

**PENGARUH KOMPETENSI APARATUR, MORALITAS
APARATUR, INTEGRITAS APARATUR, PENGENDALIAN
INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, *SELF AWARENESS* DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENCEGAHAN
KECURANGAN DALAM PENGELOLAAN DANA DESA PADA
KECAMATAN OBA UTARA DAN TENGAH KABUPATEN KOTA
TIDORE KEPULAUAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh Deraja Sarjana (S1)
Program Studi Akuntansi Konsentrasi Sektor Publik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Khairun



Diajukan Oleh:

Nursaifa M.Saleh
NPM.02272011022

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KHAIRUN
TERNATE
2024**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI APARATUR, MORALITAS APARATUR, INTEGRITAS APARATUR, PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, SELF AWARENESS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DALAM PENGELOLAAN DANA DESA PADA KECAMATAN OBA UTARA DAN TENGAH KABUPATEN KOTA TIDORE KEPULAUAN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nursaifa M. Saleh
NPM: 02272011022

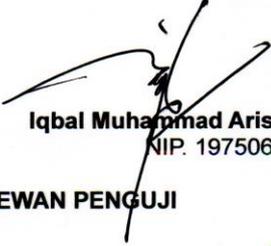
Dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 29 Juli 2024 dan dinyatakan Lulus memenuhi syarat

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing I,


Asrudin Hormati, SE., M.SA. Ak
NIP. 197609182002121003

Pembimbing II,


Iqbal Muhammad Aris Ali, SE., S.Psi., M.SA. Ak
NIP. 197506242006041002

DEWAN PENGUJI

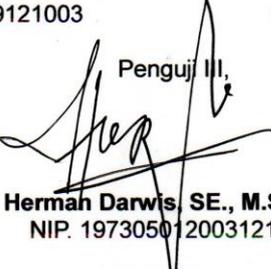
Penguji I,


Rinto Syandani, SE., M. Ak
NIP. 198412012009121003

Penguji II,


Kasim Sinen, SE., M.Si
NIP. 198505012019031008

Penguji III,


Herman Darwis, SE., M.SA. Ak
NIP. 197305012003121002

MENGETAHUI

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Muhsin N. Bailusy, SE., M.Si
NIP. 197909192005011002

Koordinator
Program Studi Akuntansi,


Gregorius Jeandry, SE., M.Si. Ak
NIP. 196701222002121001

PERNYATAAN

Nama : Nursaifa M. Saleh
NPM : 02272011022
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Aparatur, Moralitas Aparatur, Integritas Aparatur, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, *Self Awareness* dan Lingkungan Kerja Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Desa Pada Kecamatan Oba Utara dan Tengah Kabupaten Kota Tidore Kepulauan

Saya menyatakan dengan benar bahwa Skripsi sebagaimana tersebut di atas adalah asli hasil karya saya, bukan jiplakan atau karya milik orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan bersedia menerima sanksinya sesuai peraturan akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun.

Ternate, 29 Juli 2024

Yang membuat,



Nursaifa M. Saleh
NPM. 02272011022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan barang siapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya”

(Q.S At- Talaq : 4)

“Banyak orang gagal dalam hidup karena mereka tidak menyadari seberapa dekat mereka dengan kesuksesan ketika mereka menyerah”

(Thomas Edison)

Karya ini saya persembahkan untuk :

Papa terkasih M. Saleh Yusuf

Mama tersayang Hadijah Hj. Hasan

Kakak dan adik tercinta

Serta keluarga besar

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kompetensi Aparatur, Moralitas Aparatur, Integritas Aparatur, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, *Self Awareness* dan Lingkungan Kerja Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Desa Pada Kecamatan Oba Utara dan Tengah Kabupaten Kota Tidore Kepulauan”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Khairun.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. M. Ridha Ajam, M.Hum selaku Rektor Universitas Khairun Ternate.
2. Bapak Muhsin N. Bailusy, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun Ternate.
3. Bapak Gregorius Jeandry, SE., M.Si. Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Khairun Ternate.
4. Bapak Asrudin Hormati, SE., M.SA. Ak selaku Pembimbing I yang sudah banyak membantu memberikan masukan serta nasihat dalam proses perbaikan skripsi.
5. Bapak Iqbal Muhammad Aris Ali, SE., S.Psi., M.SA. Ak selaku Pembimbing II yang juga banyak membimbing dan mengarahkan penulis dalam perbaikan skripsi.
6. Bapak Rinto Syahdan, SE., M.Ak selaku Penguji I yang telah memberikan kritik dan saran di dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak Kasim Sinen, S.E., M.Si selaku Penguji II yang telah memberikan kritik dan saran di dalam penyusunan skripsi.
8. Bapak Herman Darwis, SE., M.SA. Ak selaku Penguji III yang telah memberikan kritik dan saran di dalam penyusunan skripsi.

9. Seluruh Dosen Program Studi Akuntansi yang dengan sabar mengajarkan segala ilmu akuntansi kepada penulis.
10. Seluruh Karyawan Biro Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas segala bantuannya selama masa perkuliahan penulis.
11. Kepada seluruh perangkat desa di Kecamatan Oba Tengah dan Utara yang sudah berkenan menerima penulis untuk melakukan penelitian dan dengan mudah mendapatkan data penelitian dibutuhkan.
12. Sahabatku Nirma Yulianti Mahmud, Jaina Abdul, Istiqamah Yusuf, Susi Safar dan lisnawati kahar yang selalu menemani dan membantu penulis sejak awal perkuliahan sampai saat ini.
13. Temanku Dian Safitri, Nurmyanti, Andriani S. Ikbal, dan Rufia Parati yang selalu menemani dan memberi dukungan untuk saya dalam menyelesaikan skripsi.
14. Teman-teman Angkatan 2020 Prodi Akuntansi kelas, terima kasih telah menjadi teman-teman yang baik.
15. Untuk kekasihku Muhaikal Udin, terima kasih karena telah memberikan dukungan, motivasi dan semangat sejak awal perkuliahan sampai penulisan skripsi ini terselesaikan.

Dengan segala keterbatasan yang dimiliki dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan masukan agar skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada seluruh pihak.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II KERANGKA TEORITIK	12
1.1. Landasan Teori	12
1.1.1. <i>Agency Theory</i>	12
1.1.2. <i>Fraud Triangle</i>	14
1.1.3. Pencegahan Kecurangan	16
1.1.4. Pengelolaan Dana Desa	18
1.1.5. Kompetensi Aparatur	19
1.1.6. Moralitas Aparatur	21
1.1.7. Integritas Aparatur	23
1.1.8. Pengendalian Internal	26
1.1.9. Budaya Organisasi	28
1.1.10. <i>Self Awareness</i>	30
1.1.11. Lingkungan Kerja	31
2.2. Penelitian Terdahulu	33
2.3. Kerangka Pikir	34
2.4. Pengujian Hipotesis	37

2.4.1. Pengaruh Kompetensi Aparatur Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	37
2.4.2. Pengaruh Moralitas Aparatur Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	38
2.4.3. Pengaruh Integritas Aparatur Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	40
2.4.4. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	42
2.4.5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	44
2.4.6. Pengaruh <i>Self Awareness</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	46
2.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
3.2. Populasi dan Sampel.....	51
3.3. Jenis dan Sumber Data	52
3.4. Teknik Pengumpulan Data	52
3.5. Model Analisis.....	53
3.6. Teknis Analisis Data	53
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
3.7.1. Uji Validitas.....	54
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	54
3.8. Uji Persyaratan Analisis	54
3.8.1. Uji Normalitas.....	54
3.8.2. Uji Multikolinearitas	55
3.8.3. Uji Heterokedastisitas.....	55
3.9. Definisi Operasional Variabel.....	55
3.9.1. Variabel Dependen.....	55
3.9.2. Variabel Independen	56
3.10. Uji Hipotesis Statistik	58
3.10.1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	58
3.10.2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	58

3.10.3. Koefisien Determinasi (R^2)	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1. Deskripsi Data	59
4.1.1. Deskripsi Lokasi Penelitian	59
4.1.2. Deskripsi Distribusi Kuesioner	60
4.1.3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	61
4.1.4. Deskripsi Statistik	62
4.1.5. Distribusi Frekuensi Variabel	63
4.2. Hasil Uji Kualitas Data	66
4.2.1. Hasil Uji Validitas.....	66
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	67
4.2.3. Hasil Uji Normalitas	67
4.2.4. Hasil Uji Multikolinearitas	68
4.2.5. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	68
4.3. Hasil Uji Regresi Persamaan	69
4.3.1. Hasil Uji Hipotesis	71
4.3.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72
4.3.3. Hasil Uji F	73
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	74
4.4.1. Pengaruh Kompetensi Aparatur Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	74
4.4.2. Pengaruh Moralitas Aparatur Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	75
4.4.3. Pengaruh Integritas Aparatur Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	78
4.4.4. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	81
4.4.5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	84
4.4.6. Pengaruh <i>Self Awareness</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	86
4.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.....	88
BAB V PENUTUP	91

5.1. Kesimpulan.....	91
5.2. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Responden Penelitian.....	51
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 4.1.	Data Rincian Dana Desa di Setiap Desa	60
Tabel 4.2.	Data Distribusi Kuesioner	60
Tabel 4.3.	Data Karakteristik Responden	61
Tabel 4.4.	Data Statistik Deskriptif.....	62
Tabel 4.5.	Penentuan Kategori TCR.....	64
Tabel 4.6.	Distribusi Frekuensi Variabel	64
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.8.	Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.9.	Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.10.	Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.11.	Hasil Uji Heterokedastisitas	69
Tabel 4.12.	Hasil Uji Regresi Berganda.....	69
Tabel 4.13.	Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)	73
Tabel 4.14.	Hasil Uji F	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. <i>Fraud Triangle</i>	14
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	109
Lampiran 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif	114
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	115
Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas dan Heterokedastisitas	123
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Berganda.....	124
Lampiran 6. Hasil Tabulasi Data	125
Lampiran 7. Bukti Penyebaran Kuesioner	149

ABSTRAK

Nursaifa M. Saleh. 02272011022. Pengaruh Kompetensi Aparatur, Moralitas Aparatur, Integritas Aparatur, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, *Self Awareness* dan Lingkungan Kerja Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Desa Pada Kecamatan Oba Utara dan Tengah Kabupaten Kota Tidore Kepulauan. **Pembimbing I : Asrudin Hormati, SE, MSA., Ak., CA dan Pembimbing II : Iqbal M. Aris Ali, SE., S.Psi., M.SA. Ak., CA**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi aparatur, moralitas aparatur, integritas aparatur, pengendalian internal, budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan dana desa. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dari 120 responden perangkat desa di Kecamatan Oba Utara dan Tengah Kabupaten Kota Tidore Kepulauan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan SPSS versi 27. Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi aparatur, budaya organisasi dan *self awareness* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Sedangkan moralitas aparatur, integritas aparatur, pengendalian internal dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa.

Kata Kunci : Kompetensi Aparatur, Moralitas Aparatur, Integritas Aparatur, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, *Self Awareness*, Lingkungan Kerja, Pencegahan Kecurangan

ABSTRACT

Nursaifa M. Saleh. 02272011022. *The Influence of Apparatus Competency, Apparatus Morality, Apparatus Integrity, Internal Control, Organizational Culture, Self Awareness and Environment on The Fraud Prevention in Managing Village Funds on North and Central Oba District in The Regency of Tidore Kepulauan City . Advisor I : Asrudin Hormati, SE, MSA., Ak., CA and Advisor II : Iqbal M. Aris Ali, SE., S.Psi., M.SA. Ak., CA*

The purpose of this study is to find empirical evidence regarding the effect of apparatus competency, apparatus morality, apparatus integrity, internal control, organizational culture, self awareness and on the fraud prevention of village funds. The sample in this study are obtained from 120 respondents from village officials on north and central oba district in the regency of tidore kepulauan city. In this study used multiple regression analysis with SPSS version 27. The results of the study find that apparatus competency, organizational culture and self awareness has a positive effect on the fraud prevention in managing village funds. Meanwhile, apparatus morality, apparatus integrity, internal control and environment has no effect on fraud prevention in managing village funds.

Keywords : *Apparatus Competency, Apparatus Morality, Apparatus Integrity, Internal Control, Organizational Culture, Self Awareness, Environment, Fraud Prevention*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu negara yang tergolong maju, nampak terlihat dari perdesaannya yang mengalami perkembangan. Desa berperan penting sebab desa merupakan pemerintahan yang terstruktur dan berhubungan langsung antara masyarakat yang mempunyai perbedaan orientasi, kepentingan dan kebutuhan (Kisnawati et al., 2018). Sebuah desa terbentuk harus memenuhi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yaitu, jumlah penduduk, luas wilayah, bagian wilayah kerja, perangkat desa, serta sarana dan prasarana pemerintahan (Pambayun, 2020).

Undang-undang desa telah menjadikan desa sebagai prioritas pembangunan dan peningkatan kehidupan masyarakat. Pemerintah desa berkewajiban untuk mengelola keuangan desa dan meningkatkan ekonomi masyarakat desa dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat desa (Yusuf et al., 2021). Orang-orang yang memiliki tanggung jawab dan berwenang untuk melaksanakan penyelenggaraan desa yaitu kepala desa dibantu dengan sekretaris desa, bendahara dan kepala bagian (Sujana dkk., 2020).

Penjelasan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang dana desa di Pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa dana desa adalah dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang diperuntukkan bagi desa yang ditransfer melalui Anggaran

Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten/Kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat (Wulandari, 2021). Kewenangan atas pengelolaan dana desa terdapat sistem desentralisasi antara pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, kemudian dari pemerintah daerah kepada setiap desa di masing-masing daerah. Pelaksanaan desentralisasi pada lingkup pemerintahan akan memberikan pengaruh yang baik, dimana tanggung jawab serta fungsi pemerintah pusat kepada seluruh lapisan masyarakat di tingkat daerah dapat terlaksana dengan optimal. Pada dasarnya desentralisasi bertujuan agar pemerintah dapat mewujudkan pelayanan terbaik yang efisien dan efektif kepada seluruh lapisan masyarakat.

Terlansir website Kementerian Keuangan terkait rincian Alokasi Transfer ke Daerah (TKD) dalam APBN tahun anggaran 2023 berupa dana desa sebesar 70 triliun yang dialokasikan kepada 74.954 desa di 434 Kabupaten/Kota (DJPK, 2022). Pengalokasian dana desa yang sangat besar inilah menjadi salah satu pemicu terjadinya kecurangan oleh beberapa aparatur desa. Kecurangan atau *fraud* adalah sikap yang dilakukan individu atau kelompok dengan cara menentang hukum, sengaja ataupun tidak sengaja memperoleh keuntungan untuk mendapatkan uang, harta kekayaan dan lainnya sehingga merugikan orang lain (Santi Putri Laksmi & Sujana, 2019).

Menurut Homer (2020) yang dikemukakan oleh Cressey (1953) menguraikan ada tiga faktor yang melatarbelakangi kecurangan, meliputi tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*) dan rasionalisasi (*rationalization*). Faktor-faktor tersebut disebut dengan *Fraud triangle*. Aparatur yang merasa

tertekan akan memanfaatkan peluang yang ada untuk melakukan kecurangan dan cenderung membela diri bahwa apa yang dilakukannya adalah hal yang biasa.

Kerja pemerintah desa dapat dikatakan berkualitas jika bisa menyelenggarakan pencatatan atau minimal melakukan pembukuan atas transaksi keuangannya sebagai wujud pertanggungjawaban keuangan kepada masyarakat Jafar et al., (2021). Teori keagenan, dalam pelaksanaan dana desa perlunya pengawasan untuk dapat memastikan bahwa pemerintah desa bertanggungjawab atas pengelolaan dana. Pemerintah yang seharusnya menjadi pihak pelayanan publik yang memiliki informasi yang lebih banyak terkadang dalam pengambilan kebijakan, hanya mementingkan kepentingan dibanding kesejahteraan masyarakat. Kesenjangan inilah yang kemudian menimbulkan perilaku curang (Sari et al., 2019).

Praktik kecurangan yang terjadi dalam pengelolaan dana desa dapat berbentuk korupsi maupun penyaluran dana desa yang tidak tepat sasaran Wakhidah & Mutmainah (2021). Masalah yang terjadi akibat besarnya dana desa yang diterima yakni kurangnya kualitas diri aparatur pemerintah desa. Kualitas diri yang dimaksud diantaranya kompetensi, moralitas, integritas, pengendalian internal, budaya organisasi, *self awareness* dan lingkungan kerja (Wojciszke, 2005; Septiani, 2023; Harahap et al., 2022; Tulis, 2012; Eurich, 2018; Danisa & Komari, 2023). Ardiyanti & Supriadi (2018) kualitas sumber daya manusia (SDM) aparat desa yang selalu di-*upgrade* di harapkan mereka dapat melakukan pengelolaan keuangan dengan baik. Seorang aparatur desa yang memiliki kualitas diri yang bagus diharapkan dapat mencegah terjadi kecurangan dalam pengelolaan dana desa.

Upaya pencegahan kecurangan perlu dilakukan dengan menyajikan sebuah laporan keuangan sesuai pedoman, standar serta para perangkat desa dituntut mampu melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu, pemerintahan desa harus memiliki aparat yang kompeten di bidang pengelolaan keuangan sehingga mampu untuk menyajikan sebuah laporan keuangan yang berkualitas (Widyastuti & Sari, 2023). Aparatur desa yang berkompotensi sesuai bidangnya dapat mepertanggungjawabkan dan menyajikan laporan dengan baik dan benar. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hilmiawan et al., (2023), Pratiwi & Handayani, (2023), Dewi et al., (2022), Wakhidah & Mutmainah, (2021), Biduri et al., (2022) menyebutkan bahwa kompetensi aparatur berpengaruh pada pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Sedangkan penelitian Kurniawati (2023), Utami et al., (2023), Adhivinna et al., (2022), Dewi et al., (2022), Siba (2021) menyebutkan kompetensi aparatur tidak berpengaruh pada pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa.

Cara lain untuk mencegah terjadinya kecurangan terutama dalam pengelolaan keuangan desa yaitu dengan kehadiran moralitas yang sangat dibutuhkan. Hal ini dikarenakan jika sosok aparatur desa mempunyai moralitas yang baik maka pegelolaan dana desa yang dialokasikan berjalan sesuai dengan kebutuhan yang diprioritaskan (Biduri et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Martadinata (2023), Pratiwi & Handayani (2023), Dewi et al., (2022), Putri & Prasiwi (2021), Yusuf et al.,(2021) hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh antara moralitas dengan pencegahan *Fraud* dana desa. Lain halnya Kurniawati (2023), Nur et al., (2023), Mustaqin (2022), Yulian et al., (2022), Suandewi (2021) hasil peneltian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara moralitas dengan pencegahan *fraud* dana desa.

Selain itu, integritas juga diduga sebagai faktor pencegah tindak kecurangan. Hayati (2014) menjelaskan untuk memenuhi pelaporan kepada pengguna laporan keuangan maka dibutuhkan integritas yang baik. Integritas berhubungan dengan kejujuran dan tanggung jawab. Integritas seorang aparat desa dibentuk melalui pengetahuan anti korupsi dan pengelolaan pengaduan masyarakat agar dapat menciptakan pelayanan yang transparan dalam mengelola penggunaan dana desa sebagai wujud usaha pemberantasan praktik gratifikasi atau penyelewengan. Penelitian yang dilakukan oleh Widiawati & Eriswanto (2023), Olivia & Lastanti (2022), Siba (2021), Wulandari & Nuryanto (2018) hasilnya mendukung bahwa integritas memberikan pengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Hasil peneliti Khomsah et al., (2022), Rikayanti (2021), Utami (2021), Eldayanti et al., (2020) yang mendukung integritas tidak memberikan pengaruh terhadap pencegahan *Fraud*.

Selanjutnya pengendalian internal berperan penting pula demi meminimalisir tindakan kecurangan pengelolaan dan desa. Kecenderungan melakukan kecurangan tergantung pada peluang yang muncul. Peluang akan tercipta dari lemahnya pengendalian internal (Kartika, 2014). Secara efektif, pengendalian internal dapat menghentikan peluang seseorang berkelakuan tidak etis seperti cenderung akan melakukan kecurangan (Udayani & Sari, 2017). Hasil yang diperoleh oleh Kurniawati (2023), Adhivinna et al.,(2022), Putri & Prasiwi (2021), Wulandari (2021), Yusuf et al.,(2021) pengendalian internal dan pencegahan *Fraud* dalam pengelolaan dana desa saling berpengaruh. Berbanding terbalik dengan hasil Widyastuti & Sari (2023), Kivaayatul Akhyaar et al., (2022), Olivia & Lastanti (2022), Suandewi (2021), Rahayu et al., (2018) yang

membuktikan pengendalian internal dan pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa tidak saling berpengaruh.

Budaya organisasi pun sangat penting dalam pencegahan perilaku kecurangan. Kemampuan budaya memberikan dampak besar pada perilaku karyawan (Widiyanto et al., 2021). Prinsip budaya organisasi yang baik dan kuat tidak dapat memberikan celah bagi karyawan yang ingin melakukan tindakan kecurangan bagi kepentingan personal (Putra & Latrini, 2018). Pengelolaan dana desa erat hubungannya dengan budaya yang diterapkan perangkat desa. Misalnya penerapan budaya terbuka yang tercipta dalam setiap kebijakan akan menjadi kebiasaan yang berlangsung dalam jangka panjang. Hal tersebut secara langsung menimbulkan rasa diawasi dan akan membuat perangkat-perangkat desa berfikir lagi sebelum melakukan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Penelitian yang dilakukan oleh Nahari & Kusuma (2023), Rustiyaningsih (2023), Rika Novitasari & Akbar (2021), Yulianto et al., (2021), Satcitanandadewi & Wahyuni (2020), memiliki pengaruh antara budaya organisasi dengan pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dan desa. Diansari et al., (2022), Dewi et al., (2022), Putri & Prasiwi (2021), Rikayanti (2022), tidak memiliki pengaruh antara budaya organisasi dengan pencegahan kecurangan pengelolaan dana desa. Kurniadi et al., (2022) tidak memiliki pengaruh antara budaya organisasi dengan pencegahan penyelewengan.

Banyak kasus kecurangan dipengaruhi oleh tingkat kesadaran diri (*self awareness*). Hidayat (2017) menyatakan kesadaran diri harus ditingkatkan untuk menghindari kecurangan. Arumsari (2020) pegawai yang mempunyai *self awareness* tinggi akan mampu berbenah diri kearah yang lebih positif agar kinerjanya baik dan berkarakter positif. Pegawai menghindari perbuatan curang

karena mereka sadar jikalau apa yang ingin mereka lakukan adalah salah. Pegawai harus berbuat jujur dalam proses pengelolaan alokasi dana desa sebagai bentuk kesadaran diri. Pegawai yang baik akan menolak untuk diajak curang, serta berani melaporkan kepada pemerintahan terkait tentang kecurangan yang terjadi. Adanya pengaruh *self awareness* terhadap keinginan mencegah *Fraud* pada penggunaan dana desa dalam hasil penelitian Amalia (2020), Arumsari (2020). Tidak adanya pengaruh kesadaran *anti-Fraud* terhadap pencegahan penyalahgunaan aset di penelitian Reskia & Sofie (2022). Tidak adanya pengaruh kesadaran *anti-Fraud* terhadap pencegahan kecurangan dalam penelitian Wulandari & Nuryanto (2018).

