yang dirugikan. Karena kondisi tata kelola perusahaan yang baik didukung oleh teori *stewardship*, yaitu pada dasarnya manusia dapat dipercaya untuk melakukan hal yang baik.

Peningkatan penerapan *good corporate governance* didukung oleh adanya budaya organisasi yang baik. Pada penelitian ini BUMDes di Kabupaten Buleleng sudah dapat menerapkan budaya organisasinya dengan baik sehingga penerapan *good corporate governance* pada BUMDes juga sudah berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khairunnisa (2019), Priscillia (2019), dan Saputra (2020) yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan *Good Corporate Governance*.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Good Corporate Governance

Hasil pengujian pengaruh langsung kompetensi sumber daya manusia terhadap GCG diperoleh bahwa t-statistik 7,102 > 1,65 dan P value 0,000 < 0,05 yang menunjukkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap GCG. Selain itu juga diperoleh koefisien pengaruh positif sebesar 0,425 yang menunjukkan bahwa terdapat arah pengaruh positif antara kompetensi sumber daya manusia terhadap GCG. Koefisien pengaruh positif sebesar 0,409 menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia meningkat 1 satuan, maka GCG akan meningkat 0,425 satuan. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*, sehingga hipotesis ketiga diterima. Pengujian pengaruh langsung terkait variabel yang mempengaruhi *good corporate governance* menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh dominan karena mempunyai koefisien pengaruh yang paling besar yaitu 0,425.

Untuk dapat mengelola dana BUMDes dengan baik maka pengurus BUMDes harus memiliki kompetensi sumber daya manusia yang memadai, yang didukung dengan latar belakang pendidikan yang memadai, dengan mengikuti pelatihan atau pendidikan didalam bidang keuangan. Hal ini sejalan dengan *teori stewardship* dimana pengurus BUMDes yang bertugas sebagai pelayan memiliki kewajiban untuk melayani serta harus memiliki kompetensi sumber daya manusia yang memadai agar dapat menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance* dengan baik guna memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan tugas yang seharusnya. Sehingga tujuan BUMDes untuk mensejahterakan masyarakat desa dan meningkatkan pendapat asli desa dapat tercapai,

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh A.T Atmadja & Saputra (2018) serta Hedaris & Siraz (2020) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap salah satu prinsip *good corporate governance* yaitu akuntabilitas di dalam pengelolaan dana desa. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucya (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa dalam menerapkan *good corporate governance* pada BUMDes sangat diperlukan jaminan kompetensi sumber daya manusia yang memadai terutama pada prinsip akuntabilitas. Sehingga untuk dapat menerapkan *good corporate governance* dengan baik dan efektif perlu adanya peningkatan kompetensi sumberdaya manusia.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud

Hasil pengujian pengaruh langsung sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* diperoleh bahwa t-statistik $0,749 < 1,65$ dan P value $0,454 > 0,05$ yang menunjukkan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Selain itu juga diperoleh koefisien pengaruh positif sebesar 0,057 yang menunjukkan bahwa terdapat arah positif antara sistem pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*. Koefisien pengaruh positif sebesar 0,057 menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal meningkat 1 satuan, maka pencegahan *fraud* akan meningkat 0,057 satuan. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud*, sehingga hipotesis keempat ditolak.

Berdasarkan teori *Fraud Pentagon* terdapat salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan *fraud* yaitu Peluang (*Opportunity*) dimana hal ini umumnya disebabkan oleh oleh lemahnya sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi, kurangnya pengawasan, dan penyalahgunaan wewenang. Jika motivasi dan dorongan tindak *fraud* diacuhkan tanpa diberikan pengawasan dan antisipasi khusus maka tindak *fraud* akan semakin sewenang-wenang, sebab bisa jadi awal mula tidak terdapat niat, lalu dikarenakan adanya kesempatan yang besar mendorong seseorang untuk melakukannya.