Tolok ukur pencegahan kecurangan pengelolaan dana desa yang terakhir yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja menciptakan hubungan kerja diantara orang-orang yang berada di sekitar lingkungannya. Lingkungan kerja di tempat kerja diupayakan dalam kondisi ramah serta kondusif sehingga merasa nyaman berada di ruangan, bersemangat dan lebih produktif melaksanakan setiap tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Karlina, 2020). Lingkungan kerja yang memadai dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang akhirnya dapat menghindari tindakan-tindakan merugikan (Susandya et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Yulianto et al., (2021), lingkungan kerja memberi dampak kepada pencegahan kecurangan. Tasik (2018) lingkungan kerja memberikan dampak kepada kinerja aparatur pemerintah desa. Mulyana & Maulana (2023), lingkungan kerja tidak memberi dampak kepada kinerja aparatur desa. Pambayun (2020), lingkungan kerja tidak memberi dampak kepada kinerja perangkat desa.

Menurut data *Indonesia Corruption Watch* (ICW), sepanjang tahun 2022 desa menjadi sektor dengan kasus korupsi terbanyak sebesar 155 kasus korupsi di desa. Ditinjau dari pengamatan langsung peneliti, ada beberapa desa di Kecamatan Oba Utara dan Oba Tengah Kota Tidore Kepulauan bahwasannya masih terdapat jalan-jalan yang rusak dan tidak ada perbaikan. Padahal, salah satu prioritas penggunaan dana desa yang tertuang dalam Peraturan Walikota Tidore Kepulauan Nomor 7 Tahun 2017 pasal 14 ayat (3) yakni pembangunan dan pemeliharaan jalan desa. Anggaran tersedia namun prasarana/infrastruktur desa tidak memadai.

Fenomena yang terjadi dikutip dalam Muin (2022) menyebutkan bahwa korupsi anggaran desa pernah terjadi di Desa Lola, Kecamatan Oba Tengah yang melibatkan mantan kepala desa setempat. Kepala Kejaksaan Negeri Kota Tidore Kepulauan mengatakan kerugian yang ditimbulkan akibat perbuatan tersebut mencapai Rp 902,920,500. Mantan Kepala Desa Lola diduga menyalahgunakan Alokasi Dana Desa (ADD), Dana Desa (DD) Lola tahun anggaran 2017, 2018 dan 2019. Fenomena lainnya juga pernah terjadi di Desa Bukit Durian, Kecamatan Oba Utara. Mantan Kepala Desa Bukit Durian ditetapkan sebagai tersangka oleh Kejari Tidore karena diduga korupsi anggaran DD dan ADD tahun anggaran 2020 sebesar Rp 474.100.000 (Basri & Munawir, 2022)

Menurut Zakariya (2020) beberapa modus korupsi antara lain proyek fiktif dan volume kegiatan tidak sesuai. Terdapat kasus oknum desa membuat proyek fiktif material pengerjaan jalan setapak, membuat proyek tapi fisiknya tidak pernah ada. Adapun mengorupsi dana proyek jalan desa dari jumlah dana yang dianggarkan, akan tetapi kekurangan volume atau tidak memenuhi target

persentase perencanaan anggaran, sementara itu seluruh dana desa sudah diterima. Korupsi terjadi di pemerintah desa bukan hanya disebabkan oleh besarnya alokasi dana desa. Sebagian besar desa masih jauh dari perhatian masyarakat dan pantauan media masa. Disebutkan satu program desa antikorupsi dalam untuk mencegah korupsi di sektor pedesaan, masyarakat desa harus diberikan pemahaman dan ikut berperan aktif dalam rangka pencegahan dan pemberantasan korupsi (KPK, 2021).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Susandya et al., (2022) yang berobjek pada kecamatan Denpasar yang meneliti tentang Determinan pencegahan kecurangan dalam alokasi dana desa. Pada penelitian ini menggunakan variabel independen yang sama yaitu kompetensi aparatur, moralitas aparatur, integritas aparatur, pengendalian internal, budaya organisasi dan variabel dependen yang sama yaitu pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Namun terdapat perbedaan penelitian, yaitu penelitian ini menambahkan dua variabel independen lain yaitu *self awareness* dan lingkungan kerja. Selain itu, objek penelitian ini pada dua kecamatan di Kota Tidore Kepulauan yaitu Oba Utara dan Oba Tengah.

Berdasarkan *gap research* hasil penelitian terdahulu dan adanya fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Aparatur, Moralitas Aparatur, Integritas Aparatur, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Self Awareness dan Lingkungan Kerja Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Desa”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi Aparatur berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa ?
2. Apakah Moralitas Aparatur berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa ?
3. Apakah Integritas Aparatur berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa ?
4. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa ?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa ?
6. Apakah *Self Awareness* berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa ?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian, diantara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara Kompetensi Aparatur dengan Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara Moralitas Aparatur dengan Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara Integritas Aparatur dengan Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.

4. Untuk menganalisis pengaruh antara Pengendalian Internal dengan terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.
5. Untuk menganalisis pengaruh antara Budaya Organisasi dengan terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.
6. Untuk menganalisis pengaruh antara *Self Awareness* dengan terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.
7. Untuk menganalisis pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa.

1.4. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilakukan, diharapkan pihak terkait memperoleh manfaat, diantaranya:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi aparatur desa dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan pencegahan kecurangan pengelolaan dana desa.
2. Informasi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan kepada masyarakat untuk dapat mengawasi dan melaporkan jika ada indikasi kecurangan atau penyelewengan dana desa.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain guna pengembangan ilmu penelitian selanjutnya.

BAB II

KERANGKA TEORETIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Agency Theory*

Teori agensi diartikan sebagai suatu keadaan yang melibatkan manajemen sebagai pihak pengelola dengan agen yang bertindak atas kepentingan stakeholder. Kemungkinan adanya kecurangan (*fraud*) dapat dilandasi oleh perilaku oportunistik para agen. Dengan demikian penting untuk melaksanakan mekanisme dalam upaya mengurangi masalah keagenan yang dapat merugikan prinsipal (Witari & Putra, 2023). Teori keagenan memandang jika agen memiliki keunggulan informasi dibandingkan prinsipal dan kepentingan agen dengan prinsipal berbeda, artinya adalah akan terjadi *principal-agent* problem dimana agen akan melakukan tindakan yang menguntungkan dirinya sendiri. Hubungan teori keagenan terdapat dalam pengelolaan dana desa melalui hubungan antara masyarakat sebagai prinsipal dan aparat pemerintah desa sebagai agen. Salah satu prinsip dalam pengelolaan keuangan dana desa adalah akuntabilitas. Akuntabilitas dalam hal ini menunjukkan kewajiban dari agent atau pihak penerima amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, melaporkan, menyajikan dan mengungkapkan segala aktivitas yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak yang memberikan amanah (*principal*) (Situngkir & Simarmata, 2022).

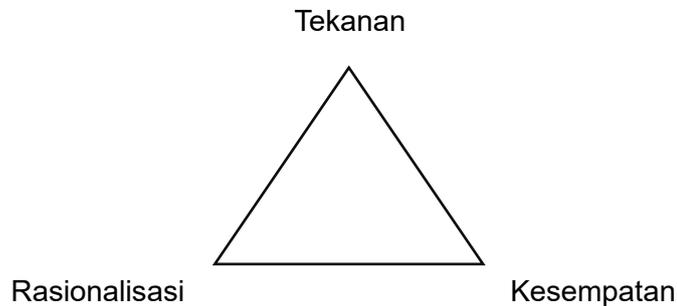
Menurut Puspita & Ratnadi (2023) *Agency theory* menyatakan bahwa agen merupakan pihak yang diberikan delegasi wewenang atau pihak yang

dikontrak oleh prinsipal, sehingga agen harus bertanggungjawab terhadap orang yang memberikan delegasi wewenangnya. Hal ini menunjukkan bahwa rakyat yang dalam hal ini diwakili oleh pemerintah pusat sebagai prinsipal dijelaskan hanya menginginkan laporan keuangan yang sesuai dengan proposal dana desa yang diajukan yang angka-angkanya sesuai, yaitu memenuhi syarat untuk keperluan dimasa mendatang agar bisa mendapatkan dana desa kembali (Murthy dan Jack, 2017). Purnama dan Azizah (2020) menyatakan bahwa sikap/perilaku dan persepsi dapat memperkuat pelaksanaan sistem keuangan yang dalam hal ini yaitu pengelolaan dana desa. Salah satu yang menjadi faktor kunci dari teori keagenan yakni preferensi yang dimiliki oleh prinsipal dan agen yang berbeda-beda tujuan. Hal tersebut sering kali memunculkan konflik dalam hubungan keagenan.

Teori keagenan juga merupakan hubungan kontraktual antara prinsipal dan agen. Dalam hubungan tersebut agen merupakan pihak yang menerima mandat dari prinsipal untuk bekerja dan bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal. Teori keagenan memberikan asumsi bahwa masing-masing pihak cenderung untuk memaksimalkan utilitasnya sendiri dan agen tidak selalu bertindak sesuai kemauan prinsipal yang menyebabkan timbulnya konflik kepentingan antara agen dan *principal*. Teori agensi beranggapan bahwa banyak terjadi asimetri informasi, yaitu keadaan dimana *principal* tidak memperoleh informasi yang sama dengan agen yang mempunyai akses langsung terhadap informasi. Adanya asimetri informasi ini memungkinkan terjadinya kecurangan oleh agen yang diberikan kepercayaan oleh rakyat untuk melakukan pengelolaan dana desa sehingga dengan adanya transparansi oleh pemerintah, prinsipal akan memperoleh informasi yang sama dengan agen (Sopya & Mulyani, 2023).

2.1.2. *Fraud Triangle*

Fraud triangle merupakan sebuah teori yang pertama kali diperkenalkan oleh Cressey 1953 yang mengatakan ada tiga aspek pemicu seorang bertindak *fraud*, ialah tekanan (*pressure*) disebabkan oleh kegagalan memenuhi kebutuhan hidup dan hubungan pegawai dengan atasannya yang kurang baik. Praktik kecurangan yang dijalani tersebut berasal dari pengetahuan yang mendalam mengenai kelemahan sebuah instansi maka hal itu dijadikan sebuah kesempatan (*opportunity*) dalam melancarkan aksi kecurangan. Setelahnya mereka akan merasionalisasikan (*rationalization*) perbuatan mereka dan menganggap bahwa hal tersebut adalah suatu hal yang wajar. Disini pelaku mempersepsikan diri sebagai orang yang jujur dan patut dipercaya, tetapi menjadi korban keadaan (Sinaga dan Dewi, 2018) dalam (Wati & Yuniasih, 2021). Teori *fraud triangle* digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. *Fraud Triangle*

Menurut Kivaayatul Akhyaar et al., (2022) menyatakan bahwa Tekanan (*pressure*) adalah dorongan yang memotivasi seseorang untuk melakukan kecurangan. Beberapa jenis tekanan yang dapat menyebabkan terjadinya kecurangan meliputi:

- a.) Tekanan emosional yaitu tekanan yang didasari karena ketamakan misalnya gaji yang diterima belum mencukupi dapat memotivasi karyawan untuk melakukan kejahatan.
- b.) Pihak luar yang mengakibatkan ketakutan atau terganggunya rasa aman, misalnya tekanan ekonomi karena adanya pandemi covid-19 yang mengakibatkan kesulitan keuangan sehingga memotivasi aparatur pemerintah desa untuk melakukan tindakan *fraud*.
- c.) Tekanan dari pihak manajemen untuk membuat laporan terlihat baik, misalnya terkait pengelolaan dana desa aparatur pemerintah dituntut atasan untuk membuat laporan keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku, namun tekanan tersebut dapat memotivasi aparatur pemerintah desa untuk melakukan tindakan *fraud* dengan cara memanipulasi laporan keuangan, sehingga laporan keuangan tersebut menjadi tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Kesempatan (*opportunity*) adalah kondisi dari luar individu dan organisasi yang memotivasi terjadinya kecurangan misalnya pengendalian internal yang lemah dapat mendorong individu dalam organisasi untuk melakukan penipuan karena individu tersebut dapat dengan mudah menyembunyikan penipuan untuk memperoleh keuntungan. Selain itu kesempatan juga dapat terjadi karena ketidakjelasan etika dan regulasi yang diterapkan dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan celah bagi pelaku untuk melakukan kecurangan (Soemarso, 2018).

Rasionalisasi (*rationalization*) memungkinkan pelaku untuk menjustifikasi tindakan ilegal mereka sebagai sebuah tindakan yang benar untuk dilakukan

(Soemarso, 2018). *Rationalization* ditunjukkan saat pelaku mencari pembenaran sebelum melakukan kejahatan, seperti menganggap korupsi dalam pengelolaan dana desa adalah suatu hal yang wajar karena banyak pihak yang melakukannya dan telah menjadi budaya di organisasi tersebut, sehingga suatu kecurangan yang dilakukan dianggap bukan sebagai bentuk penipuan.

Penelitian ini di dukung dengan *fraud triangle theory* yang dikemukakan oleh Donald R. Cressey dalam Rahimah et al., (2018) menerangkan ada 3 faktor yang memicu timbulnya kecurangan yakni tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), serta rasionalisasi (*rationalisation*). Pencegahan *fraud* merupakan upaya yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud* (*fraud triangle*) yaitu menurunkan tekanan pada pegawai agar ia mampu memenuhi kebutuhannya, memperkecil peluang terjadinya kesempatan untuk berbuat *fraud*, mengeliminasi alasan untuk membuat pembenaran atau rasionalisasi atas tindakan *fraud* yang dilakukan. *Fraud triangle theory* digunakan dalam penelitian ini karena teori ini menjelaskan pentingnya suatu instansi meminimalkan kesempatan yang ada untuk melakukan kecurangan. Seseorang yang mempunyai sikap akan bertanggung jawab kepada tugas yang dibebankan, cenderung tidak akan menjalankan kecurangan (*fraud*). Maka dari itu, aparat desa ketika melakukan pengelolaan dana desa sudah sepatutnya mempertanggung jawabkan dana desa secara baik (Suandewi, 2021).

2.1.3. Pencegahan Kecurangan

Menurut Larasati et al., (2017) kecurangan (*fraud*) adalah penipuan yang disengaja, umumnya diterangkan sebagai kebohongan, penjiplakan dan pencurian. Kecurangan semacam ini menunjukkan adanya keinginan yang disengaja, tidak termasuk ketidaktahuan. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa *fraud* adalah berbagai macam cara kecerdikan manusia yang direncanakan dan dilakukan secara individual maupun berkelompok yang dilakukan dengan sengaja oleh pelakunya untuk keuntungan pribadi dan atau keuntungan organisasi yang dilakukan dengan melanggar ketentuan yang berlaku dengan cara menyembunyikan dalam atau melalui rekayasa yang tidak benar sehingga menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Sehingga Pencegahan *fraud* dilakukan untuk meminimalisir tindakan kecurangan.

Pencegahan *fraud* menurut Pusdiklatwas BPKP (2008: 37) yaitu upaya teriintegritas yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab *fraud*, yaitu memperkecil peluang terjadinya kesempatan untuk berbuat kecurangan, menurunkan tingkatan pegawai agar mampu memenuhi kebutuhannya, mengeliminasi alasan untuk membuat pembenaran atas tindak kecurangan yang dilakukan. Adapun strategi pencegahan *fraud* dalam pengelolaan keuangan menurut Kurniasari et al. (2018) dalam Dewi & Rasmini (2019) yaitu: mengawasi sistem pengawasan dan pengendalian, meningkatkan kultur organisasi, merumuskan nilai anti-*fraud*, menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang tegas, sosialisasi atas pendidikan anti-*fraud* bagi pegawai membentuk agen perubahan.

Pencegahan *fraud* juga merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh semua pihak dalam mengurangi penyebab terjadinya *fraud* dapat ditekan yaitu melalui suatu upaya. Adapun upaya tersebut meminimalisir peluang (*opportunity*) terjadinya *fraud*, mengurangi tekanan (*pressure*) pada setiap struktur perusahaan agar mampu memenuhi kebutuhannya, mengeliminasi munculnya rasa rasionalisasi (*rasionalization*) yang memunculkan alasan pembenaran atas tindakan kecurangan yang dilakukan (Prena & Kusmawan, 2020).

2.1.4. Pengelolaan Dana Desa

Dana desa adalah dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang diperuntukan bagi desa adat yang ditransfer melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten/Kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, serta pemberdayaan masyarakat dan pembinaan kemasyarakatan (Ulumudin, 2018).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang dana desa yang bersumber dari APBN, dengan luasnya lingkup kewenangan desa dan dalam mengoptimalkan penggunaan dana desa, maka penggunaan dana desa diprioritaskan untuk membiayai pembangunan, pemberdayaan masyarakat, penetapan prioritas penggunaan dana tersebut tetap sejalan dengan kewenangan yang menjadi tanggungjawab desa. Dana desa yang telah diberikan oleh pemerintah pusat ini dalam pengelolaannya diatur oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2018. (Sonbay, 2022) Dalam aturan tersebut dijabarkan bahwa Pengelolaan Keuangan Desa didefinisikan sebagai pelaksanaan hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang serta barang.

Pengelolaan dana desa adalah suatu yang krusial dan mendasar yang memerlukan perhatian para *stakeholder* pada tingkat desa, terutama perangkat desa buat mencapai transparansi dan akuntabilitas dana desa Suandewi (2021) dalam Prameswari et al., (2022). Sehingga pengelolaan dana desa menjadi aspek penting dan mendasar yang harus dimiliki oleh para pemangku kepentingan di level pemerintah desa, khususnya perangkat desa, dalam mewujudkan transparansi dan akuntabilitas keuangan desa.

Siklus pengelolaan keuangan desa diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa menyebutkan bahwa pengelolaan keuangan desa terdiri dari beberapa tahapan meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban. Setiap tahapan proses pengelolaan memiliki aturan-aturan yang harus dipahami dan dilaksanakan sesuai batasan waktu yang telah ditetapkan (Polutu et al., 2022).

2.1.5. Kompetensi Aparatur

Kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008: 4) dalam Juniarti et al., (2022) merupakan sebuah keahlian yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan. Dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1991) bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan atau keahlian seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan kemampuan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kompetensi aparatur pemerintah daerah berarti kemampuan yang harus dimiliki seseorang aparatur berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya, (Fikri et al., 2016).

Kompetensi aparatur juga merupakan aspek individu seorang pekerja yang memungkinkan seseorang mencapai kinerja yang prima. Aspek individu tersebut meliputi sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan perilaku, kemudian perilaku tersebut akan menghasilkan kinerja. Kompetensi aparatur menjadi faktor vital mengingat kapabilitas merupakan faktor internal dan diwujudkan dalam kinerja. Dengan demikian pengelolaan dana desa memerlukan keterampilan atau skill para pengelolanya agar akuntabilitas atau pertanggungjawaban pemerintah desa

dalam mengelola keuangan desa sesuai dengan amanah dan amanah yang diberikan kepadanya bertanggung jawab berarti mengelola keuangan dengan baik, jujur, tidak menyalahgunakan (Ceacillia, 2020) dalam (Tharis et al., 2022).

Menurut Tharis et al., (2022) Motivasi juga dapat memengaruhi kinerja pengelolaan keuangan daerah selain memerlukan kompetensi. motivasi memberikan semangat khusus kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan agar tercapainya efektivitas organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut Masruhin & Kaukab (2019) Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada periode waktu periode tertentu. Menurut Kravetz (2004) kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau ketrampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata.

Menurut Spencer (1993) dalam Masruhin & Kaukab (2019) penetapan standar kompetensi meliputi enam kelompok kompetensi, yaitu:

- a. Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan (motivasi untuk berprestasi, perhatian terhadap kejelasan tugas, ketelitian, kualitas kerja, proaktif dan kemampuan mencari dan menggunakan informasi).
- b. Kemampuan melayani (empati, berorientasi pada pelanggan).
- c. Kemampuan memimpin (kemampuan mempengaruhi, kesadaran berorganisasi, kemampuan membangun hubungan).

- d. Kemampuan mengelola (kemampuan mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kemampuan kerjasama kelompok, kemampuan memimpin kelompok).
- e. Kemampuan berfikir (berpikir analitis, berpikir konseptual, keahlian teknis/professional/manajerial).
- f. Kemampuan bersikap dewasa (kemampuan mengendalikan diri, fleksibilitas, komitmen terhadap organisasi).

2.1.6. Moralitas Aparatur

Istilah moral berasal dari bahasa Latin *Moralis-mos*, *Moris* yang berarti adat, istiadat, kebiasaan, cara, tingkah laku, watak, tabiat, akhlak, cara hidup (bagus, 1996: 672) dalam Noya et al., (2023) istilah moral selalu menunjuk kepada baik buruknya perilaku manusia. Moralitas dapat dipahami sama dengan moral, namun moralitas bernuansa abstrak. Moralitas dipahami sebagai sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik dan buruk.

Sifat moral tersebut sebagai dasar nilai dari setiap apa yang melekat di diri manusia, sifat yang menentukan atas apa yang dinilai baik dan buruk dari kegiatan manusia dalam kehidupannya. Hal yang demikian yang membedakan derajat manusia dengan makhluk lainnya, dan pula manusia ditakdirkan untuk memilih apa yang membuat pribadinya itu ditentukan oleh pilihan-pilihan yang baik ataupun pilihan-pilihan yang berlainan dengan nilai kebaikan atau sesuatu yang buruk. Ketercerminan itu yang akan menguji di tengah alam bahwasanya mana saja manusia-manusia yang mempunyai tabiat, watak dan kebiasaan yang baik (Noya et al., 2023).

Menurut Aranta (2013) moral secara umum diterima sebagai ajaran baik dan buruk seperti perbuatan, sikap, kewajiban, dan sebagainya. Sedangkan

bermoral adalah mempertimbangkan baik dan buruknya, seseorang yang berakhlak baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa kriteria mutu moral seseorang adalah hal kesetiaan terhadap hatinya sendiri. Moralitas merupakan pelaksanaan kewajiban karena hormat terhadap hukum, sedangkan hukum itu sendiri tertulis dalam hati manusia. Dengan kata lain, moralitas adalah tekad untuk mengikuti apa yang ada dalam hati manusia dan diakui sebagai kewajiban yang mutlak.

Moral dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Moral murni, yaitu moral yang terdapat pada setiap manusia. Moral murni disebut juga hati nurani
- 2) Moral terapan, adalah moral yang didapat dari berbagai ajaran filosofis, agama, adat yang menguasai pemutaran manusia. Menurut Amrizal (2004), dalam suatu organisasi perbuatan curang dapat terjadi karena kurangnya kepedulian positif karyawan/aparat terhadap perbuatan salah tersebut, bahkan dipandang sudah hal yang biasa atau pura-pura tidak mengetahuinya. Kepedulian positif dari lingkungan kerja sangat diperlukan dalam membangun suatu etika perilaku dan kultur organisasi yang kuat. Rendahnya kepedulian dan rendahnya moral menyulurkan tindakan kecurangan yang pada akhirnya dapat merusak bahkan menghancurkan organisasi.

Moral juga merupakan semua norma yang mengatur tingkah laku manusia di masyarakat untuk melakukan perbuatan yang baik dan benar. Moralitas merupakan kemampuan penalaran moral seseorang untuk memutuskan masalah pada situasi dilema etika dengan melakukan penilaian terlebih dahulu terhadap nilai dan sosial mengenai tindakan yang akan dilakukan etis atau tidak. Moralitas individu terdapat penalaran moral sebagai proses

penentuan benar atau salah dalam mengambil suatu keputusan etis (Ramadani & Noviany, 2021).

Menurut Amin (2009) dalam Njonjie et al., (2019) moralitas adalah sebuah perbuatan atau tingkah laku baik atau buruk. Moral atau tingkah laku juga akan menjadi faktor pemicu kecurangan. Kecurangan dalam suatu perusahaan atau lembaga dipengaruhi oleh para karyawan yang bekerja didalamnya. Lembaga tersebut tentu memiliki karyawan yang bekerja di masing-masing bagiannya dengan tingkat moralitas setiap individu yang beragam dan akan berpengaruh pada adanya kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang mungkin timbul.

Upaya lain yang dapat dilakukan untuk mengatasi dan mencegah terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*), yaitu moralitas aparat yang baik agar tercipta kualitas organisasi yang baik pula. Moralitas aparat merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Suatu instansi atau organisasi dengan para personil yang memiliki penalaran moral yang rendah akan memicu terjadinya tindakan-tindakan yang mengarah pada kecurangan akuntansi. Dan sebaliknya, instansi yang para personilnya memiliki penalaran moral yang tinggi lebih cenderung menghindari perbuatan yang mengarah kepada kecurangan. Pemerintahan yang baik akan terbentuk dengan adanya moralitas yang baik (Sinaga, 2022).

2.1.7. Integritas Aparatur

Integritas adalah suatu komitmen pribadi yang teguh terhadap prinsip ideologi yang etis dan menjadi bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya Rikayanti (2002). Integritas mengharuskan seseorang untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab. Schlenker

mengungkapkan ada tiga aspek yang digunakan dalam pengukuran integritas, terdiri dari Perilaku berprinsip yaitu perilaku yang didasarkan pada prinsip-prinsip yang etis dan sesuai dengan nilai moral. Komitmen teguh pada prinsip-prinsip meski ada keuntungan maupun tekanan. Adanya komitmen untuk tetap berpegang pada prinsip yang telah dipegang meski ada tekanan dari pihak lain maupun tawaran keuntungan pribadi. Keenganan untuk merasionalkan perilaku berprinsip yaitu tetap berkomitmen dan tidak melakukan tawar-menawar terhadap prinsip yang telah dipegang meski dalam situasi dan kondisi tertentu. Integritas juga menjadi landasan bagi setiap orang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Ikhsan (2017) dalam Indriana (2021) integritas mengharuskan seseorang untuk bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia orang lain. Integritas merupakan kesadaran mendalam atas sesuatu yang pernah dialami dengan cara melampaui kreativitas, nilai-nilai, ketrampilan-keterampilan intuitif dan emosi, serta daya analitis rasional. Dikatakan bahwa integritas merupakan karakter yang mendasar pada jiwa seseorang, dibuktikan dengan bersikap jujur, kemudian mampu mengendalikan emosi dan daya analitis rasional.

Integritas juga merupakan salah satu nilai utama individu yang harus dimiliki melalui bersikap, memiliki sikap disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan amanah, berperilaku dan bertindak dengan jujur terhadap diri sendiri dan lingkungan, memiliki komitmen terhadap misi pemberantasan korupsi, konsisten dalam bertindak dan bersikap, berani dan tegas dalam mengambil keputusan dan risiko kerja, serta objektif terhadap permasalahan (Suyata & Yudhiantoro, 2016).

Individu dengan tingkat integritas yang tinggi tidak akan tergoda untuk melakukan penyelewengan dengan kewenangan yang dimiliki. Integritas individu dapat diukur melalui indikator kejujuran, amanah, konsisten, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks pengaruh integritas terhadap tindak kecurangan, Sihombing (2018) dalam Triswanto & Riyadi (2022) memaparkan bahwa pada saat ini pendekatan yang paling efektif dalam upaya memberantas kecurangan dan perilaku korupsi adalah dengan peningkatan standar tata kelola yang terintegrasi skala nasional. Integrasi yang diharapkan pada system selanjutnya dapat dilakukan internalisasi pada tingkat karyawan. Ketika nilai dari setiap karyawan sudah memiliki integritas bisa menekan terjadinya kecurangan dan korupsi. Maka, apabila nilai integritas karyawan tinggi dapat menjadi indikator kecurangan pada bidang akuntansi semakin rendah. Begitupun sebaliknya.

Integritas dapat juga dikaitkan dengan komitmen pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang bersih dari praktik korupsi. Integritas disajikan sebagai sesuatu yang ideal, dengan kata lain sebagai karakter yang penuh kebajikan, dan dilandaskan sikap moral yang positif. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di katakan bahwa integritas merupakan sikap dan tindakan seseorang yang dilandasi oleh nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi untuk jujur, konsisten, komitmen, berani, profesionalisme seseorang dan dapat dipercaya sesuai dengan kenyataan yang ada serta tidak akan tergoyahkan oleh godaan untuk mengkhianati nilai-nilai moral yang di yakini (Assriyani, 2019).

2.1.8. Pengendalian Internal

Pengendalian Internal adalah suatu rencana organisasi dan metode yang dapat digunakan untuk menjaga atau melindungi asset, untuk menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen. Semua pengendalian dapat digolongkan dalam pengendalian intern aktif dan pengendalian intern pasif. Kata kunci untuk pengendalian intern aktif adalah *to prevent*, mencegah oleh karena itu dalam beberapa penelitian penggunaan tujuan pengendalian internal aktif dan pengendalian internal pasif adalah sama yaitu mencegah terjadinya *fraud* atau kecurangan. Sarana-sarana pengendalian internal aktif yang sering dipakai dan umumnya sudah dikenal dalam sistem akuntansi meliputi: tanda tangan, tanda tangan kaunter (*countersigning*), *password* dan pin, pemisahan tugas, pengendalian asset secara fisik, pengendalian persediaan secara real time, pagar, gembok, dan semua bangunan dan penghalang fisik, pencocokan dokumen, formulir yang sudah dicetak nomornya (Mufidah & Masnun, 2021)

Tindakan pencegahan *fraud* juga dapat dilakukan dengan mengaktifkan dan menerapkan sistem pengendalian intern. Sistem pengendalian intern merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Ayem dan Kusumasari, 2020) dalam (Fresiliasari, 2023). Sistem pengendalian intern dilakukan sesuai dengan pedoman.

Committee of Sponsoring Organizations (2013: 4) menjelaskan terdapat lima indikator yang terdapat dalam sistem pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan pengendalian internal. Sistem pengendalian internal yang baik mampu mencegah terjadinya *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa, terlebih bahwa keuangan desa diawasi oleh Pemerintah Pusat, Provinsi, Kabupaten atau Kota dan lembaga keuangan independen (Atmadja dan Komang, 2017).

Semakin kuat sistem pengendalian internal yang terdapat pada Pemerintahan Desa maka tindakan kecurangan dan kesalahan yang mungkin terjadi pada pengelolaan keuangan desa dapat diminimalisir dan dicegah dan jika pengendalian internalnya lemah maka tindakan kecurangan yang akan terjadi semakin besar. Maka Sebuah organisasi tersebut harus dikendalikan oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya untuk memastikan bahwa tujuan strategisnya dapat tercapai. Dalam proses pengendaliannya akan memaksa manajemen pada seluruh tingkatan untuk memastikan dan mengontrol bahwa orang-orang yang bekerja di dalamnya mengimplemetasikan strategi yang dimaksud dengan efektif dan efisien. Proses pengendalian mengukur kemajuan kearah tujuan dan memungkinkan manajer mendeteksi penyimpangan dari perencanaan tepat pada waktunya untuk mengambil tindakan perbaikan (Wonar et al., 2018).

Menurut Simon, (1995) dalam Wonar et al., (2018) mengklasifikasikan sistem pengendalian manajemen untuk implementasi strategi menjadi empat diantaranya:

- 1.) *Interactive control* sistem adalah pengendalian manajemen yang berfokus pada ketidakpastian stratejik dengan menganalisis peluang dan tantangan.

- 2.) *Diagnostic control* sistem adalah pengendalian manajemen yang menjamin pencapaian sasaran/kinerja.
- 3.) *Boundary control* sistem yaitu pengendalian yang fokus untuk mengidentifikasi tindakan dan kesalahan yang harus dihindari.
- 4.) *Beliefs control* sistem yaitu pengendalian yang berorientasi mencari *core values* organisasi.

2.1.9. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan proses mencairkan dan menggabungkan gaya budaya atau perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Indriani 2020) dalam Sani et al., (2021). Budaya organisasi dapat dikelola dengan baik, dengan cara diberikan pemahaman yang jelas serta perhatian tersendiri terhadap organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi berhubungan dengan kualitas kinerja kerja para anggota suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk mengawasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Budaya organisasi juga merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang diterapkan dalam suatu organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan semua kegiatan. Budaya organisasi yang tinggi dipercaya dapat meminimalkan terjadinya *fraud*, hal ini dikarenakan orang-orang di dalam organisasi mematuhi

peraturan yang berlaku dan menghormati norma hubungan antar pegawai serta menunjang tinggi nilai-nilai baik yang dikembangkan organisasi (Rustiyarningsih, 2023).

Pencegahan *fraud* dapat dicapai dengan membangun budaya organisasi yang etis dan jujur. Seseorang harus memiliki budaya kejujuran dan etika yang baik untuk mencegah *fraud*. Karena prinsip-prinsip yang termasuk dalam budaya organisasi dapat berfungsi sebagai panduan bagi individu dalam perilaku organisasi, budaya organisasi berdampak pada bagaimana mereka berperilaku (Nahari, 2022).

Kinerja organisasi perlu meningkat, bisnis harus memperkuat budaya organisasi untuk mematuhi persyaratan hukum dan prinsip moral. Aturan yang dibuat, diterima, dan kemudian disahkan oleh semua anggota organisasi berfungsi sebagai standar bagaimana tugas harus diselesaikan di dalam organisasi itu. Untuk menjamin bahwa setiap orang dalam organisasi dipandu menuju sudut pandang yang meyakinkan, budaya organisasi adalah kerangka pengetahuan umum. Setiap anggota akan bertindak atau berperilaku sesuai dengan budaya yang diterapkan dalam organisasi, yang menggambarkan kebiasaan yang ada di dalam organisasi mendikte aturan perilaku yang harus dipatuhi oleh perangkat pemerintah desa, apabila ada aparat pemerintah desa baru di perusahaan maka aparat pemerintahan desa tersebut belum bisa langsung menjalankan semua aturan yang ada, namun aparat pemerintahan desa tersebut melihat bagaimana kebiasaan atau budaya yang ada di dalam perusahaan itu (Nahari, 2022).

2.1.10. Self Awareness

Solso (2008) mengemukakan bahwa kesadaran diri merupakan proses fisik dan psikologis yang mempunyai hubungan timbal balik dengan kehidupan mental yang terkait dengan tujuan hidup, emosi, dan proses kognitif yang mengikutinya. (Arumsari, 2020) menyatakan bahwa kesadaran diri harus dikembangkan untuk menghindari kecurangan. Kesadaran diri dikembangkan dengan menyeimbangkan hak dan kewajiban, dan keseimbangan antara imbalan dan hukuman. Karyawan yang menonjol harus dihargai dengan promosi, gaji tambahan, dan lain-lain. Imbalan tersebut akan menghindari ketidakpuasan sehingga mengurangi kecurangan di masa depan karena kurangnya perhatian dari organisasi dan pemimpin.

Menurut Ashley & Reiter-Palmon, (2012) kesadaran diri adalah evaluasi yang berfokus pada diri sendiri dimana individu membuat perbandingan diri/standar dengan tujuan pengetahuan dan peningkatan diri yang lebih baik. Kesadaran diri (*self awareness*) merupakan poin penting dalam kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menggabungkan kesadaran diri dengan menyusun respon pribadi otentik yang menunjukkan bahwa seseorang mampu memahami orang lain, kebutuhan mereka, dan konteks situasi yang mereka hadapi.

Menurut Amalia (2020) terdapat tiga karakteristik yang dapat membentuk kesadaran diri (*self awareness*), yakni :

1. *Emotional Self Awareness* merupakan kesadaran individu dalam mengenali emosi serta perasaan yang sedang dirasakan serta apa dampak dari emosi tersebut. Hal ini berkaitan dengan kesadaran terhadap pemahaman atas apa yang dirasakan dan juga mengetahui penyebab dari apa yang di rasakan

tersebut. Selain itu seorang individu akan mampu membaca dan juga memahami emosi yang dirasakan serta merasakan pengaruh bagi lingkungan mengetahui penyebab dari apa yang di rasakan tersebut. Selain itu seorang individu akan mampu membaca dan juga memahami emosi yang dirasakan serta merasakan pengaruh bagi lingkungan disekitarnya.

2. *Accurate Self Assesment* merupakan pengetahuan yang realistis pada kelebihan dan kekurangan yang ada pada dalam dirinya. Jika seorang individu tersebut memiliki kesadaran diri atas kelebihan serta kekurangan yang dimiliki maka ia akan mampu mengenali potensi-potensi dalam dirinya dan juga akan dapat mengevaluasi serta memperbaiki dirinya menjadi lebih baik.
3. *Self Confidence* merupakan keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang individu. Dengan memiliki keyakinan yang didasari oleh kesadaran diri (*self awareness*) yang baik seseorang akan cenderung dapat lebih memahami tentang dirinya dan memiliki cara-cara untuk menangani kelebihan serta kekurangan yang dimiliki.

2.1.11. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan satu hal vital dan wajib di perhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja ini yang nantinya dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan akan melaksanakan aktivitas di lingkungan kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawannya akan merasa aman serta hal itu bisa membantu pegawai untuk bekerja dengan cara maksimal, kebalikannya kala lingkungan kerja itu tidak memadai hingga akan beraikbat kepada penyusutan kemampuan karyawan. Lingkungan kerja yakni semua hal berada disekitar pekerja atau karyawan

berpengaruh terhadap karyawan pada menyelesaikan tugas yang diberikan. Penjelasan dari Simanjuntak (2003: 39) lingkungan kerja pula ialah keseluruhan dari perlengkapan perkakas yang dialami lingkungan dekat dimana mereka bertugas, teknik kerjanya, dan mempengaruhi kerja baik individu ataupun suatu golongan.

Terdapat dua jenis lingkungan pekerja menurut Oktaviane & Pohan, (2022) yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik, seluruh hal nyata yang terletak dekat dengan tempat kerja yang dengan cara langsung ataupun tidak, dapat pengaruhi pegawai.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik, semua kondisi dan berhubungan pada pekerjaan, baik atasan ataupun sesama karyawan, dan lainnya. Lingkungan kerja non fisik adalah hal yang tidak dapat dibiarkan. Perusahaan wajib dapat menggambarkan keadaan yang mendorong adanya kerjasama antar pimpinan, karyawan sampai yang memiliki status kedudukan sebanding.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang dapat dikendalikan dan juga tidak dapat dikendalikan dalam keadaan tertentu. Kondisi ruang kerja yang baik, bersih, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan pekerjaan akan menunjang efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Wibiseno & Dewi, 2018).

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi juga akan mendorong karyawan agar lebih termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta tidak menyimpang dari tujuan atau misi awal perusahaan. Lingkungan kerja bisa meliputi keadaan organisasi, misalnya saja area parkir yang nyaman, ruang kerja karyawan yang nyaman dan tertata sangat rapi. Lingkungan kerja pun juga

meliputi bagaimana kondisi masing-masing pekerja, apakah mereka rukun dan tidak terjadi perselisihan ataukah sebaliknya. Kebanyakan, lingkungan kerja sering ricuh dan menjadi tidak nyaman ketika dua atau beberapa pegawai terlibat perselisihan yang tidak berujung (Jafar et al., 2021).

2.2. Penelitian Terdahulu

Rahimah et al., (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Hasil penyajian keuangan desa pernyataan tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, lingkungan pengendalian mempunyai pengaruh berdampak terhadap pencegahan kecurangan dan variabel moralitas individu berdampak terhadap pencegahan kecurangan.

Armelia & Wahyuni (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Hasil kompetensi aparatur desa tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa, efektivitas pengendalian internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa dan moral *sensitivity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa.

Anggara et al., (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Hasil komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, sistem pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, moralitas individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan; dan integritas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

Sariwati & Sumadi (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Hasil kompetensi yang tidak berdampak signifikan pada pencegahan kecurangan

(*fraud*), praktek akuntabilitas memengaruhi positif atas pencegahan kecurangan (*fraud*). Sedangkan moralitas individu memberi dampaknya yang negatif bagi pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana desa.

Aprilia & Yuniasih, (2021) Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi perangkat desa bersifat individual moralitas dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di pengelolaan keuangan desa.

Mufidah & Masnun (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Hasil pengendalian internal memberikan pengaruh terhadap pencegahan kecurangan sedangkan kompetensi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Pencegahan kecurangan .

Wulandari, (2021) hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi perangkat desa dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap upaya pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap upaya pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa.

Aniasih et al., (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Hasil komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dan budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

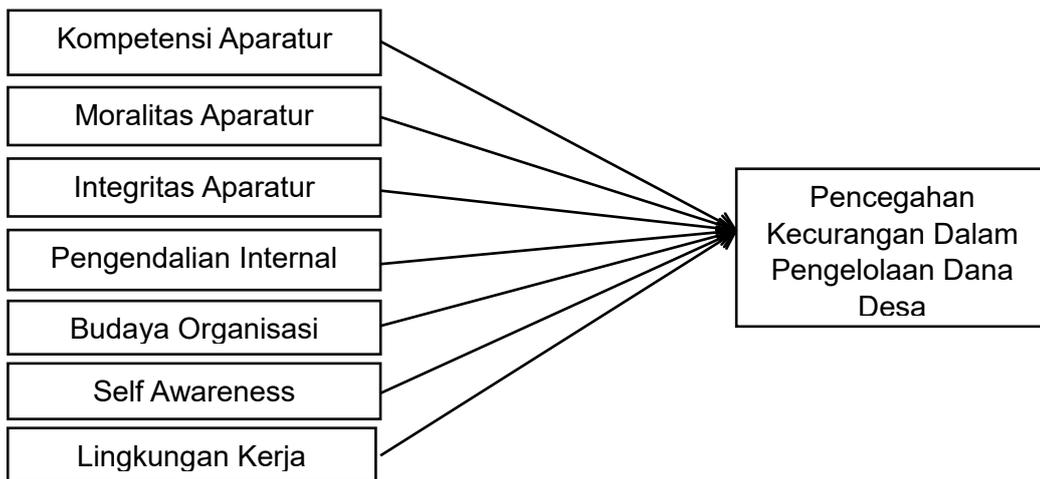
2.3. Kerangka Pikir

Peluang kecurangan sangat besar kemungkinannya terjadi dalam suatu organisasi, tentu saja kecurangan dapat dicegah. Terdapat faktor yang mungkin

mampu meminimalisir atau mencegah terjadinya kecurangan yaitu suatu instansi memiliki kompetensi aparatur, moralitas aparatur, integritas aparatur, pengendalian internal, budaya organisasi, kesadaran diri, dan lingkungan kerja yang baik dan transparan. Seorang aparatur yang berkompeten dari segi kuantitas dan kualitas akan meningkatkan akuntabilitas dan kualitas dalam mengelola keuangan desa, sehingga semua bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan dapat mencegah kecurangan. Suatu instansi atau organisasi dengan para personil yang memiliki penalaran moral yang rendah akan memicu terjadinya tindakan-tindakan yang mengarah pada kecurangan. Sebaliknya, moral yang tinggi lebih cenderung menghindari perbuatan yang mengarah kepada kecurangan.

Ketika nilai dari setiap karyawan sudah memiliki integritas bisa menekan terjadinya kecurangan. Maka, apabila nilai integritas karyawan tinggi dapat menjadi indikator kecurangan pada bidang akuntansi semakin rendah. Begitupun sebaliknya. Dengan sistem pengendalian internal yang terdapat pada Pemerintahan Desa maka tindakan kecurangan dan kesalahan yang mungkin terjadi pada pengelolaan keuangan desa dapat diminimalisir dan dicegah dan jika pengendalian internalnya lemah maka tindakan kecurangan yang akan terjadi semakin besar. Pencegahan *fraud* juga dapat dicapai dengan membangun budaya organisasi yang etis dan jujur. Seseorang harus memiliki budaya kejujuran dan etika yang baik untuk mencegah *fraud*. kesadaran diri dikembangkan untuk menghindari kecurangan. Begitu juga dengan . Lingkungan kerja jika lingkungan yang baik membuat karyawannya akan merasa aman serta hal itu bisa membantu pegawai untuk bekerja dengan cara maksimal.

Berdasarkan pemaparan uraian di atas, teori dan tinjauan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka variabel yang berhubungan dalam penelitian ini dapat dirumuskan melalui suatu kerangka konseptual. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat), dimana yang menjadi variabel independent adalah kompetensi aparatur(X1), moralitas aparatur(X2), integritas aparatur(X3), pengendalian internal(X4), budaya organisasi(X5), self awareness(X7), dan lingkungan kerja(X8) dan untuk variabel dependent adalah pencegahan kecurangan(Y). Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat di gambarkan dalam kerangka sebagai berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

2.4. Pengujian Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Kompetensi Aparatur Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Kompetensi merupakan kemampuan/ keahlian yang dimiliki oleh setiap individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuninya. Karena semakin seseorang memiliki kewenangan/jabatan yang tinggi di dalam organisasi, tetapi kompetensi yang dimiliki tidak memadai maka tidak menutup kemungkinan akan menyebabkan terjadinya kecurangan (*fraud*) (Islamiyah et al., 2020).

Teori agensi menunjukkan bahwa hubungan antara *principal* dan agen dapat dipengaruhi oleh konflik kepentingan. Dalam konteks pengelolaan dana desa, *principal* (masyarakat) memiliki kepentingan dalam memastikan bahwa agen (aparatur desa) bertindak sesuai dengan kepentingan *principal* tersebut. Maka salah satu faktor yang dapat mempengaruhi ini adalah kompetensi aparatur desa. Kompetensi adalah kombinasi dari motivasi, keahlian, karakteristik, keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang relevan yang dapat dicapai pada tingkat tertentu. Ketika kompetensi aparatur pengelola dana desa dapat melakukan tugas serta kewajiban sesuai dengan aturan dan regulasi yang terdapat di undang-undang maka harapannya bisa mewujudkan tujuan ekonomi serta sosial pemerintah desa. Dalam melakukan pengawasan terhadap pengelolaan dana desa yang dilakukan dengan prinsip profesional, teliti dan terkontrol (Hilmiawan et al., 2023).