Sistem pengendalian Internal BUMDes masih cenderung kurang diterapkan dengan baik, sehingga dalam hal meningkatkan penerapan sistem pengendalian internal, pengurus disarankan memperhatikan aktivitas pengendalian. Hal ini menjadi penting agar pengurus mampu melakukan pemeriksaan yang independen atas pelaksanaan kegiatan dalam pengelolaan dana BUMDes untuk dapat meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan oleh BUMDes. dengan cara membuat stuktur

organisasi yang jelas dan memisahkan sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab masing- masing pengurus, melakukan pemeriksaan laporan-laporan akuntansi dan manajemen untuk mencari penyimpangan yang ada dan kemudian diambil tindakan, membuat suatu sistem pelaporan kecurangan untuk dapat meminimalisir adanya kecurangan, mewajibkan pegawai BUMDes untuk melaporkan upaya-upaya yang telah dilakukan organisasi serta hasil yang dicapai dalam pelaksanaan kegiatan secara sistematis dan terstruktur pada suatu periode pelaporan untuk kepentingan akuntabilitas, manajemen, transparansi, dan evaluasi kinerja.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2017) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil pengujian pengaruh langsung budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* diperoleh bahwa t-statistik $5,791 > 1,65$ dan P value $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Selain itu juga diperoleh koefisien pengaruh positif sebesar $0,333$ yang menunjukkan bahwa terdapat arah positif antara budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*. Koefisien pengaruh positif sebesar $0,22$ menunjukkan bahwa budaya organisasi meningkat 1 satuan, maka pencegahan *fraud* akan meningkat $0,333$ satuan. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, sehingga hipotesis kelima diterima.

Berdasarkan teori *pentagon fraud* salah satu alasan yang mendasari atau mendorong seseorang berbuat *fraud* di dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah karena adanya kesempatan (*opportunity*). Kesempatan untuk berbuat *fraud* disebabkan karena kondisi lingkungan sekitar yang mendukung. Hal

ini tidak terlepas dari bagaimana konsep dari budaya yang ada di dalam organisasi tersebut. Terdapat beberapa upaya yang dapat ditempuh dalam mencegah *fraud* diantaranya adalah dengan menerapkan budaya organisasi yang ideal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afiah (2018) dan Priscillia (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anandya (2020) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud*. Dimana budaya organisasi yang baik sangat penting dalam mencegah tindakan kecurangan.

Pengaruh Kompetensi SDM (X3) Terhadap Pencegahan *Fraud* (Y)

Hasil pengujian pengaruh langsung kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud* diperoleh bahwa t-statistik $0,210 < 1,65$ dan P value $0,834 > 0,05$ yang menunjukkan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Selain itu juga diperoleh koefisien pengaruh positif sebesar $0,014$ yang menunjukkan bahwa terdapat arah positif antara kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud*. Koefisien pengaruh positif sebesar $0,014$ menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia meningkat 1 satuan, maka pencegahan *fraud* akan meningkat $0,014$ satuan. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud*, sehingga hipotesis keenam ditolak.

Berdasarkan teori *pentagon fraud* kompetensi atau keahlian yang dimiliki seorang karyawan dapat menyebabkan terjadinya *fraud*. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Tingkat

kompetensi sumber daya manusia perlu diperhatikan karena seseorang yang tidak memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerja yang tidak baik. Seorang yang tidak dapat mencapai kinerja yang baik akan menimbulkan masalah salah satunya yaitu dengan melakukan kecurangan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Astini (2021) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud. kompetensi perlu dipertimbangkan dalam sistem pencegahan fraud. Kompetensi merupakan landasan karakteristik seseorang dan mengindikasikan cara berperilaku, berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang lama. Dengan kata lain, kompetensi adalah sesuatu yang ditunjukkan seseorang dalam kerja setiap hari. Ketika aparatur sudah dibekali dengan kompetensi yang kurang, maka kecurangan (*fraud*) yang mungkin akan terjadi tidak dapat dicegah.

Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil pengujian pengaruh langsung *Good Corporate Governance* terhadap pencegahan fraud diperoleh bahwa t-statistik $4,307 > 1,65$ dan P value $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud. Selain itu juga diperoleh koefisien pengaruh positif sebesar 0,375 yang menunjukkan bahwa terdapat arah positif antara *Good Corporate Governance* terhadap pencegahan fraud. Koefisien pengaruh positif sebesar 0,375 menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* meningkat 1 satuan, maka pencegahan fraud akan meningkat 0,375 satuan. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, sehingga hipotesis ketujuh diterima. Pengujian pengaruh langsung terkait variabel yang mempengaruhi pencegahan *fraud* (Y) menunjukkan bahwa *Good*

Corporate Governance (Z) memiliki pengaruh dominan karena mempunyai koefisien pengaruh yang paling besar yaitu 0,375.