Dalam hal pengelolaan keuangan desa, pemerintah desa harus memiliki kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas dan didukung dengan latar

belakang pendidikan, pengalaman, mengikuti pelatihan, mengerti tentang akuntansi dan keuangan desa dan memahami peraturan serta prosedur mengenai pengelolaan keuangan desa beserta tujuan dana tersebut dengan baik. Hal tersebut diperlukan agar tidak terjadi kekeliruan dalam pengelolaan keuangan desa dan ketidaksesuaian laporan yang dibuat berdasarkan standar pengelolaan keuangan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Seseorang yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang baik dengan mudah mendeteksi adanya kecurangan, karena orang tersebut akan lebih peka terhadap kecurangan yang terjadi disekitarnya. Aparat dengan kompetensi tinggi akan mampu mencegah terjadinya tindak kecurangan (Jayanti & Suardana, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Wonar et al., (2018), Pratiwi & Handayani (2023) menjelaskan bahwa kompetensi aparatur desa berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Begitupun dengan penelitian Atmadja dan Saputra (2017), Dewi et al., (2022) yang melakukan pengujian dan hasilnya kompetensi aparatur berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Kompetensi aparatur desa yang baik dapat mencegah terjadinya *fraud*. Dimana semakin tinggi kompetensi yang dimiliki aparatur desa maka akan semakin tinggi juga pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kompetensi Aparatur berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa

2.4.2. Pengaruh Moralitas Aparatur Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Moralitas merupakan perilaku atau sikap baik/buruk yang berasal dari dalam diri setiap individu dan dapat dipengaruhi oleh lingkungan keluarga maupun lingkungan organisasi. Rahimah, et al., (2018) menyatakan bahwa

Seseorang yang memiliki moralitas yang tinggi dapat terhindar dari kecurangan karena seseorang yang mementingkan moral akan lebih mematuhi dan menyesuaikan standar peraturan yang berlaku dengan prinsip-prinsip etika. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki akhlak moralitas yang tinggi maka akan membuat keputusan atas kehendaknya sendiri dan tidak peduli dengan kewajiban dan peraturan yang seharusnya dilakukan. Dengan menanamkan moralitas kepada setiap individu, diharapkan dapat mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) (Kurniawati, 2023).

Menurut Susandya et al., (2022) moralitas adalah tekad untuk mengikuti apa yang ada dalam hati manusia dan disadari sebagai kewajiban mutlak. Teori agensi menyatakan bahwa dalam pengelolaan keuangan desa terdapat hubungan antara pemerintah desa (agen) dan masyarakat (*principal*). Pengelolaan dan penggunaan keuangan akan berjalan dengan baik dan bertindak sesuai amanah dari masyarakat apabila pemerintah desa memiliki moralitas yang baik, dengan moral yang baik maka pemerintah desa akan memprioritaskan apa yang menjadi kebutuhan. Hal ini berarti pemerintah desa akan berpikir dan bertindak sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu dengan mementingkan kepentingan dan kebutuhan masyarakat bukan bertindak sendiri tanpa mengikuti aturan untuk kepentingan pribadinya, sehingga dengan moral yang baik tindakan kecurangan yang dapat merugikan masyarakat dapat dicegah (Azaria, 2020). Moralitas sangat diperlukan untuk mencegah tindakan *fraud* yang dilakukan khususnya pada pengelolaan keuangan desa, hal tersebut dikarenakan apabila seseorang memiliki moralitas yang baik maka penggunaan dan pengelolaan dana desa akan berjalan sesuai dengan kebutuhan yang diprioritaskan (Kurniawati, 2023).

Menurut Noya et al., (2023), Faktor kecurangan dapat dicegah dimulai dari individu itu sendiri dengan berperilaku etis dan bermoral tinggi. Terutama level moralitas, karena sangat diperlukan untuk meningkatkan kesadaran bahwa kecurangan merupakan tindakan amoral yang dapat mengakibatkan kerugian bagi beberapa pihak, tidak takut hukum dan berani mengorbankan kepentingan masyarakat demi memperkaya diri. (Armelia & Wahyuni, 2020) setiap individu dalam suatu lembaga pasti memiliki tingkat moralitas yang beranekaragam dan akan mempengaruhi tren kecurangan akuntansi. Maka dari itu, orang yang memiliki kemampuan moral yang baik akan lebih memilih mengikuti aturan dan menghindari kecurangan untuk memperoleh keuntungan pribadi.

Menurut Rahimah (2018) dalam penelitiannya, moralitas individu berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dalam alokasi dana desa. Selain itu, hasil penelitian Yusuf et al. (2021), Atmadja dan Saputra (2017) dan Mulia, Febrianto, dan Kartika (2017) juga mengatakan jika moralitas individu berpengaruh dalam pencegahan *fraud*. Pemikiran moral tingkat tinggi dapat mencegah penipuan dalam suatu instansi. Semakin baik moral dari para perangkat atau aparat pemerintahan desa, semakin tinggi pula pencegahan *fraud* di pemerintahan desa (Kurniawati, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Moralitas Aparatur berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa

2.4.3. Pengaruh Integritas Aparatur Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Integritas adalah suatu komitmen berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, prinsip, ekspektasi dan berbagai hal yang

dihasilkan. Orang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan berkarakter kuat. Adanya komitmen pada prinsip yang telah dibuat meski ada tekanan dari pihak lain. Keinginan untuk merasionalkan perilaku berprinsip yaitu tetap berkomitmen dan tidak melakukan tawar menawar terhadap prinsip yang telah dipegang meski dalam situasi dan kondisi tertentu (Aprilia, 2023).

Penelitian ini diperkuat oleh *agency theory*, dikarenakan teori agensi ini dapat menjadi kerangka kerja yang relevan dalam konteks pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Dimana dalam pengelolaan dana desa, *principal* merujuk pada pemerintah daerah atau masyarakat yang memberikan mandat kepada aparat desa sebagai agen untuk mengelola dana desa. Teori ini juga menekankan bahwa terdapat risiko konflik antara *principal* dan agen, karena agen memiliki kekuasaan dan akses langsung terhadap dana desa. Sehingga agen (aparat desa) dalam hal ini harus mempertanggungjawabkan semua pekerjaan yang telah dilimpahkan oleh *principal* (masyarakat). Sikap merupakan bagian dari komponen kompetensi hal tersebut menjadi penting karena individu yang memiliki sikap akan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan, maka cenderung tidak melakukan kecurangan (*fraud*). Oleh karena itu, aparatur desa yang mengurus dana desa sudah seharusnya memiliki integritas dan akuntabilitas yang tinggi dan mempertanggungjawabkan dana desa dengan baik. Apabila aparatur desa memiliki sikap integritas tinggi maka aparat desa tersebut telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan etika (Eldayanti et al., 2020).

Setiap individu yang berintegritas dituntut agar selalu jujur dan terbuka, bijaksana, serta berani mempertanggungjawabkan segala perbuatannya. Dalam pengelolaan keuangan desa, aparatur pemerintah desa sebagai pihak

penanggungjawab penuh diharuskan melakukan tindakan yang bisa mencerminkan seorang pemimpin yang berintegritas Cahyadi & Sujana (2020). Seseorang dengan integritas tinggi tidak akan mudah terjebak oleh situasi, depresi, atau iming-iming yang ditawarkan dengan melakukan *fraud* (Mardiah & Jasman, 2021). Pimpinan dengan integritas tinggi mampu menjadikan dirinya sebagai pihak yang berkomitmen dapat mengantisipasi jikalau ada kecurangan yang terjadi di pemerintahan desa.

Penelitian yang dilakukan Widiawati & Eriswanto (2023), Olivia & Lastanti (2022), Siba (2021), Wulandari & Nuryanto (2018) menyimpulkan hasil yang menunjang bahwa integritas memberikan pengaruh terhadap pencegahan *Fraud*. Semakin tinggi integritas aparatur desa, semakin tinggi pula tindakannya untuk melakukan pencegahan terhadap kecurangan penggunaan dana desa. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Integritas Aparatur berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa

2.4.4. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Sistem pengendalian internal adalah suatu cara mengawasi, mengarahkan serta mengukur sumber daya suatu lembaga dan memiliki peran yang penting didalam pencegahan dan pendeteksian adanya tindakan kecurangan. Salah satu yang menjadi faktor kunci dari teori keagenan yakni preferensi yang dimiliki oleh prinsipal dan agen yang berbeda-beda tujuan. Hal tersebut sering kali memunculkan konflik dalam hubungan keagenan.

Agency theory menjelaskan bahwa setiap individu dalam hubungannya akan bertindak sesuai dengan tujuan masing-masing, sehingga kurangnya pengawasan dan pengendalian yang kurang baik mampu meningkatkan resiko timbulnya *Fraud* (Sahesti, 2015 dalam Jayanti & Suardana, 2019). Oleh karena itu diperlukan pengendalian internal yang efektif guna mencegah tindakan kecurangan atau *Fraud* tersebut.

Zamzami et al., (2016) menyatakan bahwa pengendalian internal merupakan salah satu upaya pendeteksian dan pencegahan tindakan *fraud* yang paling efektif. Pengendalian internal yang terdapat dalam sebuah instansi atau organisasi tidak hanya mencakup kegiatan akuntansi dan keuangan saja, tetapi meliputi segala aspek kegiatan organisasi tersebut. Tuanakotta (2012) dalam (Sulkiah, 2020) menyatakan bahwa pengendalian internal merupakan langkah awal dalam pencegahan *fraud*. Pencegahan *fraud* pada umumnya adalah aktivitas yang dilaksanakan dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan komisaris, manajemen dan personil lain dalam perusahaan/organisasi untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai tujuan organisasi yaitu: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Najahningrum (2013) dalam Eldayanti et al., (2020) dengan adanya sistem pengendalian internal yang efektif dapat menurunkan tingkat kecurangan yang akan dilakukan, sebaliknya sistem pengendalian internal buruk, maka hal tersebut akan menjadi kesempatan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Kesalahan yang terdapat dalam pribadi seseorang memberikan kesempatan untuk meningkatkan terjadinya penipuan.

(Sulistiyantoro & Zahara, 2023) Pengendalian Internal menjadi salah satu bentuk pengawalan alokasi dana desa. Komponen pengendalian, kegiatan pengendalian dan pemantauan yang tersistem seharusnya dapat mengatasi segala bentuk kecurangan. Jika hal-hal tersebut diimplementasikan sebagaimana mestinya maka sistem keuangan yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan dan secara nyata penggunaan sesuai dengan anggaran yang telah disepakati oleh perwakilan DPD desa ataupun masyarakat. Sehingga ketika terjadi *mark-up* ataupun penyelewengan secara sistem akan terbaca sehingga dapat segera ditanggulangi.

Beberapa penelitian sudah dilakukan oleh , Jayanti & Suardana, (2019), Islamiyah et al., (2020), serta Armelia & Wahyuni, (2020) yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang semakin membaik, maka semakin meningkat usaha mencegah tindakan *fraud*. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa

2.4.5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Budaya organisasi merupakan nilai kepercayaan dan kebiasaan yang dibuat lalu dibentuk didalam suatu organisasi atau kelompok yang dimana disetujui dan disepakati oleh para anggota organisasi dan juga kelompok. Budaya organisasi juga bisa dimanfaatkan sebagai alat untuk mencapai tujuan hidup. Menurut Indah Aprilia & Yuniasih (2021) budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggotanya.

Budaya organisasi ini berkaitan dengan komponen ketiga dari teori *fraud triangle* yaitu rasionalisasi (*rationalization*), tindakan seperti ini biasanya ada pada budaya organisasi yang tidak baik, karena budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan tindakan kecurangan. Apabila budaya organisasi dapat berjalan dengan baik maka akan membentuk karakter orang-orang di dalam organisasi seperti memiliki *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian dari organisasi) Depi & Wahyuni (2022). Membangun budaya bisnis yang etis dan jujur adalah cara yang baik untuk memerangi *fraud*. Seseorang harus memiliki budaya kejujuran dan etika yang baik untuk mencegah penipuan (Nahari, 2022).

Budaya organisasi sangat berpengaruh untuk mencegah terjadinya *fraud*. Perilaku seseorang dapat dipengaruhi dari eksternal diri sendiri. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai faktor eksternal dikarenakan budaya pada organisasi atau lingkup kerja secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap seseorang. Jika budaya organisasi yang baik pada pengelolaan dana desa diterapkan dengan tepat, maka pencegahan kecurangan akan dengan mudah dilakukan, begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi tidak diterapkan dengan baik, maka pencegahan kecurangan akan sulit dilakukan (Khoiriyah, 2019).

Widiyarta dkk (2017) melakukan penelitian mengenai budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*. Begitu juga dengan Zelmianti dan Anita (2015) melakukan penelitian mengenai budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* dan menunjukkan hasil yang sama yaitu signifikan berpengaruh. Semakin baik budaya yang diterapkan dalam pemerintahan desa maka keinginan seorang

aparatus desa untuk mencegah kecurangan semakin tinggi (Khoiriyah, 2019). Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa

2.4.6. Pengaruh *Self Awareness* Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Kesadaran diri (*self awareness*) merupakan bagian terpenting dalam kecerdasan emosional, menggabungkan kesadaran diri dengan menyusun responsitas diri seseorang yang bisa memahami orang lain, apa yang mereka butuhkan dan bagaimana masalah yang mereka hadapi (Goleman, 2009). Kesadaran adalah keadaan dimana seseorang mengetahui dan memahami tindakan yang harus dilakukan (Hardiningsih dan Yulianawati, 2011), seperti tindakan mencegah terjadinya *fraud* dengan adanya kesadaran *anti-fraud*.

Teori *fraud triangle* menjelaskan praktik kecurangan yang dialami tersebut dilihat dari titik kelemahan sebuah instansi, yang kemudian dijadikan sebagai sebuah kesempatan (*opportunity*) dalam melancarkan aksi kecurangan. Setelahnya mereka akan merasionalisasikan (*rationalization*) perbuatan mereka dan menganggap bahwa hal tersebut adalah suatu hal wajar. Disini pelaku mempersepsikan diri sebagai orang jujur dan patut dipercaya, tetapi menjadi korban keadaan Sinaga dan Dewi (2018). Namun, membangun budaya kejujuran dan etika yang baik harus diawali oleh pimpinan. Pimpinan akan menjadi *role model* bagi pegawai sehingga pegawai akan mencontoh perilaku dari pimpinannya. Dari pihak pegawai, kesadaran *anti-fraud* akan meningkatkan kepedulian terhadap risiko kecurangan yang mungkin terjadi. Kecurangan akan

lebih mudah terdeteksi dan dicegah dengan sendirinya karena pegawai sudah mempunyai kesadaran dan kepedulian akan bahaya tindak kecurangan di tempat kerja (Nurbaya, 2022).

Kesadaran anti-kecurangan dibangun dengan menciptakan dan membangun prosedur pencegahan bersama-sama, membentuk struktur organisasi yang baik serta menimbulkan kepekaan dalam melakukan tindakan kecurangan korupsi. Kesadaran anti penipuan diharapkan dapat meminimalisir penipuan oleh bawahan maupun atasan organisasi, dapat melindungi aset organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya (Arpani et al., 2022).

Perangkat desa yang sadar bahwa curang adalah sikap yang salah akan menimbulkan antisipasi diri untuk mencegah adanya kecurangan dalam aktivitas pemerintahan desa, terutama pengelolaan dana desa. Kesadaran perangkat desa untuk mengelola keuangan desa demi kemajuan desa dan kemakmuran rakyat, menjadi pengingat tersendiri bagi perangkat desa terkait agar selalu bertindak jujur dan amanah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diterima. Hidayat (2017) menyatakan peningkatan kesadaran diri harus diterapkan untuk menghindari kecurangan. Arumsari (2020) pegawai yang mempunyai *self awareness* tinggi akan menjauhi perbuatan curang karena mereka sadar apabila yang ingin mereka lakukan adalah sebuah kesalahan. Pegawai harus berlaku jujur dalam mengelolala keuangan desa sebagai bentuk kesadaran diri.

Hasil penelitian Arumsari (2020), Amalia (2020), mendukung *self awareness* berpengaruh terhadap keinginan mencegah *fraud* pada penggunaan dana desa dalam hasil penelitian. Pengaruh signifikan kesadaran *anti-fraud* terhadap pencegahan *fraud* juga didukung oleh hasil penelitian Fitriani et al.,

(2022), Novandalina et al., (2021). Tingginya tingkat *self awareness* tentang *anti-Fraud* yang tumbuh dalam diri aparatur desa maka tindakannya untuk mencegah terjadi *fraud* pengelolaan dana desa akan semakin besar. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H6 : *Self awareness* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dan desa

2.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal penting yang harus diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pendistribusian dana, namun lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses pendistribusian tersebut. Lingkungan kerja akan memberikan kesempatan untuk dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Suryana & Sadeli, 2015).

Penelitian ini didukung menggunakan *fraud triangle theory* yang dikemukakan Donald R. Cressey dalam Rahimah et al. (2018), terdapat 3 faktor yang memicu timbulnya kecurangan yakni tekanan, peluang, serta rasionalisasi. Pencegahan *fraud* merupakan upaya untuk menekan terjadinya faktor penyebab *fraud (fraud triangle)* yaitu menurunkan tekanan para pegawai agar ia mampu memenuhi kebutuhannya, memperkecil peluang berbuat *fraud*, menghilangkan alasan untuk membuat pembenaran atas tindakan *fraud* yang dilakukannya. *fraud triangle theory* ini menjelaskan pentingnya suatu instansi meminimalkan kesempatan untuk melakukan kecurangan. Seseorang yang mempunyai sikap bertanggungjawab atas tugas yang dibebankan, cenderung tidak akan menjalankan kecurangan (*fraud*). Aparat desa saat melakukan pengelolaan

dana desa sudah sepantasnya mempertanggungjawabkan dana desa secara baik. Pengelolaan dana desa dikerjakan oleh orang-orang yang berada di lingkungan kerja pemerintahan desa dan saling berhubungan satu sama lain.

Lingkungan kerja pemerintahan desa menciptakan hubungan kerja antara sesama aparat desa yang berada di sekitar lingkungannya. Lingkungan kerja di tempat kerja diupayakan bernuansa ramah dan kondusif sehingga ketika pegawai berada dalam ruangan merasa nyaman, bersemangat serta lebih produktif melaksanakan tugas-tugasnya Karlina (2020). Lingkungan kerja yang memadai dapat berdampak pada kinerja pegawai yang akhirnya dapat menghindari berbagai tindakan yang merugikan Susandya et al., (2022). Kondisi lingkungan kerja yang bagus dan sehat dalam organisasi akan memotivasi pegawainya untuk mengerahkan seluruh potensinya dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta tidak melakukan penyimpangan (Bakhtiar, 2012).

Perilaku pegawai dalam suatu organisasi mencerminkan lingkungan kerja dimana pegawai tersebut berkerja. Perilaku kecurangan disebabkan karena adanya faktor eksternal (tempat kerja pegawai) atau memang karena faktor internal (keinginan dari pegawai). Mereka dengan sadar dan tahu apa yang mereka lakukan Oktaviane & Pohan (2022). Lingkungan kerja dapat mencegah terjadinya kecurangan. Lingkungan kerja yang memperlakukan pegawainya dengan adil, lingkungan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang para pegawainya saling mendukung dan terbuka akan mempengaruhi pola pikir dan kualitas pekerjaannya. Pekerjaan yang berkualitas ialah yang tidak menentang hukum.

Menurut Yulianto et al., (2021), lingkungan kerja berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Tasik (2018) lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kinerja aparatur pemerintah desa. Puspita (2011), lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Semakin baik dan memadainya lingkungan kerja akan meningkatkan pencegahan kecurangan oleh aparatur desa dalam mengelola dan desa. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H7 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kecamatan Oba Tengah dan Oba Utara, Kota Tidore Kepulauan. Waktu penelitian dilakukan di bulan Januari 2024 hingga Maret 2024.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah desa-desa yang ada di Kecamatan Oba Tengah dan Oba Utara, Kota Tidore Kepulauan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *puposive sampling*, dimana pengambilan sampel akan dilakukan dengan menggunakan kriteria: Responden merupakan aparatur desa yang memegang jabatan sebagai Kepala Desa, Sekretaris Desa, Bendahara Desa dan staff. Setiap desa berjumlah 5 responden. Sehingga total sampel sebanyak 120 sampel (5 responden per desa X 24 desa)

Tabel 3.1. Responden Penelitian

No	Kecamatan	Nama Desa	Responden
1	Oba Tengah	Akedotilou	5
2		Akeguraci	5
3		Akesai	5
4		Aketobatu	5
5		Aketobololo	5
6		Baringin Jaya	5
7		Fanaha	5
8		Lola	5
9		Siokona	5
10		Tadupi	5
11		Tauno	5
12		Togeme	5
13		Yehu	5

No	Kecamatan	Nama Desa	Responden
14	Oba Utara	Ake Kolano	5
15		Ampera	5
16		Balbar	5
17		Bukit Durian	5
18		Galala	5
19		Garojou	5
20		Gosale	5
21		Kaiyasa	5
22		Kusu	5
23		Oba	5
24		Somahode	5
Total			120

Sumber : Dukomalamo (2023)

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dan menggunakan sumber data primer. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang sistematis, terencana dan terstruktur. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau pihak pertama dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri melalui pembagian kuesioner (Ahyar et al., 2020).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner dalam pengumpulan data (Sahir, 2022):

1. Observasi, teknik pengumpulan data dimana peneliti turun langsung ke lokasi penelitian, kemudian mengamati masalah yang diteliti sehingga peneliti bisa memberikan gambaran fakta yang ada yang bisa dihubungkan dengan penggunaan sumber data seperti kuesioner dan hasil penelitian akan dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu.
2. Kuesioner, instrumen-instrumen pernyataan yang disusun berdasarkan skala pengukuran variabel, responden hanya memilih salah satu jawaban yang disediakan.

3.5. Model Analisis

Pemilihan model analisis multivariat bertujuan melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis multivariat menggunakan regresi berganda untuk mengukur efek dua atau lebih variabel independen pada variabel dependen tunggal melalui bantuan alat analisis SPSS. Perhitungan untuk analisis diasumsikan ada hubungan timbal balik antara variabel (Ahyar et al., 2020). Adapun model persamaan penelitian sebagai berikut:

$$PKDD = \alpha + \beta_1KA + \beta_2MA + \beta_3IA + \beta_4PI + \beta_5BO + \beta_6SA + \beta_7LK + e$$

Keterangan:

PKDD : Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

α : Konstanta

$\beta_{1,2,3,4,5,6,7}$: Koefisien

KA : Kompetensi Aparatur

MA : Moralitas Aparatur

IA : Integritas Aparatur

PI : Pengendalian Internal

BO : Budaya Organisasi

SA : *Self Awareness*

LK : Lingkungan Kerja

3.6. Teknis Analisis Data

Teknis analisis data dalam penelitian ini yakni teknis analisis deskriptif. (Sahir, 2022) analisis deskriptif berupa susunan kata dari hasil objek penelitian. Sifat penelitian deskriptif menggambarkan suatu fenomena yang diperoleh dari

data yang kuat dan akurat. Gambaran data tersebut terlihat dari nilai mean, maksimum-minimum dan standar deviasi di setiap variabel penelitian.

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah uji coba pernyataan penelitian yang bertujuan melihat sejauh mana responden mengerti pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jika responden tidak mengerti dengan pernyataan tersebut, ada kemungkinan data hasil tidak valid (Sahir, 2022). Data dinyatakan valid jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sahir (2022) reliabilitas adalah uji konsistensi jawaban responden. Nilai reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka sebagai koefisien. Mengukur reliabilitas dengan cara uji *cronbach alpha* ($> 0,60$). Tingginya nilai koefisien maka konsistensi jawaban responden tinggi.

3.8. Uji Persyaratan Analisis

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah cara uji apakah variabel independen dan variabel dependen terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisi grafik dan uji statistik, dengan ketentuan sebagai berikut (Sahir, 2022):

- 1) Apabila nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2. Uji Multikolinieritas

Multikolonieritas, uji untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi diantara variabel bebas. Mendeteksi multikolonieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL). VIF merupakan *variance inflation* faktor. Apabila nilai VIF melebihi 10 maka disimpulkan ada Multikolonieritas dan sebaliknya, nilai VIF dibawah 10 maka disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam data. Masalah Multikolonieritas juga bisa dideteksi dengan melihat nilai *tolerance*. Ketika TOL semakin mendekati angka 0 maka diduga ada Multikolonieritas dan sebaliknya, TOL semakin mendekati angka 1 maka diduga data tidak ada Multikolonieritas (Sahir, 2022).

3.8.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar pengambilan keputusan dari angka probabilitas sebagai berikut (Sahir, 2022):

- 1) Nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, data tidak ada Heterokedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$, data ada heterokedastisitas.

3.9. Definisi Operasional Variabel

3.9.1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pencegahan *fraud*. Variabel pencegahan *fraud* di ukur dengan skala likert skor 1-5. Data yang digunakan berupa data numerik yang diperoleh dari penjumlahan total skor setiap indikator.

3.9.2. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari tujuh variabel, yaitu kompetensi aparatur, moralitas aparatur, integritas aparatur, pengendalian internal, budaya organisasi, self awareness dan lingkungan kerja yang diukur dengan skala likert skor 1-5. Data yang digunakan berupa data *numeric* yang diperoleh dari penjumlahan total skor setiap indikator.

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Ukur
1	Kompetensi Aparatur	Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya (Susandya et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Latar belakang pendidikan 2. Prinsip-prinsip <i>good governance</i> 3. Peran masyarakat dan aparatur 4. Penguasaan pengetahuan dan keahlian 5. Kemampuan berkarya 	Skala Likert 1-5
2	Moralitas Aparatur	Moralitas adalah tekad untuk mengikuti apa yang ada dalam hati manusia dan disadari sebagai kewajiban mutlak (Haliah, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun laporan keuangan sesuai standari Akuntansi 2. Membuat keputusan dengan sebenar-benarnya karena takut terkena sanksi 	Skala Likert 1-5
3	Integritas Aparatur	Integritas adalah suatu komitmen pribadi yang teguh terhadap prinsip ideologi yang etis dan menjadi bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya (Rifai dan Mardijuwono, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami dan mengenali perilaku 2. Bertindak berdasarkan nilai 3. Bertindak konsisten 	Skala Likert 1-5
4	Pengendalian Internal	Pengendalian internal merupakan suatu cara untuk mengawasi, mengarahkan serta mengukur sumber daya suatu lembaga atau organisasi serta memiliki peran yang penting di dalam pencegahan dan pendeteksian adanya <i>fraud</i> (Susandya et., 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan pengendalian 2. Penafsiran risiko 3. Kegiatan pengendalian 	Skala Likert 1-5

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Ukur
5	Budaya Organisasi	Budaya organisasi diartikan sebagai nilai nilai, simbol kepatuhan bersama yang dimiliki anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain (Susandya et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif individu 2. Dukungan manajemen 3. Kepemimpinan 4. Toleransi kepemimpinan 4. Kemampuan tumbuh dan berkembang 	Skala Likert 1-5
6	<i>Self Awareness</i>	Kesadaran Diri (<i>self awareness</i>) merupakan suatu konsep diri seorang individu yang bisa memandang diri dan dunianya, dimana tidak hanya tentang perilakunya, akan tetapi tingkat kepuasannya juga (Arumsari,2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan hidup 2. Emosi 3. Proses kognitif 	Skala Likert 1-5
7	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat berdampak pada tugas yang diemban baik secara fisik dan non fisik, sehingga pegawai merasakan aman, tenang dan lain sebagainya (Harjono, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik 	Skala Likert 1-5
8	Pencegahan <i>Fraud</i>	Pencegahan <i>fraud</i> adalah aktivitas yang dilaksanakan dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur dalam organisasi untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai tujuan organisasi yaitu: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Susandya et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transparan 2. Demokratis 3. Swakelola dan partisipatif 4. Akuntabel 	Skala Likert 1-5

3.10. Uji Hipotesis Statistik

3.10.1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Percobaan F ini dipakai untuk mengetahui terdapat tidaknya pengaruh sengan cara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022). Pembuktian dicoba dengan melihat tingkat signifikansi 5% atau kurang dari 0,05.

3.10.2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t diuji buat mengenali signifikansi secara masing-masing variabel berbas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

H_0 : signifikansi $> 0,05$ berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

H_1 : signifikansi $< 0,05$ berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.10.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi sering dilambangkan R^2 pada dasarnya melihat seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi semakin mendekati 0 artinya pengaruh semua variabel bebas pada variabel terikat sangat kecil, atau semakin mendekati 100% berarti pengaruh semua variabel bebas pada variabel terikat sangat besar (Sahir, 2022).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Oba Utara dan Oba Tengah merupakan dua kecamatan dari beberapa kecamatan yang ada di Kota Tidore Kepulauan. Kota Tidore Kepulauan terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003. Batas - batas wilayah Kota Tidore Kepulauan terdiri : a) Sebelah Utara dengan Kota Ternate dan Kabupaten Halmahera Barat; b) Sebelah Selatan dengan Kabupaten Halmahera Selatan dan Pulau Moti; c) Sebelah Timur dengan Kabupaten Halmahera Timur dan Kabupaten Halmahera Tengah; d) Sebelah Barat dengan Laut Maluku. Menurut Badan Informasi Geospasial, secara umum luas wilayah Kota Tidore Kepulauan adalah 1.703,32 km², secara khusus wilayah Kecamatan Oba Utara seluas 331,64 km² dan wilayah Kecamatan Oba Tengah seluas 619,40 km² (Bps Kota Tidore Kepulauan, 2024).

Kota Tidore Kepulauan masih berciri khas kedaerahan. dimana setiap kecamatannya memiliki sejumlah desa. Kecamatan Oba Utara berjumlah 11 desa dan Kecamatan Oba Tengah berjumlah 13 desa. Adapun data dana desa Kecamatan Oba Utara dan Kecamatan Oba Tengah yang tercantum dalam Peraturan Menteri Keuangan Tentang Pengalokasian Dana Desa Setiap Desa, Penyaluran, dan Penggunaan Dana Desa Tahun Anggaran 2024 :

Tabel 4.1. Data Rincian Dana Desa di Setiap Desa

No	Kecamatan	Desa	Alokasi Dana Desa
1	Oba Tengah	Akedotilou	Rp 655.309.000
2		Akeguraci	Rp 766.713.000
3		Akesai	Rp 665.434.000
4		Aketobatu	Rp 669.604.000
5		Aketobololo	Rp 909.318.000
6		Baringin Jaya	Rp 697.166.000
7		Fanaha	Rp 877.471.000
8		Lola	Rp 748.928.000
9		Siokona	Rp 710.918.000
10		Tadupi	Rp 755.145.000
11		Tauno	Rp 804.130.000
12		Togeme	Rp 676.849.000
13		Yehu	Rp 925.641.000
14	Oba Utara	Ake Kolano	Rp 862.543.000
15		Ampera	Rp 682.047.000
16		Balbar	Rp 726.387.000
17		Bukit Durian	Rp 766.232.000
18		Galala	Rp 761.936.000
19		Garjou	Rp 672.510.000
20		Gosale	Rp 662.350.000
21		Kaiyasa	Rp 714.324.000
22		Kusu	Rp 759.396.000
23		Oba	Rp 685.991.000
24		Somahode	Rp 657.895.000

Sumber : (PMK No.146 Tahun, 2024)

4.1.2. Deskripsi Distribusi Kuesioner

Peneliti melakukan penelitian ini terhitung dari tanggal 7 Februari 2024 sampai dengan 2 Maret 2024. Kuesioner yang di sebarakan di 24 Desa yang ada di Kecamatan Oba Utara dan Tengah adalah 120 kuesioner, kuesioner yang disebarakan tersebut kembali sebanyak 120 kuesioner yang diisi dengan lengkap.

Tabel 4.2. Data Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	120
Kuesioner yang dikembalikan	120
Kuesioner yang dapat diolah	120

4.1.3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3. Data Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	69	57,5%
Perempuan	51	42,5%
Total	120	100%
Usia		
< 25 Tahun	19	15,8%
25-35 Tahun	49	40,8%
36-45 Tahun	31	25,9%
> 45 Tahun	21	17,5%
Total	120	100%
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	57	47,5%
Diploma	3	2,5%
Sarjana (S1)	59	49,2%
Magister (S2)	1	0,8%
Total	120	100
Lama Bekerja		
< 5 Tahun	88	73,3%
5-10 Tahun	28	23,4%
11-15 Tahun	1	0,8%
> 15 Tahun	3	2,5%
Total	120	100%
Jabatan		
Kepala Desa	24	20,0%
Bendahara Desa	24	20,0%
Sekretaris Desa	24	20,0%
Staff	48	40,0%
Total	120	100%

Sumber : Data primer diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sebaran jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki sebanyak 69 orang atau 57,5% sedangkan perempuan sebanyak 51 orang atau 42,5%.

Tabel 4.3 menguraikan bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun 19 orang atau 15,8%, responden berusia 36-45 tahun 31 orang atau 25,9%, responden berusia di atas 45 tahun 21 orang atau 17,5%, dan responden terbanyak berada pada usia antara 25-35 tahun yaitu 49 orang atau 40,8%.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat pendidikan terbesar adalah Sarjana (S1) yakni sebanyak 59 orang atau 49,2%, tingkat pendidikan SMA sebanyak 57 orang atau 47,5%, tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 orang atau 2,5% dan Magister (S2) sebanyak 1 orang atau 0,8%.

Tabel 4.3 di atas menunjukkan jumlah aparatur desa terbesar terdapat pada masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 88 orang atau 73,3%, masa kerja 5-10 tahun berjumlah 28 orang atau 23,4%, masa kerja 11-15 tahun berjumlah 1 orang atau 0,8% dan masa kerja di atas 5 tahun berjumlah 3 orang atau 2,5%.

Berdasar pada tabel di atas, jabatan yang dimiliki para aparatur terdiri dari Kepala Desa ada 24 orang atau 20%, Bendahara Desa ada 24 orang atau 20%, Sekretaris Desa ada 24 orang atau 20%, dan staff ada 48 orang atau 40%.

4.1.4. Deskripsi Statistik

Statistik deskriptif adalah pendeskripsian atau penjelasan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum.

Tabel 4.4. Data Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Aparatur	120	13,00	30,00	24,3333	2,56785
Moralitas Aparatur	120	4,00	10,00	8,2000	1,18534
Integritas Aparatur	120	10,00	25,00	21,4333	2,21429
Pengendalian Internal	120	7,00	15,00	11,8083	1,52457
Budaya Organisasi	120	12,00	30,00	25,1667	2,19753
Self Awareness	120	6,00	15,00	12,7583	1,49507
Lingkungan Kerja	120	3,00	15,00	12,7667	1,49359
Pencegahan Kecurangan	120	12,00	25,00	20,8917	2,30015
Valid N (listwise)	120				

Sumber : Data primer diolah SPSS 27, 2024

Data dalam Tabel 4.4 menampilkan angka N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 120. Kompetensi aparatur (X1) dengan 6 butir pernyataan diketahui nilai minimum 13, nilai maksimum 30 dan nilai mean 24,3333 serta nilai standar deviasi 2,56785. Moralitas aparatur (X2) dengan 2 butir pernyataan diketahui nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum sebesar 10, nilai mean sebesar 8,2000 dan nilai standar deviasi sebesar 1,18534.

Integritas aparatur (X3) dengan 5 butir pernyataan diketahui bahwa nilai minimum 10, nilai maksimum 25 dan nilai mean 21,4333 serta nilai standar deviasi 2,21429. Pengendalian internal (X4) dengan 3 butir pernyataan diketahui nilai minimum sebesar 7, nilai maksimum sebesar 15 dan nilai mean sebesar 11,8083 serta nilai standar deviasi sebesar 1,52457.

Budaya Organisasi (X5) dengan 6 butir pernyataan diketahui bahwa nilai minimum 12, nilai maksimum 30, nilai mean 25,1667 dan nilai standar deviasi 2,19753. *Self awareness* (X6) dengan 3 butir pernyataan diketahui nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 15 dan nilai mean sebesar 12,7583 serta nilai standar deviasi sebesar 1,49507.

Lingkungan kerja (X7) dengan 3 butir pernyataan diketahui bahwa nilai minimum 3, nilai maksimum 15, nilai mean 12,3333 dan nilai standar deviasi 1,49359. Pencegahan kecurangan (Y) dengan 5 butir pernyataan diketahui bahwa nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 25 dan nilai mean sebesar 20,8917 serta nilai standar deviasi sebesar 2,30015.

4.1.5. Distribusi Frekuensi Variabel

Yang perlu dilakukan untuk membuat tabel distribusi frekuensi adalah dengan melakukan perhitungan Skor Tingkat Capaian Responden (TCR) dan Indeks TCR dengan rumus (Fikri, 2021):

$$TCR = \sum_{i=1}^n (T_i \times SL_i) \qquad \text{Indeks TCR} = \frac{TCR}{Y} \times 100$$

Keterangan :

T_i = Total skor likert jawaban responden

SL_i = Skor likert sesuai jumlah pilihan jawaban responden

Y = Skor tertinggi TCR (Skor tertinggi likert dikalikan n)

n = Jumlah responden

Tabel 4.5. Penentuan Kategori TCR

TCR	Kategori
90 - 100	Sangat Baik
80 - 89	Baik
70 - 79	Cukup Baik
55 - 69	Kurang Baik
1 - 54	Sangat Kurang baik

Sumber : (Fikri, 2021)

Berikut hasil perhitungan Skor TCR dan Indeks TCR :

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel

Variabel	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor TCR	Rata-rata Skor	Indeks TCR	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS					
Kompetensi Aparatur	X1.1	2	11	5	73	29	120	476	3.97	79	Cukup baik
	X1.2	2	1	7	69	41	120	506	4.22	84	Baik
	X1.3	0	0	9	82	29	120	500	4.17	83	Baik
	X1.4	2	11	27	67	13	120	438	3.65	73	Cukup baik
	X1.5	0	1	6	71	42	120	514	4.28	86	Baik
	X1.6	2	1	12	79	26	120	486	4.05	81	Baik
Total							2920	4.06	81	Baik	
Moralitas Aparatur	X2.1	1	4	8	84	23	120	484	4.03	81	Baik
	X2.2	0	6	3	76	35	120	500	4.17	83	Baik
	Total							984	4.10	82	Baik
Integritas Aparatur	X3.1	0	0	7	72	41	120	514	4.28	86	Baik
	X3.2	1	0	5	77	37	120	509	4.24	85	Baik
	X3.3	1	0	2	65	52	120	527	4.39	88	Baik
	X3.4	1	0	11	65	43	120	509	4.24	85	Baik
	X3.5	1	0	5	73	41	120	513	4.28	86	Baik
Total							2572	4.29	86	Baik	

Variabel	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor TCR	Rata-rata Skor	Indeks TCR	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS					
Pengendalian Internal	X4.1	2	5	15	82	16	120	465	3.88	78	Cukup baik
	X4.2	0	1	4	95	20	120	494	4.12	82	Baik
	X4.3	0	11	10	89	10	120	458	3.82	76	Cukup baik
	Total							1417	3.94	79	Cukup baik
Budaya Organisasi	X5.1	1	2	11	72	34	120	496	4.13	83	Baik
	X5.2	1	0	2	89	28	120	503	4.19	84	Baik
	X5.3	1	0	5	67	47	120	519	4.33	87	Baik
	X5.4	1	2	4	102	11	120	480	4.00	80	Baik
	X5.5	0	0	8	79	33	120	505	4.21	84	Baik
	X5.6	0	1	4	72	43	120	517	4.31	86	Baik
Total							3020	4.19	84	Baik	
Self Awareness	X6.1	2	5	6	88	19	120	477	3.98	80	Baik
	X6.2	0	2	3	47	68	120	541	4.51	90	Sangat baik
	X6.3	1	0	4	75	40	120	513	4.28	86	Baik
	Total							1531	4.25	85	Baik
Lingkungan Kerja	X7.1	1	2	14	77	26	120	485	4.04	81	Baik
	X7.2	1	0	2	64	53	120	528	4.40	88	Baik
	X7.3	1	0	1	75	43	120	519	4.33	87	Baik
	Total							1532	4.26	85	Baik
Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Desa	Y.1	3	15	11	69	22	120	452	3.77	75	Cukup baik
	Y.2	1	1	0	48	70	120	545	4.54	91	Sangat baik
	Y.3	1	4	4	73	38	120	503	4.19	84	Baik
	Y.4	0	0	6	78	36	120	510	4.25	85	Baik
	Y.5	0	2	4	89	25	120	497	4.14	83	Baik
Total							2507	4.18	84	Baik	

Hasil perhitungan data nilai skor TCR dan Indeks TCR pada Tabel 4.6 menampilkan bahwa variabel Kompetensi Aparatur (81), Moralitas Aparatur (82), Integritas Aparatur (86), Budaya Organisasi (84), *Self Awareness* (85), Lingkungan kerja (85), serta Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Desa (84) tergolong dalam kategori baik, dan variabel Pengendalian Internal (79) berkategori cukup baik.

4.2. Hasil Uji Kualitas Data

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui tingkat pemahaman responden terhadap pernyataan yang diberikan peneliti (Sahir, 2022).

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi Aparatur	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
Moralitas Aparatur	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
Integritas Aparatur	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
Pengendalian Internal	X4.1	0,000	Valid
	X4.2	0,000	Valid
	X4.3	0,000	Valid
Budaya Organisasi	X5.1	0,000	Valid
	X5.2	0,000	Valid
	X5.3	0,000	Valid
	X5.4	0,000	Valid
	X5.5	0,000	Valid
	X5.6	0,000	Valid
Self Awareness	X6.1	0,000	Valid
	X6.2	0,000	Valid
	X6.3	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X7.1	0,000	Valid
	X7.2	0,000	Valid
	X7.3	0,000	Valid
Pencegahan Kecurangan	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 27, 2024

Hasil uji validitas Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian dinyatakan valid.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ukuran konsistensi dari jawaban yang dipilih oleh responden (Sahir, 2022).

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi Aparatur	0,612	Reliabel
Moralitas Aparatur	0,630	Reliabel
Integritas Aparatur	0,760	Reliabel
Pengendalian Internal	0,668	Reliabel
Budaya Organisasi	0,678	Reliabel
Self Awareness	0,627	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,698	Reliabel
Pencegahan Kecurangan	0,668	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS 27, 2024

Terlihat dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.8 bahwa seluruh variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua variabel reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

4.2.3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan memberikan gambaran apakah variabel independen dan variabel dependen terdistribusi normal atau tidak (Sahir, 2022).

Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov	
Total N	120
<i>Test Statistic</i>	0,075
<i>Asymptotic Sig.</i>	0,093

Sumber : Data primer diolah SPSS 27, 2024

Dengan dasar apabila probabilitas (sig) > 0,05 berarti hasil pengujian Tabel 4.9, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,093 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

4.2.4. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi diantara variabel bebas (Sahir, 2022).

Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi Aparatur	0,608	1,645
Moralitas Aparatur	0,707	1,415
Integritas Aparatur	0,447	2,239
Pengendalian Internal	0,692	1,446
Budaya Organisasi	0,471	2,124
Self Awareness	0,650	1,539
Lingkungan Kerja	0,607	1,648

Sumber : Data primer diolah SPSS 27, 2024

Hasil Tabel 4.10 dapat dilihat nilai VIF dibawah 10 dan nilai *tolerance* mendekati angka 1, maka data yang ada dalam penelitian tidak terjadi multikolonieritas.

4.2.5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah ada atau tidak ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Sahir, 2022).

Tabel 4.11. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Signifikansi
Kompetensi Aparatur	0,284
Moralitas Aparatur	0,398
Integritas Aparatur	0,318
Pengendalian Internal	0,054
Budaya Organisasi	0,636
Self Awareness	0,914
Lingkungan Kerja	0,068

Sumber : Data primer diolah SPSS 27, 2024

Nilai signifikansi dari variabel kompetensi aparatur, moralitas aparatur, integritas aparatur, pengendalian internal, budaya organisasi, *self awareness* dan lingkungan kerja terhadap absolute residual pada Tabel 4.11, angkanya lebih besar dari 0,05 yang berarti model regresi yang dibuat tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4.3. Hasil Uji Regresi Persamaan

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi aparatur, moralitas aparatur, integritas aparatur, pengendalian internal, budaya organisasi, *self awareness* dan lingkungan kerja terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa.

Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Signifikansi
	B	Std. Error		
Konstanta	-0,984	1,903	-0,517	0,606
Kompetensi Aparatur	0,290	0,072	4,033	0,000
Moralitas Aparatur	0,217	0,145	1,499	0,137
Integritas Aparatur	-0,100	0,097	-1,023	0,309
Pengendalian Internal	0,035	0,114	0,312	0,756
Budaya Organisasi	0,276	0,096	2,891	0,005
<i>Self Awareness</i>	0,539	0,120	4,505	0,000
Lingkungan Kerja	0,073	0,124	0,586	0,559

Sumber : Data primer diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12. diatas dapat dirumuskan model estimasi sebagai berikut:

$$\text{PKDD} = (-0,984) + 0,290\text{KA} + 0,217\text{MA} + (-0,100)\text{IA} + 0,035\text{PI} + 0,276\text{BO} + 0,539\text{SA} + 0,073\text{LK} + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a.) Nilai konstanta sebesar -0,984 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi aparatur, moralitas aparatur, integritas aparatur, pengendalian internal, budaya organisasi, *self awareness* dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol, maka pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa akan mengalami penurunan sebesar 0,984.
- b.) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi aparatur (X1) sebesar 0,290. Artinya bahwa ketika kompetensi aparatur mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa akan meningkat sebesar 0,290.
- c.) Nilai koefisien regresi variabel moralitas aparatur (X2) sebesar 0,217. Artinya bahwa ketika moralitas aparatur mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa akan meningkat sebesar 0,217.
- d.) Nilai koefisien regresi variabel integritas aparatur (X3) sebesar -0,100. Artinya bahwa ketika integritas aparatur mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa akan menurun sebesar 0,100.
- e.) Nilai koefisien regresi variabel pengendalian internal (X4) sebesar 0,035. Artinya bahwa ketika pengendalian internal mengalami peningkatan sebesar

satu satuan, maka pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa akan meningkat sebesar 0,035.