Teori agensi menjelaskan bahwa setiap perusahaan harus memiliki *good corporate governance*, tujuannya untuk melindungi kepentingan pihak prinsipal yang sering dirugikan akibat tindakan menyimpang agen. Terutama tindakan pada ketidakseimbangan informasi yang dimiliki oleh prinsipal dan agen. Teori agensi menjelaskan perbedaan informasi yang dimiliki antara prinsipal dan agen menciptakan kondisi yang tidak seimbang yang dinamakan *asimetri informasi*. *Good Corporate Governance* dapat menjadi salah satu mekanisme yang mengurangi masalah agensi. Semakin baik penerapan *good corporate governance* maka semakin besar peluang untuk mencegah *fraud*.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2016), dan Prena & Kusmawan (2020) menunjukkan *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud. Kurniawan & Izzaty, (2019) menyatakan bahwa penerapan *good corporate governance* dapat mencegah terjadinya kecurangan, begitupun sebaliknya jika suatu organisasi tidak menerapkan *good corporate governance*, kemungkinan terjadinya kecurangan akan lebih besar karena manajemen dalam organisasi tidak berjalan secara profesional. Nadia et al., (2018) menyatakan bahwa *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal melalui *Good Corporate Governance* Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung *Good Corporate Governance* dalam memediasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap Pencegahan *Fraud*. diperoleh bahwa t-statistik $3,663 > 1,65$ dan P value $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan sistem pengendalian internal melalui *Good Corporate Governance* berpengaruh

signifikan terhadap pencegahan *Fraud*. Selain itu juga diperoleh koefisien pengaruh positif sebesar 0,153 yang menunjukkan bahwa terdapat arah positif antara sistem pengendalian internal melalui *Good Corporate Governance* terhadap pencegahan *Fraud*. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa sistem pengendalian internal melalui *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *Fraud* atau *Good Corporate Governance* memediasi pengaruh sistem penendalian internal terhadap pencegahan *fraud*, sehingga hipotesis kedelapan diterima.

Corporate governance merupakan suatu sistem yang menunjukkan bagaimana tingkat suatu organisasi dapat dikontrol dan dikendalikan. Tentu saja penerapan tata kelola dapat berbeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya (Sujana, Widnyana, dan Suparsa, 2017).

Dimana teori agensi mampu menjelaskan cara untuk mengurangi masalah keagenan yang menimbulkan terjadinya *fraud* yaitu dengan mewujudkan dan mengimplementasikan sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu organisasi sehingga penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* akan semakin baik dan akan berdampak pada pencegahan *fraud*. Pengendalian internal harus dilaksanakan seefektif mungkin dalam suatu organisasi untuk mencegah dan menghindari terjadinya kesalahan, kecurangan dan penyelewengan. Dimana sistem pengendalian internal memiliki pengaruh langsung terhadap penerapan *Good Corporate Governance* sehingga berimplikasi terhadap pencegahan *fraud*.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Taha (2020) Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*, hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2020) menyatakan bahwa Sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas pencegahan *fraud*

Pengaruh Budaya Organisasi melalui *Good Corporate Governance* Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung *Good Corporate Governance* dalam memediasi pengaruh budaya organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*. diperoleh bahwa t-statistik $3,120 > 1,65$ dan P value $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan budaya organisasi melalui *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *Fraud*. Selain itu juga diperoleh koefisien pengaruh positif sebesar 0,093 yang menunjukkan bahwa terdapat arah positif antara budaya organisasi melalui *Good Corporate Governance* terhadap pencegahan *Fraud*. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa budaya organisasi melalui *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *Fraud* atau *Good Corporate Governance* memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*, sehingga hipotesis kesembilan diterima.