- f.) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X5) sebesar 0,276. Artinya bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa akan meningkat sebesar 0,276.
- g.) Nilai koefisien regresi variabel *self awareness* (X6) sebesar 0,539. Artinya bahwa ketika *self awareness* mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa akan meningkat sebesar 0,539.
- h.) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X7) sebesar 0,073. Artinya bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa akan meningkat sebesar 0,073.

4.3.1. Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini interpretasi uji hipotesis atas hasil uji persamaan regresi berganda Tabel 4.12 :

- 1) Variabel kompetensi aparatur memiliki t hitung sebesar 4,033 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti kompetensi aparatur berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa, maka **H1 diterima**.
- 2) Variabel moralitas aparatur memiliki t hitung sebesar 1,499 dengan tingkat signifikansi $0,137 > 0,05$. Hal ini berarti moralitas aparatur tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa, maka **H2 ditolak**.

- 3) Variabel integritas aparatur memiliki t hitung sebesar -1,023 dengan tingkat signifikansi $0,309 > 0,05$. Hal ini berarti integritas aparatur tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa, maka **H3 ditolak**.
- 4) Variabel pengendalian internal memiliki t hitung sebesar 0,312 dengan tingkat signifikansi $0,756 > 0,05$. Hal ini berarti pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa, maka **H4 ditolak**.
- 5) Variabel budaya organisasi memiliki t hitung sebesar 2,891 dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa, maka **H5 diterima**.
- 6) Variabel *self awareness* memiliki t hitung sebesar 4,505 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti *self awareness* berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa, maka **H6 diterima**.
- 7) Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 0,586 dengan tingkat signifikansi $0,559 > 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa, maka **H7 ditolak**.

4.3.2. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan dipakai untuk melihat seberapa besar presentasi keterwakilan variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sahir, 2022).

Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,749	0,561	0,533

Sumber : Data primer diolah SPSS 27, 2024

Nilai koefisien determinasi (*adjust r square*) pada tabel di atas yakni 0,533. Hal ini berarti pengaruh variabel kompetensi aparatur, moralitas aparatur, integritas aparatur, pengendalian internal, budaya organisasi, *self awareness* dan lingkungan kerja terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa sebesar 53,3%, dan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian ini.

4.3.3. Hasil Uji F

Uji F bertujuan guna mendeteksi ada atau tidaknya pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sahir, 2022).

Tabel 4.14. Hasil Uji F

F hitung	Signifikansi
20,406	0,000

Sumber : Data primer diolah SPSS 27, 2024

Hasil uji F pada Tabel 4.14. menunjukkan nilai F hitung sebesar 20,406 dengan signifikansi 0,000 < nilai 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi aparatur, moralitas aparatur, integritas aparatur, pengendalian internal, budaya organisasi, *self awareness* dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh Kompetensi Aparatur Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Kompetensi nyatanya berdampak pada tindak pencegahan kecurangan. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh aparatur desa di Kecamatan Oba Utara dan Tengah maka pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa yang dilakukan juga akan semakin tinggi.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan teori agensi kaitannya dalam pengelolaan dana desa, penting bagi masyarakat (*principal*) untuk memastikan bahwa aparatur desa (agen) melakukan tindakan sesuai dengan kepentingan *principal* tersebut. Ketika pengelola dana desa yang berkompeten melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan aturan dan regulasi yang berlaku, maka harapan mewujudkan pengawasan terhadap pengelolaan dana desa dapat dilakukan dengan profesional, cermat dan terarah (Hilmiawan et al., 2023).

Keberhasilan dalam pengelolaan dan alokasi dana desa untuk mencegah kemungkinan terjadinya peluang adanya kecurangan dana desa sangat ditentukan oleh aparatur desa yang kompeten. Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki menjadi komponen utama guna mencegah kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Maka dari itu, usaha meningkatkan kemampuan aparatur baik melalui pendidikan maupun pelatihan yang berkaitan dengan pengelolaan dana desa harus terus dilakukan (Dewi et al., 2022). Pelatihan yang diadakan oleh pemerintah desa dalam pengembangan karir dilakukan untuk

mendorong semangat kerja agar kemungkinan aparatur desa bertindak curang terminimalisir. Pemerintah desa sangat terbantu dengan adanya kemampuan aparatur yang handal dalam membuat rencana kerja secara rinci, realistis, dan terukur, sehingga kecurangan dalam pengelolaan dana desa kedepannya dapat dihindari (Fahmi, 2023).

Pengelolaan dana desa membutuhkan kompetensi dari seorang aparatur yang profesional dan memenuhi standar, sehingga sosial ekonomi desa bisa tercapai. Kompetensi aparatur yang tinggi akan mempengaruhi pencegahan kecurangan pengelolaan dana desa. Dengan adanya kompetensi aparatur, maka kualitas dalam mencegah timbulnya kecurangan dalam mengelola dana desa akan meningkat (Adhivinna et al., 2022).

Hasil penelitian yang didukung oleh Atmadja dan Saputra (2017), Wonar et al. (2018), Adhivinna et al. (2022), Dewi et al. (2022), Pratiwi & Handayani (2023) yang melakukan pengujian dan menjelaskan hasilnya kompetensi aparatur berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Kompetensi aparatur desa yang baik dapat mencegah terjadinya kecurangan.

4.4.2. Pengaruh Moralitas Aparatur Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Hasil uji hipotesis menunjukkan moralitas aparatur tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Hal ini berarti bahwa ada atau tidaknya moral aparatur desa di Kecamatan Oba Utara dan Tengah tidak akan berdampak pada pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Penggunaan kuesioner moralitas hanya mengukur dari aspek prosedural keuangan yang bersifat umum, bukan berkaitan dengan aspek yang spesifik terkait pengelolaan keuangan desa. Karena hanya membahas aspek

umum maka setiap individu pasti secara subjektif memiliki moralitas, namun tidak menjelaskan secara jelas bentuk perilaku kecurangan pengelolaan dana desa yang dilakukan oleh aparatur desa.

Khoiriyah *et al.* (2019) beberapa alasan moralitas individu tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi antara lain disebabkan oleh : (1) adanya tekanan dari pimpinan agar laporan keuangan tetap terlihat baik, (2) adanya kesempatan untuk berperilaku tidak etis dengan memanfaatkan posisi kerja yang dimiliki individu dalam organisasi, (3) adanya motivasi untuk mencapai kebutuhan dirinya yang dapat dilakukan dengan berbagai cara, (4) belum adanya aturan, kebijakan dan prosedur dalam organisasi yang secara spesifik mengacu pada etika.

Terdapat 23 responden menjawab sangat setuju, 84 responden menjawab setuju pada pernyataan “saya akan menyusun laporan keuangan yang sebenarnya demi mempertimbangkan prinsip kesejahteraan bagi semua pihak yang mempunyai kepentingan di lembaga pemerintah”. Dan 35 responden menjawab sangat setuju, 76 responden menjawab setuju pada pernyataan “saya akan membuat keputusan untuk menyusun laporan keuangan yang sebenarnya karena saya takut terkena sanksi undang-undang”.

Jawaban kuesioner di atas menguraikan sebagian besar responden sepakat bahwa : (1) laporan keuangan yang disusun demi mempertimbangkan kesejahteraan pihak di lembaga pemerintahan yang berkepentingan tanpa melihat sudut pandang kepentingan bersama, termasuk dengan masyarakat; (2) keputusan untuk menyusun laporan keuangan dibuat karena takut terkena sanksi bukan berdasarkan rasa tanggungjawab atas kewajiban tugasnya. Hasil ini menggambarkan jika pencegahan terjadinya penyelewengan tidak diukur

melalui moralitas, kemungkinan karena adanya pengaruh dari atasan atau pihak yang mempunyai kekuasaan. Keadaan seperti ini terkadang menjadi celah bagi pihak berkepentingan atau atasan untuk memberi tekanan yang besar.

Hal tersebut bertentangan dengan teori agen, akan tetapi sesuai dengan teori *fraud triangle*. Teori ini mengatakan tekanan (*pressure*) dan peluang (*opportunity*) merupakan aspek pemicu seorang bertindak *fraud*, (Sinaga dan Dewi, 2018) dalam (Wati & Yuniasih, 2021). Seseorang yang bermoral belum tentu orang tersebut tidak akan melakukan kecurangan. Tidak semua individu bisa menahan keinginan untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar. Adanya motivasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi tersebut didukung dengan adanya tekanan (*pressure*) untuk bertindak curang atau karena kebutuhan *financial* seperti gaya hidup yang bisa juga menjadi alasan seseorang untuk menjalankan niat curangnya (Azzahra & Yendrawati, 2022).

Tekanan pada moral terjadi ketika seseorang mengetahui tindakan yang secara etis benar untuk diambil tetapi terhalang (AACN, 2023). Atasan berpeluang menjadi salah satu penghambat pelaksanaan pekerjaan. Seringkali atasan hanya menginginkan apa pun yang menjadi perintahnya harus terlaksanan tanpa memikirkan bawahannya merasa tertekan atau tidak (Santoso, 2022). Tekanan seperti ini akan berdampak buruk, misalnya aparat desa terkait dapat melakukan salah catat pada saat pelaporan keuangan desa. Pelaporan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (triwulan atau semesteran) pun akan mengalami keterlambatan. Muncul rasa bimbang, apakah harus berlaku curang karena tekanan atau memilih bertindak sesuai aturan tapi takut disalahkan.

Tingkat moralitas seseorang tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* karena walaupun seorang aparat memiliki moralitas yang baik namun dihadapkan dengan peluang dan moral aparat lain yang buruk maka upaya untuk melakukan pencegahan *fraud* tidak berjalan maksimal sehingga tindakan *fraud* tetap akan terjadi (Sinaga, 2022).

Azzahra & Yendrawati (2022), rekan kerja yang memiliki moral baik atau buruk sekalipun tidak memberikan jaminan seseorang tidak akan melakukan kecurangan. Seseorang yang merasa bahwa tindakan kecurangan merupakan hal yang wajar maka akan muncul niat dalam dirinya untuk melakukan kecurangan tetap ada. Sehingga, tingginya moralitas yang dimiliki oleh seseorang tidak menurunkan adanya kecenderungan kecurangan. Ketika seseorang memiliki keinginan dan dorongan yang kuat untuk melakukan tindak kecurangan, moralitas tidak lagi berpengaruh (Yulian et al., 2022).

Suandewi (2021), Mustaqin (2022), Ylian et al. (2022), Kurniawati (2023), Nur et al. (2023) hasil penelitian mereka mendukung hasil penelitian ini yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara moralitas dengan pencegahan *fraud* dana desa.

4.4.3. Pengaruh Integritas Aparatur Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa integritas aparatur tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Hal ini berarti tinggi rendahnya integritas yang dimiliki oleh aparatur desa di Kecamatan Oba Utara dan Tengah tidak mempengaruhi tingkat pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Faktor yang menyebabkan integritas tidak memiliki dampak untuk mencegah tindak kecurangan dikarenakan

kurangnya pemahaman aparat desa tentang arti dan tujuan integritas dalam melaksanakan pekerjaan.

Belum diterapkannya *whistleblowing* dapat menjadi penyebab lainnya, pegawai yang memiliki integritas tinggi tidak berani mengadu dan tidak bisa melaporkan kecurangan akuntansi yang terjadi kepada pihak tertentu (Sepbrina, 2020). Disisi lain, pegawai yang memiliki integritas tinggi, seringkali juga membenarkan perilaku curangnya dengan niat membantu dan merasa tidak merugikan siapapun, hal ini akhirnya membuat mereka tidak memperhatikan apakah tindakannya menggunakan cara-cara yang jujur atau sebaliknya.

Berdasarkan tabulasi penelitian, 5 orang merespon netral, 1 merespon sangat tidak setuju di pernyataan “dalam pekerjaan kejujuran akan bermanfaat dalam jangka panjang” dan pernyataan “bapak/ibu selalu mengungkap semua fakta-fakta yang diketahui demi mencegah terjadinya *fraud*”. 11 orang merespon netral, 1 orang merespon sangat tidak setuju di pernyataan “integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan masyarakat”. Representasi tabulasi tersebut memperlihatkan pendapat beberapa orang terkait ketidakterlibatan integritas dalam pencegahan *fraud*. Integritas sendiri tidak dianggap sebagai penilaian kepercayaan masyarakat terhadap aparat desa.

Mereka yang berintegritas adalah mereka yang tidak takut untuk membuat kesalahan dalam melakukan tugasnya (Risna, 2024). Namun sesuai realita yang ada, kejujuran dianggap hal yang tidak perlu dilakukan karena dalam sebuah laporan ada beberapa fakta-fakta yang tidak diungkap, karena mereka merasa kejujuran yang terungkap akan merugikan dirinya. Kemungkinan anggapan integritas dalam wujud kejujuran tidak memberikan manfaat atau keuntungan kepada yang menerapkannya. Survei langsung yang dilakukan

penelitian di desa-desa Kecamatan Oba Utara dan Tengah, sebagian besar dalam merekrut susunan organisasi aparat desa membuktikan perekrutan yang dilakukan tidak berdasarkan seleksi melainkan mengajukan diri untuk menjabat. Perekrutan yang tidak dinilai melalui kompetensi dan kapabilitas akan berdampak pada ketidakpercayaan terhadap integritas yang dimiliki aparat-aparat desa terpilih.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan *agency theory*, tapi lain halnya dengan teori *fraud triangle* dari aspek *rationalization* (rasionalisasi). Soemarso (2018), rasionalisasi memungkinkan pelaku untuk menjustis tindakan ilegal mereka sebagai sebuah tindakan yang benar untuk dilakukan. Rasionalisasi ditunjukkan saat pelaku mencari pembenaran sebelum melakukan kejahatan. Contohnya seperti menganggap hal yang wajar untuk melakukan korupsi dana desa karena banyak pihak melakukannya dan menjadi kebiasaan, kecurangan yang dilakukan dianggap bukan sebagai bentuk penipuan. Rasionalisasi dan integritas memiliki ikatan. Menurut Ikhsan (2017) dalam Indriana (2021) integritas berkaitan dengan kesadaran mendalam atas sesuatu yang pernah dialami dengan cara melampaui daya analitis rasional. Integritas juga mengharuskan seseorang untuk bersikap berani. Ketika individu merasa melakukan hal yang dianggap benar, maka mereka akan berani melakukan tindakan yang diinginkannya dan mengesampingkan prinsip integritasnya.

Integritas tidak berpengaruh pada perilaku curang dapat juga dikarenakan aparat belum maksimal dalam menerapkan peraturan yang berlaku. Peraturan yang dimaksud salah satunya yaitu keterbukaan informasi keuangan desa (Andrianto, 2020). Ada aparat yang mengaku berintegritas namun masih minim dalam pemahaman pengelolaan keuangan desa dan sangat kurangnya

pengawasan masyarakat terhadap pengelola keuangan desa. Nilai integritas sendiri akhirnya tidak mampu mendorong seseorang untuk mencegah kecurangan. Meskipun individu memiliki integritas tinggi tidak membuat individu mampu menekan perilaku kecurangannya (Anjani, 2022).

Menurut (Putranto et al., 2022), orang-orang berintegritas namun ada beberapa dari mereka yang tidak bisa independen dalam organisasinya dan masih berada di bawah kendali organisasi mereka sehingga integritas susah untuk dibangun. Dibawah kendali pihak lain inilah yang membuat seseorang bisa bersikap tidak jujur dan tidak bertanggungjawab, kemudian jika kesalahan terjadi maka orang tersebut akan membantah bahkan menyalahkan orang lain (Utami, 2021), timbul dalam pikirannya bahwa apa yang dilakukan adalah benar dan sesuatu yang wajar (Khomsah et al., 2022). Oleh sebab itu fungsi integritas tidak bisa dijadikan pengukur dalam mencegah kecurangan.

Integritas bukanlah penyebab utama terjadinya *fraud*. Selain integritas, rasionalisasi dan kapabilitas seseorang untuk melakukan *fraud* lebih kuat untuk mendorong seseorang melakukan *fraud*. Kemungkinan lainnya adalah indikator yang digunakan untuk mengukur integritas masih belum sesuai dengan yang seharusnya digunakan (Mardiah dan Jasmani, 2021).

Peneliti Eldayanti et al. (2020), Rikayanti (2021), Utami (2021), Khomsah et al. (2022), Siahaan (2023) yang hasil penelitiannya mendukung integritas tidak memberikan pengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

4.4.4. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Hasil uji hipotesis menunjukkan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Hal ini berarti

bahwa kuat atau rendahnya pengendalian internal di Kecamatan Oba Utara dan Tengah tidak akan mempengaruhi pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Pengendalian internal yang sistemnya tidak dijalankan secara baik oleh aparatur desa menjadi penyebab pengendalian internal tidak memiliki pengaruh pada pencegahan kecurangan.

Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap upaya individu untuk menghindari kecenderungan kecurangan akuntansi, hal ini disebabkan karena ketidakmampuan organisasi dalam memprediksi risiko yang akan terjadi, sehingga pengendalian internal tidak berjalan efektif (Samanto, 2020). Pengendalian internal yang tidak diterapkan secara maksimal, seperti tidak adanya pembinaan terhadap pegawai dan pimpinan tidak membuat kebijakan untuk melaksanakan aktivitas pengendalian, mengakibatkan aktivitas pengendalian tidak berjalan sesuai tujuan. Begitupun rekomendasi audit (internal maupun eksternal) yang tidak digunakan untuk mengevaluasi pengendalian internal, sehingga kegiatan pengendalian internal selanjutnya tidak tercapai atau akan mendapat hambatan (Nisrinanisa, 2019).

Dari survei lapangan secara langsung oleh peneliti, laporan keuangan desa dibuat setiap triwulan. Dari pembagian kuisioner 15 responden memilih netral, 5 responden memilih tidak setuju, 2 responden memilih sangat tidak setuju pada pernyataan “terdapat kebijakan dan prosedur aturan dalam filosofi manajemen dan gaya kepemimpinan”. 4 responden memilih netral, 1 responden memilih tidak setuju pada pernyataan “pimpinan menjelaskan arahan yang spesifik kepada pegawai mengenai tujuan dan kemungkinan risiko yang akan terjadi didalam bekerja”.

Kesimpulan yang dapat peneliti ringkas atas survei dan tanggapan-tanggapan responden bahwasannya pelaporan keuangan yang dilakukan secara triwulan belum dapat mengontrol penanganan kecurangan keuangan desa. Terbukti beberapa aparat desa yang merasa jika minimnya penjelasan aturan tentang prosedur pengambilan kebijakan dan merasa belum ada arahan yang jelas mengenai tujuan serta risiko kerja. (Rachmat, 2006) suatu organisasi yang gagal ditentukan oleh kepemimpinan yang minim pendekatan, dan (Hapsari, 2021) penyebab timbulnya masalah aspek perilaku dalam pengendalian salah satunya kurangnya arahan dari atasan mengenai manajemen organisasi. Secara keseluruhan, pengendalian internal di kantor-kantor desa Kecamatan Oba Utara dan Tengah masih belum maksimal.

Kejadian seperti itu menandakan bahwa ada tindak kecurangan yang tidak dapat diketahui oleh sistem pengendalian dan pada akhirnya pencegahan terhadap kecurangan tidak dapat diatasi. (Mustikasari, 2013) menyatakan bahwa praktik kolusi di sebuah instansi terjadi disebabkan oleh sekelompok individu yang bekerjasama dalam melakukan kecurangan sekaligus menutupi kecurangan itu sehingga tidak dapat dideteksi oleh pengendalian internal.

Teori agen bertentangan dengan hasil penelitian ini, namun *fraud triangle theory* sejalan. Tuanakotta (2018) dalam Widhiani (2019), ada salah satu komponen dari persepsi tentang peluang yakni *general information*. Yang mana peluang untuk melakukan kecurangan berasal dari informasi yang diperoleh dari apa yang didengar atau dilihat, seperti sebuah posisi pekerjaan yang dipercaya dalam pelaksanaan aturannya dapat dilanggar tanpa ada konsekuensi, pengalaman seseorang yang curang tapi tidak ketahuan atau tidak dikenakan hukuman. Eldayanti (2020) sebaik apapun suatu sistem pengendalian internal

yang diterapkan pemerintahan, apabila pejabat menyalahgunakan kekuasaan maka kolusi akan terjadi, oleh karena itu suatu pengendalian internal tidak membawa pengaruh dalam melakukan pencegahan kecurangan.

Dengan adanya pengendalian internal yang efektif dan baik tidak menjamin kecurangan dapat diminimalisir. Penerapan pengendalian yang berjalan sangat baik dan dapat terlaksana sebagaimana mestinya dalam suatu instansi, tidak menutup kemungkinan seseorang ingin berlaku curang. Bagaimanapun ketatnya sebuah sistem atau struktur dalam suatu entitas itu dibangun, seseorang tetap dapat melakukan keinginannya untuk melakukan tindakan kecurangan karena niat dan dorongan sangat kuat untuk melakukan tindakan kecurangan telah muncul dari dalam diri (Pratama, 2023). Jika niat sudah tertanam dalam diri individu maka upaya pencegahan untuk mengatasi terjadinya perilaku curang akan sia-sia.

Hasil ini sejalan dengan hasil Rahayu et al. (2018), Suandewi (2021), Kivaayatul Akhyaar et al. (2022), Olivia & Lastanti (2022), Widyastuti & Sari (2023) yang membuktikan pengendalian internal dan pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa tidak saling berpengaruh.

4.4.5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Budaya organisasi dan pencegahan kecurangan memiliki keterkaitan. Hal ini berarti semakin ideal budaya organisasi yang ada di desa di Kecamatan Oba Utara dan Tengah maka semakin besar pula perlakuan untuk mencegah kecurangan pengelolaan dana desa.

Kehadiran budaya organisasi diperkuat oleh teori *fraud triangle* yaitu rasionalisasi (*rationalization*), individu harus berpikir rasional bahwa budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang untuk berlaku curang. Apabila budaya organisasi dapat berjalan dengan baik maka akan membentuk karakter anggota di dalam organisasi seperti memiliki *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian dari organisasi) (Depi & Wahyuni, 2022). Membangun budaya yang etis dan jujur adalah cara yang tepat untuk melawan *fraud*. Individu harus menanamkan budaya kejujuran dan etika yang baik untuk mencegah kecurangan (Nahari, 2022).

Upaya yang dapat ditempuh dalam mencegah *fraud* diantaranya adalah dengan menerapkan budaya organisasi. Budaya organisasi yang ideal memiliki nilai lebih dalam mencegah tindakan kecurangan. Pencegahan dapat diterapkan melalui budaya kerja yang dikembangkan dengan baik sehingga menghasilkan nilai-nilai fundamental organisasi yang baik seperti kualitas kerja serta pelayanan yang prima dan penghormatan atas keterbukaan dan transparansi keuangan (Widyawati *et al.*, 2023). Nilai-nilai fundamental yang timbul inilah yang kemudian dapat dimanfaatkan masyarakat untuk turut memantau dan mengawasi pengelolaan dana desa dan kecurangan yang mungkin akan timbul dapat dicegah bersama-sama.

Anilua & Rusmita (2023) Budaya ini membentuk identitas dan karakteristik unik dari suatu entitas. Jika menerapkan budaya organisasi dengan baik maka dapat mencegah *fraud* yang dapat terjadi. Karena *fraud* terjadi dari kebiasaan individual atau kelompok dalam entitas. Budaya organisasi bukan hanya sebagai ciri khas, tetapi juga sebagai kekuatan yang mengikat, membentuk, dan memberi arah pada perilaku dan komitmen individu. Dalam

konteks ini, budaya yang ada dalam sebuah entitas memainkan peran penting dalam mencegah tindakan kecurangan, budaya tersebut harus sejalan dengan tujuan organisasi dan menjadi landasan yang kuat dalam pencegahan kecurangan. Budaya organisasi yang baik adalah kunci untuk mencegah tindak kecurangan. Pencegahan kecurangan dapat diwujudkan melalui pengembangan budaya kerja yang baik. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi tingkat pencegahan terhadap kecurangan yang dapat dicapai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Satcitanandadewi & Wahyuni (2020), Rika Novitasari & Akbar (2021), Yulianto et al., (2021), Nahari & Kusuma (2023), Rustiyaningsih (2023), hasilnya memiliki pengaruh positif antara budaya organisasi dengan pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dan desa.

4.4.6. Pengaruh *Self Awareness* Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Hasil uji hipotesis menunjukkan *self awareness* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. *Self awareness* yang timbul dapat memberikan efek kepada perilaku seseorang untuk mencegah *fraud*. Hal ini berarti bahwa *self awareness* aparat desa yang besar maka akan menumbuhkan keinginan yang besar untuk mencegah kecurangan pengelolaan dana desa di Kecamatan Oba Utara dan Tengah.

Teori *fraud triangle* menguraikan praktik kecurangan yang dijalani dilihat dari sebuah kesempatan (*opportunity*) yang ada dalam melancarkan perbuatan kecurangan. Kemudian mereka akan merasionalisasikan (*rationalization*) aksi mereka dan membenarkan bahwa hal tersebut hal yang wajar. Namun, membentuk etika yang baik harus diawali dari pimpinan sebagai *role model* bagi

pegawai. Pegawai akan mengikuti perilaku pimpinannya. Dari pihak pegawai, kesadaran diri terhadap *anti-fraud* akan meningkatkan rasa peduli atas risiko kecurangan yang terjadi. Kecurangan akan lebih mudah diketahui dan dicegah dengan sendirinya karena pegawai sudah memiliki kesadaran akan bahaya yang ditimbulkan dari tindak kecurangan di tempat kerja (Nurbaya, 2022).

Melalui kepemimpinan yang baik serta ditunjang kesadaran diri atas anti-kecurangan yang tinggi diharapkan dapat menumbuhkan kepekaan semua pihak terhadap bahaya penipuan dan kontrol yang diperlukan untuk mencegahnya. Dengan membangun kesadaran diri untuk memerangi kecurangan, diharapkan dapat meminimalisir penipuan yang mungkin dilakukan pengelola aset dan dapat melindungi aset suatu entitas (Jalil, 2018).

Arumsari (2020), pengembangan kesadaran diri yakni dengan menyeimbangkan antara hak dan kewajiban, serta menyeimbangkan antara imbalan dan hukuman. Kesadaran diri harus dikembangkan untuk mencegah kecurangan. Arpani et al., (2022) Kesadaran diri terhadap anti-kecurangan dapat menghidupkan kebijakan apapun. Kesadaran anti-kecurangan harus disosialisasikan kepada semua pemangku kepentingan untuk dapat berperan dalam mencegah penipuan. Dimensi pengukuran yang digunakan mendeteksi dan mencegah kecurangan antara lain menciptakan, mengembangkan dan mengevaluasi anti-kecurangan yang ada dalam entitas tersebut.

Hasil penelitian Amalia (2020), Arumsari (2020) menunjang *self awareness* berpengaruh terhadap keinginan mencegah *fraud* pada penggunaan dana desa dalam hasil penelitiannya. Pengaruh signifikan kesadaran *anti-fraud* terhadap pencegahan *fraud* juga ditunjang oleh hasil penelitian Novandalina et al. (2021), Fitriani et al. (2022).

4.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Hal ini berarti baik buruknya lingkungan kerja desa di Kecamatan Oba Utara dan Tengah tidak akan meningkatkan atau menurunkan perlakuan untuk mencegah kecurangan pengelolaan dana desa. Kepribadian aparatur desa yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan cenderung cuek dalam merespon kejadian yang dianggapnya tidak penting merupakan alasan lingkungan kerja dan perilaku pencegahan tidak saling berpengaruh. Aparatur desa yang mampu mengontrol kepribadiannya dengan benar maka lingkungan kerja yang buruk sekalipun tidak akan mempengaruhi sikapnya.

Ningsih (2022) tidak adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dapat disebabkan oleh organisasi yang kurang memperhatikan lingkungan kerja (fisik dan non fisik) pegawai untuk menunjang peningkatan kinerja setiap harinya. Organisasi terlalu fokus pada kemampuan personal sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dipergunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti mencegah terjadinya kecurangan.

Tabulasi dari penyebaran kuesioner diperoleh 14 netral, 2 tidak setuju, 1 sangat tidak setuju di pernyataan “kondisi udara diruang kerja dan penataan ruang memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja”. 1 netral, 1 sangat tidak setuju di pernyataan “hubungan kerja dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik”. Hasil survei lapangan oleh peneliti di desa-desa Kecamatan Oba Utara dan Tengah dalam pelaksanaan tugas, para aparatur desa melaksanakannya masing-masing sesuai dengan fungsinya. Akan tetapi apabila

pekerjaan terlihat menumpuk atau banyak maka sesama rekan kerja, mereka saling membantu agar pekerjaan terselesaikan tepat waktu.

Menurut peneliti, walaupun lingkungan kerja belum mendukung kinerja, namun secara individual seorang aparat memiliki sikap menghargai, menghormati dan peduli terhadap aparat lainnya maka tindakan-tindakan kecurangan dapat dicegah. Faktor eksternal kerja (lingkungan kerja) dapat dikalahkan oleh faktor internal kerja (kepribadian) yang sangat baik. Pencegahan terhadap kecurangan tidak semata karena adanya lingkungan kerja fisik, melainkan non fisik dalam bentuk komunikasi dan rasa peduli yang tinggi juga sangat menunjang terjadinya kinerja yang memuaskan (Garcia, 2022), lingkungan kerja yang tidak memadai dapat dihindari dengan pengelolaan kepribadian yang baik seperti, tetap berpikir positif, hindari ikut campur urusan orang lain dan ,mengambil inisiatif untuk mencari solusi. Kepribadian yang dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerjanya.

Fraud triangle theory tidak sesuai, akan tetapi teori agen sesuai dengan hasil ini. Teori agensi diartikan sebagai suatu keadaan yang melibatkan manajemen sebagai pihak pengelola dan agen yang bertindak atas kepentingan stakeholder. Dengan demikian, dalam upaya mengurangi masalah keagenan yang dapat merugikan prinsipal maka sangat diperlukan pelaksanaan mekanisme (Witari & Putra, 2023). Mekanisme pencegahan *fraud* dalam pengelolaan keuangan menurut Dewi & Rasmini (2019) diantaranya sistem pengawasan, meningkatkan kultur organisasi dan merumuskan, mensosialisasikan nilai anti-*fraud*, bagi pegawai membentuk agen perubahan. Dengan adanya mekanisme ini diharapkan dapat membentuk komitmen aparat

yang kuat dalam menumbuhkan kesadaran dirinya dalam mencegah kecurangan tanpa terpengaruh oleh lingkungan kerja yang belum memadai.

Lingkungan kerja juga tergolong dalam tekanan eksternal. Tekanan eksternal tidak mendorong terjadinya kecurangan, tekanan yang dirasakan tidak membuat seseorang melakukan segala cara demi memperoleh kesuksesan dan tetap menjunjung tinggi etika dalam diri (Anindi et al., 2022). Apabila pengaruh faktor internal dalam diri individu lebih kuat daripada pengaruh dari faktor eksternal, lingkungan yang baik sekalipun tidak akan bisa mencegah individu untuk melakukan kecenderungan *fraud* (Wijayanti & Hanafi, 2018).

Penyebab tidak berpengaruhnya lingkungan terhadap pencegahan kecurangan yaitu kemungkinan sudah dijalankannya kebijakan serta prosedur sesuai dengan yang telah ditetapkan. Meskipun masih terdapat beberapa kesalahan, tetapi entitas masih bisa mengatasi dan memperbaikinya. Indikator tertinggi pada lingkungan terdiri dari entitas yang menunjukkan komitmen terhadap nilai etika. Keberhasilan penerapan nilai etika kepada semua anggota dan juga bekerja sama untuk memperbaiki internal entitas dengan sistem kekeluargaan dan mengadakan beberapa kegiatan rutin (Huda & Ardiana, 2021). Upaya-upaya tersebut sebagai bentuk menguatkan cinta terhadap pekerjaan, apapun gangguan atau propaganda yang terjadi di lingkungan kerja, para aparat desa akan tetap menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan *job description* dan saling menjaga dalam mencegah terjadinya *fraud*.

Sesuai penelitian Mulyana & Maulana (2023), lingkungan kerja tidak memberi dampak kepada kinerja aparatur desa. Pambayun (2020), lingkungan kerja tidak memberi dampak kepada kinerja perangkat desa. Logahan et al. (2012) lingkungan kerja tidak memberikan dampak pada kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan :

1. Kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Ini artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh aparatur desa di Kecamatan Oba Utara dan Tengah maka pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa yang dilakukan juga akan semakin tinggi.
2. Moralitas aparatur tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Ini artinya, ada atau tidaknya moral aparatur desa di Kecamatan Oba Utara dan Tengah tidak akan berdampak pada pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa.
3. Integritas aparatur tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Ini artinya, tinggi rendahnya integritas yang dimiliki oleh aparatur desa di Kecamatan Oba Utara dan Tengah tidak mempengaruhi tingkat pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa.
4. Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Ini artinya, kuat atau rendahnya pengendalian internal di Kecamatan Oba Utara dan Tengah tidak akan mempengaruhi pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa.

5. Budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Ini artinya, semakin ideal budaya organisasi yang ada di desa di Kecamatan Oba Utara dan Tengah maka semakin besar pula perlakuan untuk mencegah kecurangan pengelolaan dana desa.
6. *Self awareness* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Ini artinya, *self awareness* aparat desa yang besar maka akan menumbuhkan keinginan yang besar untuk mencegah kecurangan pengelolaan dana desa di Kecamatan Oba Utara dan Tengah.
7. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa. Ini artinya, baik buruknya lingkungan kerja desa di Kecamatan Oba Utara dan Tengah tidak akan meningkatkan atau menurunkan perlakuan untuk mencegah kecurangan pengelolaan dana desa.

5.2. Saran

Adapun beberapa saran bagi penelitian selanjutnya antara lain :

1. Memperbanyak objek dan subjek penelitian seperti menambah dari kalangan masyarakat setempat sebagai salah satu bentuk pengawasan keberlangsungan penggunaan dana desa dan hasilnya dapat digeneralisasi.
2. Menambah atau memodifikasi variabel penelitian yang telah ada dalam penelitian ini dengan variabel lainnya seperti, variabel *mimetic* dan komitmen organisasi.
3. Mendistribusikan kuesioner secara online, agar lebih menghemat waktu dan anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- AACN. (2023). *Tekanan Moral Tekanan Moral dalam Keperawatan : Yang Perlu Anda Ketahui Mengenali Tekanan Moral ... dan Apa yang Harus Dilakukan untuk Mengatasinya*.
- Adhivinna, V. V., Selawati, M., & Umam, M. S. (2022). Kompetensi Aparatur Dan Sistem Pengendalian Internal Pada Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 6(2), 63–74. <https://doi.org/10.29303/jaa.v6i2.138>
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March). <https://www.researchgate.net/publication/340021548%0ABuku>
- Amalia, N. (2020). *Keinginan Mencegah Fraud Pada Penggunaan Dana Desa*. 2507(February), 1–9. <https://dspace.uui.ac.id/123456789/29910>
- Andrianto, A. (2020). *pengaruh pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi dan integritas terhadap kecurangan akuntansi (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Kebumen)* [Universitas Muhammadiyah Magelang]. <http://eprintslib.ummmgl.ac.id/id/eprint/1455>
- Anggara, M. R., Sulindawati, N. L. G. E., & Yasa, I. N. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan Integritas Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) pada Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Empiris pada Desa Se-Kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 11(4), 561–572. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jimat.v11i3.27149>
- Aniasih, K., Desak, N., & Sri, W. (2022). Determinan Kecenderungan Kecurangan pada Pengelolaan Keuangan Dana Desa (Studi Kasus pada Desa di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Akuntansi Profesi*, 13(2), 389–398. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jippg.v3i2>
- Anindi, D. S., Purwantini, A. H., & Maharani, B. (2022). *Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa Akuntansi: Investigasi Dimensi Fraud Pentagon , Integritas dan Religiusitas*. September, 308–325.
- Anlilua, P., & Rusmita, S. (2023). pengaruh whistleblowing system, sistem pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap pencegahan fraud. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE)*, 1(3), 34–48.
- Anwar, & Martadinata, S. (2023). Pengaruh Moralitas Dan Akuntabilitas Terhadap Pencegahan Fraud Pada Pemerintah Desa Pada Kecamatan Moyo Hulu. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 235–244. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2291>

- Aprilia, S. (2023). *Pengaruh Whistleblowing System, Moralitas Individu, Integritas Aparatur, Lingkungan Pengendalian Dan Sanksi Pidana Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Pada Aparatur Desa Di Kecamatan Kuantan Hilir)*. 1–103. [https://repository.uin-suska.ac.id/70667/1/TANPA BAB IV.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/70667/1/TANPA%20BAB%20IV.pdf)
- Aranta, P. Z. (2013). Pengaruh Moralitas Aparat dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pemerintah Kota Sawahlunto). *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 1–26. <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/116>
- Ardiyanti, A., & Supriadi, Y. N. (2018). Efektivitas Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Terhadap Implementasi Good Governance Serta Impikasinya Pada Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa di Kabupaten Tangerang. *Manajemen Bisnis*, 8(1), 1–15. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jmb/article/view/1572>
- Armelia, P. A., & Wahyuni, M. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Efektivitas Pengendalian Internal, dan Moral Sesitivity terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Vokasi: Jurnal Riset Akuntansi*, 9(2), 61–70. <https://doi.org/10.23887/vjra.v9i2.26125>
- Arumsari, C. D. (2020). *Determinan Untuk Mencegah Kecurangan Alokasi Dana Desa di Kabupaten Sleman*. 2507(February), 1–9. <https://dspace.uii.ac.id/123456789/28090>
- Ashley, G., & Reiter-Palmon, R. (2012). Kesadaran diri dan evolusi pemimpin: Kebutuhan akan ukuran kesadaran diri yang lebih baik. *Manajemen Perilaku Dan Terapan*, 2–17. <https://doi.org/10.1037/t29152-000>
- Assriyani, S. K. (2019). Integritas Kepala Desa dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Desa Gunung Rejo Kecamatan Way Ratai Kabupaten Pesawaran). *Digital Repository Unila*. <http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/59514>
- Azaria, R. (2020). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Moralitas, Sistem Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Empiris Aparat Pemerintah Desa Kabupaten Kudus)*. <http://eprints.umk.ac.id/id/eprint/13762>
- Azzahra, H. Y., & Yendrawati, R. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal , Moralitas Aparat , dan Implementasi Corporate Governance Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 9(2), 221–234. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss2.art3>
- Basri, R., & Munawir. (2022). *Mantan Kepala Desa Bukit Durian di Tidore , Jadi Tersangka Kasus Korupsi DD dan ADD 2020*. TRIBUNTERNATE.COM.
- Biduri, S., Fitriyah, H., & Febriana, P. (2022). Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(4), 4021–4036. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i4.1085>

- Cahyadi, M. F., & Sujana, E. (2020). Pengaruh Religiusitas, Integritas, dan Penegakan Peraturan Terhadap Fraud pada Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(2), 136–145. <https://doi.org/10.23887/jiah.v10i2.25919>
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Management Business Innovation Convergence*, 6(2), 989–1001. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/view/67740>
- Depi, N. P. S. P., & Wahyuni, M. A. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Studi Empiris Pada LPD Se-Kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 13(2), 390–401. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/36225>
- Dewi, L. P., Sunaryo, K., & Yulianti, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Moralitas Individu, Budaya Organisasi, Praktik Ajuntabilitas, dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa di Kecamatan Prambanan, Klaten). *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 9(2), 323–340. <https://doi.org/10.25105/jat.v9i2.13870>
- Dewi, N. K. P., Indraswarawati, S. A. P. A., & Putra, I. M. E. L. (2022). Pengaruh Kompetensi, Spi, Moralitas Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 134–142. <https://doi.org/10.32795/hak.v3i2.2762>
- Dewi, N. K. P. P., & Rasmini, N. K. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM dan Locus Of Control Pada Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(3), 1071–1082. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v29.i03.p12>
- Diansari, R. E., Sari, D. P., Nusron, L. A., & Umam, M. S. (2022). Determinan Pencegahan Fraud Pengelolaan Keuangan Desa. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi Dan Manajemen (SENAMA)*, 5(2), 73. <https://doi.org/10.52353/senama.v1i1.236>
- Dukomalamo, I. (2023). *8 Kecamatan dan Kelurahan, Desa di Kota Tidore Kepulauan Provinsi Maluku Utara Iswan*.
- Eldayanti, N. K. R., Indraswarawati, S. A. P. A., & Yuniasih, N. W. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Pengendalian Internal, Integritas Dan Akuntabilitas Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 465–494. <https://doi.org/10.32795/hak.v1i1.787>
- Eurich, T. (2018). *Apa Sebenarnya Kesadaran Diri (dan Cara Menumbuhkannya)*.
- Fahmi, N. (2023). *Pengaruh Kompetensi Aparatur, Moralitas Individu, Sistem Pengendalian Internal, Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Wonosari, Kabupaten Klaten*. Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
- Fikri, A. (2021). *Monitoring dan Evaluasi (Issue 0748)*.

- Fikri, M. A., Inapty, B. A., & Martiningsih, R. S. P. (2016). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Kompetensi Aparatur dan Peran Audit Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan dengan Sistem Pengendalian Intern sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada SKPD-SKPD di Pemrov. NTB). *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 9(1), 1–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3583>
- Fitriani, S. D., Dewata, E., & Indriasari, D. (2022). Pencegahan Fraud Pengadaan Barang Dan Jasa Melalui Whistleblowing System Dan Kesadaran Anti-Fraud. *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)*, 6(2), 140–151. <https://doi.org/10.46367/jas.v6i2.738>
- Fresiliasari, O. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa Terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa dengan Akuntabilitas sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23(02), 1–10. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap> Jurnal
- Garcia, V. (2022). *Tetap Asyik di Lingkungan Kerja yang Toxic*.
- Hapsari. (2021). *Pengendalian Manajemen (Management Control) di Sektor Publik*.
- Harahap, A. Y., Lubis, N., & Syardiansah. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Sistem Infomasi Terhadap Sistem Pengendalian Internal. *HUMAN FALAH: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(1), 104–122. <https://doi.org/10.30829/hf.v9i1.11199>
- Harjono, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Batuatas Kabupaten Buton Selatan. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 10, 6.
- Hayati, Y. R. N. (2014). Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, Integritas, dan Independensi Satuan Pengawasan Internal dalam Mencegah Kecurangan (Fraud) di Lingkungan Perguruan Tinggi Negeri. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2), 101–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/jaffa.v2i2.765.g674>
- Hidayat, S. (2017). Strong Leadership And Political Will In Fraud Avoidance. *Asia Pacific Fraud Journal*, 2(1), 81–92. <https://doi.org/10.21532/apfj.001.17.02.01.08>
- Hilmiawan, G. A., Pratiwi, N., & Noris. (2023). Upaya Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa: Dampak Faktor Individu dan GCG. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 10(2), 13–24. <https://doi.org/10.55963/jraa.v10i2.529>
- Homer. (2020). Menguji segitiga penipuan: tinjauan sistematis. *Jurnal Kejahatan Keuangan*, 27(Februari), 172–187. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2018-0136>

- Huda, N., & Ardiana, M. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus Di Baitul Maal Wan Tamwil Nahdlatul Ulama Jombang). *Jurnal Akuntansi (JA)*, 09(02), 64–76. <https://doi.org/10.26460/ja.v11i1.2990>
- Indah Aprilia, K. W., & Yuniasih, N. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 25–45. <https://doi.org/10.32795/hak.v2i2.1521>
- Indriana, L. (2021). Analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cemara Agung Sejahtera Kabupaten Magetan). *Repository*, 8–28. <http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/6609>
- Islamiyah, F., Made, A., & Sari, A. R. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Moralitas, Sistem Pengendalian Internal, dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Wajak (Studi Empiris Pada Desa Sukoanyar , Desa Wajak , Desa Sukolilo , Desa Blayu dan Desa Patokp. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi (JRMA)*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jrma.v8i1.4452>
- Jafar, F., Echdar, S., & Maryadi. (2021). Pengaruh Kemampuan Individu, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Dana Desa di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 9(2), 143–155.
- Jayanti, L. S. I. D., & Suardana, K. A. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas, Whistleblowing dan SPI Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(3), 1117–1131. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i03.p16>
- Juniarti, U., Inapty, B. A., & Rakhmawati, I. (2022). Pengaruh kompetensi aparatur, partisipasi masyarakat, terhadap efektivitas pengelolaan dana desa di kecamatan labuhan haji dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 2(3), 608–620. <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/risma.v2i3.298>
- Karlina, D. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Jaya Makmur Sejahtera*. 2507, 1–9. https://perpustakaan.poltektegal.ac.id/index.php?p=show_detail&id=4210555
- Kartika, D. (2014). *Cara Mendeteksi Kecurangan (Fraud) Akuntansi*. 11. <https://diankar77.wordpress.com/2014/07/05/cara-mendeteksi-kecurangan-fraud-akuntansi/>
- Kepulauan, B. K. T. (2024). *Kota Tidore Kepulauan dalam Angka Tidore Kepulauan Municipality in Figures 2024 (Vol. 19)*.