Teori Agensi beranggapan bahwa banyak terjadi *information asymmetry* antara pihak agen (pengurus BUMDes) yang mempunyai akses langsung terhadap informasi dengan pihak prinsipal (masyarakat dan pemerintah desa). Sehingga penerapan *good corporate governance* sangat penting dilaksanakan dalam mengatasi masalah tersebut, dengan penerapan budaya organisasi yang baik untuk menanamkan tanggung jawab dan berkomitmen terhadap organisasi maka semakin baik pula penerapan *good corporate governance* dan akan berdampak pada pencegahan *fraud*. Untuk mewujudkan pelaksanaan *good corporate governance* yang sesuai dengan pedoman yang berlaku, diperlukan budaya organisasi yang mendukung pelaksanaan *good corporate governance* di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang mendukung adalah budaya organisasi yang tertanam secara kuat di dalam organisasi sehingga dapat berimplikasi terdapat pencegahan *fraud*.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* melalui *good corporate governance*. Budaya organisasi yang baik akan meminimalisir upaya tindakan *fraud* pada BUMDes. Prinsip *good corporate governance* yang terdiri dari transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kesetaraan timbul akibat budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan inti dari *good corporate governance* sehingga ketika budaya organisasi mampu membuat suatu organisasi menerapkan prinsip *good corporate governance* maka akan mendorong upaya pencegahan *fraud*.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia melalui *Good Corporate Governance* Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung *Good Corporate Governance* dalam memediasi pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan *Fraud*. diperoleh bahwa t -statistik $3,452 > 1,65$ dan P value $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan Kompetensi Sumber Daya Manusia melalui *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *Fraud*. Selain itu juga diperoleh koefisien pengaruh positif sebesar $0,159$ yang menunjukkan bahwa terdapat arah positif antara Kompetensi Sumber Daya Manusia melalui *Good Corporate Governance* terhadap pencegahan *Fraud*. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia melalui *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *Fraud* atau *Good Corporate Governance* memediasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan *fraud* , sehingga hipotesis kesepuluh diterima.

Berdasarkan teori agensi, kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal dalam menerapkan *good corporate*

governance. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap salah satu prinsip *good corporate governance* yaitu akuntabilitas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Safrijal (2016) menyatakan bahwa salah satu factor internal yang menyebabkan penerapan *good corporate governance* belum berjalan dengan baik dan efektif karena kurangnya pemahaman sumber daya manusianya terhadap prinsip-prinsip *good corporate governance*, sehingga disarankan untuk meningkatkan pemahaman kompetensi sumber daya manusianya untuk dapat menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance* dengan baik sehingga dapat berimplikasi terhadap pencegahan *fraud*.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2018), Taha (2019) dan Purnamasari (2020) menunjukkan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance* dan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi & Sujana (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*, dimana apabila kompetensi sumber daya manusia nya kurang baik maka akan menyebabkan pengelolaan keuangan tidak profesional sehingga berpotensi terjadinya *fraud*, Pelaksanaan *good corporate governance* yang baik memerlukan kompetensi sumberdaya manusia yang memadai agar mencapai tujuan untuk mencegah terjadinya tindakan *fraud*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *good corporate governance*. Sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud*, sedangkan Budaya organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng. *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia melalui *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *Fraud* pada BUMDes di Kabupaten Buleleng.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan yaitu Bagi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap *good corporate governance* dan *good corporate governance* menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap pencegahan *fraud*, maka dapat disarankan kepada BUMDes di Kabupaten Buleleng agar meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat meningkatkan penerapan *good corporate governance* yang akan dapat mencegah terjadinya *fraud*.

Pada variabel sistem pengendalian internal indikator penelitian yang mempunyai jawaban paling rendah adalah lingkungan pengendalian. Dimana pengurus disarankan memperhatikan lingkungan pengendalian. Hal ini menjadi penting agar pengurus mampu melakukan pemeriksaan yang independen atas pelaksanaan kegiatan dalam pengelolaan BUMDes dengan cara membuat struktur organisasi yang jelas dan memisahkan sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab masing-masing pengurus, melakukan pemeriksaan laporan-laporan akuntansi dan manajemen untuk mencari penyimpangan yang ada dan kemudian diambil tindakan, membuat suatu sistem pelaporan kecurangan untuk dapat meminimalisir adanya kecurangan, mewajibkan pegawai BUMDes untuk melaporkan upaya-upaya yang telah dilakukan organisasi serta hasil yang

dicapai dalam pelaksanaan kegiatan secara sistematis dan terstruktur pada suatu periode pelaporan untuk kepentingan akuntabilitas, manajemen, transparansi, dan evaluasi kinerja.

Pada variabel budaya organisasi indikator penelitian yang mempunyai jawaban paling rendah adalah inovasi dan pengambilan resiko. Dimana pengurus disarankan memiliki inisiatif dalam mengembangkan program-program yang dilakukan oleh BUMDes, sehingga dapat meningkatkan pendapatan Asli Desa dengan membuka usaha yang merupakan ciri khas dari desa tersebut atau dengan melakukan kolaborasi dengan masyarakat desa untuk membuat usaha dan dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan dapat diperjualbelikan untuk menambah pendapat desa. Dan selalu menanamkan sikap bertanggung jawab terhadap perkerjaannya.

Pada variabel kompetensi sumber daya manusia, pengurus BUMDes disarankan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pada BUMDes dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan atau diklat pengembangan kompetensi SDM secara berkala sesuai dengan bidang kerjanya, Serta memiliki kemampuan mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani dengan cara mengikuti pelatihan keahlian atau *skill training* mengenai cara mengidentifikasi masalah dan cara mengatasi masalah dalam pekerjaan untuk dapat dengan cepat mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani sehingga dapat mengimplikasikan prinsip *good corporate governance* dengan baik untuk dapat mencegah terjadinya *fraud*.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap pencegahan *fraud* karena berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,387. Hal ini menunjukkan bahwa 38,7% variabel pencegahan *fraud* dipengaruhi oleh variabel sistem pengendalian internal,

budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan GCG, sedangkan 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Serta disarankan untuk menambah jumlah populasi penelitian, yaitu dengan menambah jumlah BUMDes pada Kabupaten lain sehingga diperoleh hasil penelitian yang tingkat generalisasinya lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandya, K, C, R,. .2020. Pengaruh Whistleblowing System, Budaya Organisasi dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Bena Bali. Jurnal ilmiah Akuntansi dan Humanika. Vol. 10 No. 2
- Arifin. 2018. Pengaruh Audit Kinerja dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo dengan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Intervening. *Bongaya Journal for Research in Accounting*, Volume 1 Nomor 1 April 2018, Hal 48-57, e-ISSN: 2615 – 8868
- Astini, D. A., 2021. Pengaruh Kompetensi SDM, Awig-Awig dan Ketaatan Pelaporan Keuangan Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris pada Desa se-Kecamatan Pupuan Kabupaten Tabanan). Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata. Universitas Hindu Indonesia. e-ISSN : 2798 – 8961
- Atmadja, A.T., & Saputra, K. A. K., 2018. Determinant Factors Influencing the Accountability of Village Financial Manajemen. *Journal Academy of Strategic Management*. Volume.17, Issue.1.
- Cigdem, Figen Canbay., Gunes, Recep., and Cukaci, Yusuf Cahit. 2018. The Effect of Internal Control System on Corporate Governance: Application in Companies Within the Scope of Bist Corporate Governance Index. Mehnet Akif Ersoy University Journal of Social Science Institute, Volume 10, No.25, Sept 2018, p.421-436, ISSN: 1309 – 1387
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO),2008. *Pengendalian Internal & Manajemen Risiko*. Jakarta: Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA).
- Corporate Governance. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- DetikNews. 2021. Diduga Korupsi Dana BUMDes, Pria di Buleleng Bali Ditangkap Polisi. Tersedia di : <https://news.detik.com/berita/d-5480587/diduga-korupsi-dana-bumdes-pria-di-buleleng-bali-ditangkap-polisi>. [Diakses pada 20 November 2021].
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*.
- Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.
- Hapsari, D. P. (2017). Analisis Implementasi Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan PT. NS Bluescope Indonesia. *TEKUN*, 8(1), 64–79.
- Hery. 2013. *Auditing (Pemeriksaan Akuntansi I)*, Cetakan Pertama, Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS 3.0. . Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Braafiah.
- Inaam, M. Al-Zwyalif. 2015. The Role of Internal Control in Enhancing Corporate Governance: Evidence from Jordan. *International Journal of Business and Management*, Vol 10, No.7; 2015 ISSN: 1833 – 3850
- Jannah, S. F. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Fraud Di Bank Perkreditan Rakyat (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Di

- Surabaya). *Jurnal Akuntansi*, 7(2), 177–191.
- Jayanti, L. S. I. D., & Suardani, K. A. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas, Whistleblowing dan SPI Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(3), 1117–1131.
- Karyono. 2013. *Forensic Fraud*, Edisi 1. Yogyakarta: ANDI.
- Kristiana, Wiwik Leping. 2017. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Organisasi, dan Budaya Organisasi, Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se- Kecamatan Sukasada. Skripsi. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Kurniawan, P. C., & Izzaty, K. N. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Dan Pengendalian Fraud. *Journal of Economics and Banking*, 1(1), 55– 60.
- Laksmi, P. S. P., & Sujana, I. K. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26(3), 2155–2182.
- Lestari, M. I. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum di Kota Padang). *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang*, 1(3), 1–30.
- NUSABALI. 2018. BUMDes Puncaksari Terpaksa Dibekukan. Tersedia di : <https://www.nusabali.com/berita/26839/bumdes-pucaksari-terpaksa-dibekukan>. [Diakses pada 20 November 2021].
- NusaBali. 2022. Ketua BUMDes Amarta Ditahan. Tersedia di : <https://www.nusabali.com/berita/110795/ketua-bumdes-amarta-ditahan>. [Diakses pada 10 Februari 2022].
- Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia, 30 (2006). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2010 tentang Badan Usaha Milik Desa
- Prena, G. Das, & Kusmawan, R. M. (2020). Faktor-Faktor Pendukung Pencegahan Fraud pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 84–105.
- Purnamasari, L., Hidayati, N., & Amin, M. (2020). Fungsi Audit Internal Dan Pengendalian Internal Dalam Pelaksanaan Good Corporate Governance (Studi Pada Perusahaan Spbu Di Kota Malang). *E-JRA Vol. 09 No. 06 Februari 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. E-JRA*, 09(06), 38–48.
- Putri, Lucya. 2019. Tata Kelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Perspektif Good
- RadarBali. 2021. Korupsi BUMDes Temukus, Polres Buleleng Tetapkan Tiga Tersangka. Tersedia di : <https://radarbali.jawapos.com/hukum-kriminal/06/07/2021/korupsi-bumdes-temukus-polres-buleleng-tetapkan-tiga-tersangka>. [Diakses pada 10 Februari 2022].
- Rahayu, Putri Pangestika. 2017. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Robbins & Judge. 2013. *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition. Pearson Education, Inc
- Rustandy, T., Sukmadilaga, C., & Irawady, C. (2020). Pencegahan Fraud Melalui Budaya Organisasi, Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal. *JPAK : Jurnal Pendidikan Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 232– 247. <https://doi.org/10.17509/jpak.v8i2.24125>
- Safrijal, M., Nasir, B., & Hasbi, A., 2016. Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance oleh Aparatur Pelayanan Publik di Kecamatan Kluet Utara Kabupaten Aceh Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan*

- Kewarganegaraan Unsyiah. Volume. 1, Nomor. 1: 176 – 191.
- Saputra, A. B., 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Good Corporate Governance Sebagai Intervening. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Siregar, M. I., & Hamdani, M. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Fraud. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 30-37
- Solikhatus, Ismi, 2016. Analisis Pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Studi pada SMK Negeri 1 Yogyakarta, Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV Alfabeta.
- Sumendap, Priscillia dkk. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai Variabel Intervening. Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Trisakti. Jakarta. SSN (P) : 2615 - 2584
- Taha, I. A. 2019. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governance : Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Journal Stiem*, 05(01), 46–64.
- Thaibi, Muhammad. 2017. Pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan fraud.
- Tuanakotta, Theodorus. M. 2010. Akuntansi Forensik dan Auditor Investigatif. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LPFE UI). Edisi ke 2: Jakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Wonar, Klara. 2018. Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Ketaatan Pelaporan Keuangan dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Fraud dengan Moral Sensitivity sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Cenderawasih*. Vol.1, No.2, Hal:63-89.
- Zelmiyanti, R., & Anita, L. 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, 67-76 2012.