- Khoiriyah, A. S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Aparatur, Whistleblowing, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Dana Desa (Studi Empiris pada Pemerintah Desa di Kabupaten Bantul)*. 1–23. [http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/32095/6. BAB II.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/32095/6_BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Khoiriyah, L., Asyik, N. F., & Lailatul Amanah. (2019). *Dampak Locus of Control pada Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. 3(2), 108–123.
- Khomsah, N. R., Carolina, A., & Abrori, R. (2022). Faktor Internal Organisasi Dan Pencegahan Fraud Pada Pengelolaan Wisata Mangrove Di Madura. *Ultimaccounting Jurnal Ilmu Akuntansi*, 14(2), 295–311. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v14i2.2867>
- Kisnawati, B., Astini, Y., & Oktaviani, R. N. (2018). Transparansi Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Alokasi Dana Desa (ADD) di Kecamatan Moyo Hilir Kabupaten Sumbawa Besar. *Jurnal Valid*, 15(1), 1–10. <https://journal.stieamm.ac.id/index.php/valid/article/view/45/32>
- Kivaayatul Akhyaar, Anissa Hakim Purwantini, Naufal Afif, & Wahyu Anggit Prasetya. (2022). Pengaruh Kepatuhan Pelaporan Keuangan, Sistem Pengendalian Internal Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(2), 202–217. <https://doi.org/10.22225/kr.13.2.2022.202-217>
- Kpk. (2021). *Buku Panduan Desa AntiKorupsi*. <https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/sosial-budaya/buku/buku-panduan-des-a-antikorupsi>
- Kurniadi, R., Suci, R. G., & Putri, A. M. (2022). Determinan Pencegahan Kecurangan Di Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru. *Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)*, 8(1), 155–162. <https://jurnal.unigal.ac.id/edukasi/article/view/8630>
- Kurniawati, E. (2023). *Pengaruh Kompetensi Aparatur, Moralitas, Transparansi, Akuntabilitas dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud) pada Pengelolaan Dana Desa (Studi pada Desa di Kabupaten Sragen)*. 31–41. [https://eprints.iain-surakarta.ac.id/7862/1/195221212_Endah Kurniawati_FIX.pdf](https://eprints.iain-surakarta.ac.id/7862/1/195221212_Endah%20Kurniawati_FIX.pdf)
- Larasati, Y. S., Sadeli, D., & Surtikanti, S. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pencegahan Fraud Di Dalam Proses Pengadaan Barang Dan Jasa. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 3(2), 43–60. <https://doi.org/10.34204/jiafe.v3i2.759>
- Mardiah, S., & Jasman. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyalahgunaan Aset. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 14–24. <https://doi.org/10.22225/kr.13.1.2021.14-24>

- Masruhin, A., & Kaukab, M. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Komitmen Organisasi, Partisipasi Masyarakat, dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Perangkat Desa di Kecamatan MojoTengah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(1), 118–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.32500/jebe.v1i1.881>
- Mufidah, M., & Masnun, M. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi Terhadap Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 519. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.408>
- Muin, A. (2022). *Korupsi Anggaran Desa , Mantan Kades Lola Tidore Dituntut 6 Tahun Penjara*. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jrak>
- Mulyana, & Maulana, A. (2023). pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja aparatur desa pada kantor desa pekan kamsi kec.tembilahan hulu. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)*, 1(1), 19–27. <https://doi.org/10.11591/19>
- Mustaqin, K. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal, dan Moralitas Terhadap Pencegahan Terjadinya Fraud dalam Alokasi Dana Desa (Studi Empiris di Kecamatan Gabu, Kabupaten Pati)*. <http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/29738>
- Mustikasari, D. P. (2013). faktor-faktor yang mempengaruhi fraud di sektor pemerintahan kabupaten batang. *Accounting Analysis Journal*, 2(3), 250–258. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaaj%0A>
- Nabila Herva Oktaviane, & Hotman Tohir Pohan. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Startup Di Dki Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 1143–1154. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14530>
- Nahari, U. (2022). *Pengaruh Internal Control, Good Public Governance, Budaya Organisasi, Tekanan Target, Kompensasi dan Arogansi Terhadap Pencegahan Fraud pada Penggunaan Dana Desa*.
- Nahari, U., & Kusuma, K. (2023). Pengaruh Internal Control, Good Public Governance, Budaya Organisasi, Tekanan Target, Kompensasi dan Arogansi terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(3), 195–209. <https://doi.org/10.59188/journalsostech.v3i3.650>
- Ningsih, O. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Nisrinanisa, A. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Bumd Kabupaten Temanggung). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 95–112.

- Njonjie, P., Nangoi, G., & Gamaliel, H. (2019). Pengaruh Kompetensi , Sistem Pengendalian Internal dan Moralitas Aparatur Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing Goodwill*, 10(2), 79–88. <https://doi.org/10.35800/jjs.v10i2.24955>
- Novandalina, A., Sarbullah, & Tri Adriyanto, A. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Anti-Fraud Awareness dan Asimetri Informasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Bank BCA KCU Semarang. *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers*, 4(1), 224–234. <https://prosiding.stie-aas.ac.id/index.php/prosenas/article/view/115>
- Noya, J., Wilhelmina Silooy, R., & Benony Limba, F. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Dana Desa Dengan Moralitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Desa-desa di Kecamatan Saparua). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(4), 278–292. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i4.1432>
- Nur, S., Supri, Z., & Riyanti, R. (2023). Lingkungan Pengendalian dan Moralitas Individu dalam Pencegahan Fraud yang Terjadi pada Pengelolaan Alokasi Dana Desa. *Owner*, 7(3), 1991–1998. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i3.1433>
- Olivia, & Lastanti, H. S. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Independensi, Whistleblowing System, Anti-Fraud Awareness, Dan Integritas Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 261–272. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14217>
- Pambayun, L. khoiri. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Empiris Aparatur Desa di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen)*. 2507(February), 1–9. <https://eprints.ums.ac.id/87166/1/naskah publikasi.pdf>
- PMK No.146 Tahun. (2024). *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 146 Tahun 2023 tentang Pengalokasian Dana Desa Setiap Desa, Penyaluran, dan Penggunaan Dana Desa Tahun Anggaran 2024*.
- Polutu, A., Mattoasi, & Usman. (2022). Pengaruh Kompetensi Aparat Desa, Sistem Pengendalian Internal & Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *Jambura Accounting Review*, 3(2), 66–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.37905/jar.v3i2.53>
- Prameswari, K. S., Ayu, P. C., & Pratiwi, N. P. T. W. (2022). Pengaruh Whistleblowing, Spip, Good Governance, dan Kompetensi Terhadap Pencegahan Fraud Dana Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 3(4), 252–269. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/hak.v3i4.3466>
- Pratama, R. (2023). *Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaataan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi, Dan Implementasi Good Governance Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Pratiwi, N., & Handayani, A. P. (2023). Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana Desa Oleh Aparat Desa di Kabupaten Kulonprogo. *Akuntansi Dewantara*, 7(1), 69–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.26460/ad.v7i1.13580>
- Prena, G. Das, & Kusmawan, R. M. (2020). Faktor-faktor Pendukung Pencegahan Fraud pada Bank Perkreditan Rakyat Fraud. *JIA Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 84–105. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jia.v5i1.24275>
- Puspita, D. R. (2011). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. *Administrasi*, 11(1), 87–96. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46730/jiana.v11i01.1074>
- Puspita, N. K. M. C., & Ratnadi, N. M. D. (2023). Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal, Locus of Control, dan Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(2), 346–359. <https://doi.org/10.24843/EJA.2023.v33.i02.p05>
- Putra, I. P. A. P. E., & Latrini, M. Y. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Moralitas Pada Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Di Lpd Se-Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25, 2155–2184. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v25.i03.p20>
- Putranto, A. S., Dengah, M., & Umar, H. (2022). pengaruh kompetensi dan integritas auditor internal serta whistleblowing system terhadap fraud prevention. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 99–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.56174/jrpma.v5i2.91>
- Putri, A. Z., & Prasiwi, F. D. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(2), 1–12.
- Rachmat, S. (2006). *Analisis kondisi lingkungan pengendalian (Control Environment) dalam Sistem Pengendalian Intern Bank Btn.*
- Rahayu, D., M.Si, A. R., & M.Si, D. N. (2018). *Determinan Pencegahan Fraud Pengelolaan Keuangan Desa.*
- Rahimah, L., Murni, Y., & Lysandra, S. (2018). Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Desa, Lingkungan Pengendalian, dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud Yang Terjadi Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (Studi Kasus di Desa Sukamantri, Desa Sukamanah, Desa Sukaesmi dan Desa Gunungjaya Kecama. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi*, 6(12), 139–154. <http://eprints.ummi.ac.id/id/eprint/226>
- Rahman, K., & Yulian, T. N. (2021). Determinan Fraud Prevention Dengan Akuntabilitas Sebagai Variabel Mediating. *Inovasi*, 17(4), 828–834. <https://doi.org/10.30872/jinv.v17i4.10244>

- Ramadani, D., & Noviany, D. (2021). Pengaruh Praktek Akuntabilitas, Moralitas dan Penyajian Laporan Keuangan terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa. *JABKO: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Kontemporer*, 1(2), 96–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.24905/jabko.v1i2.16>
- Reskia, & Sofie. (2022). Pengaruh Internal Audit, Anti Fraud Awareness, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud (Studi kasus PT. Inti Persada Nusantara). *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 419–432. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14531>
- Rika Novitasari, S., & Akbar, S. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Karyawan Terhadap Pencegahan Fraud. *Seminar Nasional Akuntansi Dan Call for Paper (SENAPAN)*, 1(1), 282–290. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>
- Rikayanti, N. P. (2002). *Pengaruh Kompetensi, Moralitas, Integritas Aparatur, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud (Kecurangan) yang terjadi dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa dengan Whistleblowing System sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris)*. 1–35. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/709/>
- Rikayanti, N. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Moralitas, Integritas Aparatur, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud (Kecurangan) Yang Terjadi dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa dengan Whistleblowing System Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris). *Universitas Mahasaraswati Denpasar.*, July, 1–100. <http://elibrary.almaata.ac.id/1714/%0Ahttps://osf.io/yejcm/%0Ahttp://elibrary.almaata.ac.id%0Ahttps://bmjopen.bmj.com/lookup/doi/10.1136/bmjopen-2019-030624%0Ahttps://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/JPKMI/article/view/2758%0Ahttp://stikara.ac.id/jupermik>
- Risna. (2024). *Bagaimana Menilai Kualifikasi saat Merekrut Karyawan ? Apa itu Kualifikasi Pekerjaan ?*
- Rustiyaningsih, S. (2023). Budaya Organisasi dan Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa dengan Moralitas Individu sebagai Mediasi. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 149–160. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v9i2.9479>
- Sahir, S. H. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.*
- Samanto, H. (2020). *Pengaruh Pengendalian Intern, Asimetri Informasi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.* November 2020, 43–55.
- Sani, E. P., Fajri, S. K., Kencana, K. P., Dyanti, N., & Marsia, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jsa.v2i5.2312722-5356>

- Santi Putri Laksmi, P., & Sujana, I. K. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 26(3), 2155–2182. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i03.p18>
- Santoso. (2022). *Bagaimana Jika Bos Jadi Penghambat Kesuksesan Anda ?*
- Sari, M. E., Arza, F. I., & Taqwa, S. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Kesesuaian Kompensasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Potensi Kecurangan Dana Desa. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1443–1457. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i3.154>
- Sariwati, N. W., & Sumadi, N. K. (2021). Pengaruh Kompetensi, Praktek Akuntabilitas Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan (Fraud) Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3), 279–291. <https://doi.org/10.32795/hak.v2i3.1815>
- Satcitanandadewi, P., & Wahyuni, M. A. (2020). Determinan Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana LPD. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(3), 299–306. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jiah.v10i3.26330>
- Sepbrina, N. R. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi). *Skripsi Universitas Jambi*, 14016.
- Septiani, Z. (2023). *Integritas Adalah? Ini Pengertian, Konsep, dan Nilainya*. [http://repository.unima.ac.id:8080/bitstream/123456789/657/1/peluang usaha laundry dan strategi pemasarannya.pdf](http://repository.unima.ac.id:8080/bitstream/123456789/657/1/peluang%20usaha%20laundry%20dan%20strategi%20pemasarannya.pdf)
- Siba, A. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Aparatur Desa Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Survei Pada Desa Di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka)*. http://skripsi.undana.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2486&keywords=
- Sinaga, E. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal , Keadilan Organisasi , Kompetensi Aparatur , dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud Studi Empiris Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(1), 103–112. <https://doi.org/10.37641/jjakes.v10i1.1208>
- Situngkir, A., & Simarmata, B. I. (2022). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa , Transparansi , dan Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris pada Desa di Kabupaten Samosir). *JAKP: Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Perpajakan*, 5(2), 96–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.51510/jakp.v5i2.987>
- Sonbay, Y. Y. (2022). Kritik Terhadap Pemberlakuan Teori Agensi dalam Pengelolaan Dana Desa di Suku Boti. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 6(2), 204–223. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2022.v6.i2.5176>

- Sopya, & Mulyani, E. (2023). Determinan Potensi Kecurangan Dana Desa di Kabupaten Pasaman. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 5(2), 566–578. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/jea.v5i2.689> This
- Suandewi, N. K. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Moralitas Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Payangan). *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3), 29–49. <https://doi.org/10.32795/hak.v2i3.1799>
- Sujana, I. K., Suardikha, I. M. S., & Laksmi, P. S. P. (2020). Whistleblowing System, Competence, Morality, and Internal Control System Against Fraud Prevention on Village Financial Management in Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(11), 2780. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i11.p06>
- Sulistiyantoro, D., & Zahara, I. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Aksesibilitas Informasi Desa, Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 7(2), 185–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.25139/jaap.v7i2.6243>
- Sulkiah. (2020). Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Syariah - ALIANSI*, 3(2), 91–103. <https://doi.org/10.54712/aliansi.v3i2.208>
- Suryana, A., & Sadeli, D. (2015). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 2(02), 127–138. <https://doi.org/10.35838/jrap.2015.002.02.12>
- Susandya, A. A. P. G. B. A., Putra, M. D. P., Bagiana, I. K., Cahyani, M. R., & Aristanti, I. A. P. M. P. (2022a). Determinan Pencegahan Kecurangan Dalam Alokasi Dana Desa. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 12(3), 659–671. <https://doi.org/10.22219/jrak.v12i3.22363>
- Susandya, A. A. P. G. B. A., Putra, M. D. P., Bagiana, I. K., Cahyani, M. R., & Aristanti, I. A. P. M. P. (2022b). Determinan Pencegahan Kecurangan Dalam Alokasi Dana Desa. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 12(3), 659–671. <https://doi.org/10.22219/jrak.v12i3.22363>
- Suyata, P., & Yudhiantoro, I. (2016). Integritas Untuk Umum. *Komisi Pemberantasan Korupsi*, 1–49. <https://aclc.kpk.go.id/materi-pembelajaran/pendidikan/buku/modul-integritas-untuk-umum>
- Tasik, F. C. M. (2018). Analisis Berbagai Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kecamatan Mandolang. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi ...)*, 4(2), 29–39. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/view/24115%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/download/24115/23798>

- Tharis, H., Kusumastuti, R., & Herawaty, N. (2022). Pengaruh kompetensi aparatur, motivasi aparatur terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 947–958. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.18371>
- Triswantoro, F., & Riyadi, S. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kecurangan (Studi Kasus Pada Yayasan-Yayasan Di Banten). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/6320>
- Tulis, R. S. (2012). Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan Upaya Meningkatkan Kualitas SDM. *Ilmu Sosial , Politik, Dan Pemerintahan (JISPAR)*, 1(1), 50–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.37304/jispar.v1i1.336>
- Udayani, A. A. K. F., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Moralitas Individu Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(3), 1774–1799. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/21975>
- Ulumudin, A. (2018). Evaluasi Pengelolaan Dana Desa di Desa Puser Kecamatan Tirtayasa Kabupaten Serang Tahun 2016. *Repository*, 1–174. [http://repository.fisip-untirta.ac.id/937/1/evaluasi pengelolaan dana desa di desa puser kecamatan tirtayasa kabupaten serang tahun 2016 - Copy.pdf](http://repository.fisip-untirta.ac.id/937/1/evaluasi%20pengelolaan%20dana%20desa%20di%20desa%20puser%20kecamatan%20tirtayasa%20kabupaten%20serang%20tahun%202016%20-%20Copy.pdf)
- Utami, N. W. D., Kristiantari, I. D. A., & Miati, N. L. P. M. (2023). Pengaruh Kompetensi , Praktek Akuntabilitas dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 4(1), 20–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.22225/jraw.4.1.7617.20-25> I.
- Utami, T. L. (2021). *Analisis Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Kesadaran Anti-Fraud, Dan Integritas Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Bank Perkreditan Rakyat*. [https://eprints.ums.ac.id/94796/10/B200170367_Tri Listya Utami_Naskah Publikasi_58.pdf](https://eprints.ums.ac.id/94796/10/B200170367_Tri%20Listya%20Utami_Naskah%20Publikasi_58.pdf)
- Wakhidah, A. K., & Mutmainah, K. (2021). Bystander Effect, Whistleblowing System, Internal Locus of Control Dan Kompetensi Aparatur Dalam Pencegahan Fraud Dana Desa. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 3(1), 29–39. <https://doi.org/10.32500/jebe.v3i1.1993>
- Wati, N. P. A. M. A., & Yuniasih, N. W. (2021). Pengaruh Tekanan, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, dan Budaya Etis Manajemen Terhadap Kecurangan (Fraud) pada Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris pada Desa Se-Kecamatan Denpasar Barat). *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 2(3), 117–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/hak.v2i3.1804>
- Wibiseno, Q., & Dewi, I. G. A. M. (2018). *Dampak Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Pecatu*. 7(12), 6759–6785. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i12.p14>

- Widiawati, S., & Eriswanto, E. (2023). Pengaruh Corporate Culture Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Kantor Samsat Kota Sukabumi). *Akuntoteknologi: Jurnal Ilmia Akuntansi Dan Teknologi*, 15(1), 1–10.
- Widiyanto, A., Rumaningsih, M., & Zailani, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Pada Desa Kebang Kecamatan Gladagsari Kabupaten Boyolali). *Jurnal Ganeshwara*, 1 Nomor 2, 0–12. <http://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/view/1777/520521343>
- Widyastuti, E., & Sari, D. N. (2023). *Determinan Terjadinya Kecurangan (Fraud) Pada Pengelolaan Dana Desa (Studi Pada Pemerintah Desa Kabupaten Semarang)*. 21(1), 34–48.
- Widyawati, P. A., Sujana, E., & Diatmika, I. P. G. (2023). pengaruh sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan fraud dengan good corporate governance sebagai variabel intervening. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 14(01), 71–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jimat.v14i01.49868>
- Wijayanti, P., & Hanafi, R. (2018). Pencegahan Fraud Pada Pemerintahan Desa. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma JAMAL*, 9(2), 331–345. <http://dx.doi.org/10.18202/jamal.2018.04.9020>
- Witari, N. L. P. S., & Putra, C. G. B. (2023). Pengaruh Audit Internal, Whistleblowing System, dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Desa di Kota Denpasar. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, April, 237–247. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/hak.v4i2.3951>
- Wojciszke, B. (2005). Morality And Competence In Person- And Self-Perception. In *European Review of Social Psychology* (Vol. 16, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10463280500229619>
- Wonar, K., Falah, S., & Pangayow, B. J. C. (2018). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Ketaatan Pelaporan Keuangan Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Moral Sensitivity Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Audit, Dan Aset*, 1(2), 63–89. https://doi.org/10.52062/jurnal_aaa.v1i2.9
- Wulandari, D. N., & Nuryanto, M. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Integritas, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi Mercuru Buana*, 4(2), 117–125. <https://doi.org/10.26486/jramb.v4i2.557>
- Wulandari, N. (2021). *Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Upaya Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Empat Belas Desa di Kecamatan Wonosari, Kabupaten Gunungkidul)*. 10, 6. [https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/32852/17312457 Niken Wulandari.pdf?sequence=1](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/32852/17312457%20Niken%20Wulandari.pdf?sequence=1)

- Yulian, T. N., Rahman, K., & Azizah, L. N. (2022). Pengaruh Moralitas, Asimetri Informasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Dana Desa Pada Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ekonomi , Akuntansi Dan Manajemen*, 12, 1–106. <http://jurnal.stiemuhcilacap.ac.id/index.php/je511/article/view/173>
- Yulianto, E., Suharto, & Dacholfany, M. I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Pencegahan Fraud (Kecurangan) Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Metro Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajeme*, 2(2), 92–104. <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/simplex/article/view/1621>
- Yusuf, M., Ibrahim, I., Yusdhaniar, & Indah Waty, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Aparatur, System Pengendalian Intern dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud Dana Desa (Pada Pemerintah Desa Sekecamatan Adonara Tengah). *Jae (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, 6(2), 1–12. <https://doi.org/10.29407/jae.v6i2.15008>
- Zakariya, R. (2020). Partisipasi Masyarakat dalam Pencegahan Korupsi Dana Desa: Mengenal Modus Operandi. *Integritas: Jurnal Antikorupsi*, 6(2), 263–282. <https://doi.org/10.32697/integritas.v6i2.670>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Bagian 1 - Identitas Responden

Silahkan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/i.

Nama :

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : < 25 Tahun

25-35 Tahun

36-45 Tahun

> 45 Tahun

Pendidikan terakhir : SMA Sarjana (S1)

Diploma Magister (S2)

Lama bekerja : < 5 Tahun

5-10 Tahun

11-15 Tahun

> 15 Tahun

Jabatan : Kepala Desa Bendahara Desa

Sekretaris Desa Staf

Bagian 2 – Petunjuk Pengisian Kuesioner

Silahkan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i. Setiap pernyataan mengharapakan hanya ada satu jawaban. Kuesioner ini menggunakan skala likert, dengan kriteria penelitian sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. Variabel Kompetensi Aparatur

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Latar belakang, pengalaman dan tingkat pendidikan sangat mempengaruhi tugas/pekerjaan dimana anda di tempatkan					
2	Pemahaman dan pengimplementasian terhadap prinsip-prinsip <i>Good Governance</i> (transparansi, integritas, akuntabilitas) sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan					
3	Bapak/Ibu memahami apa yang menjadi kebutuhan masyarakat					
4	Bapak/Ibu lebih mementingkan dinas daripada kepentingan pribadi atau keluarga jika dihadapkan pada saat yang bersamaan					
5	Bapak/Ibu memahami standarisasi kinerja yaitu acuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan aparatur sudah sesuai dengan pekerjaan dan sesuai UU No. 6 Tahun 2014 ataupun peraturan lainnya terkait dengan pengelolaan dana desa					
6	Bapak/Ibu selalu menyanggupi pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada anda dan selesai tepat waktu					

Sumber : (Susandya et al., 2022)

2. Variabel Moralitas Aparatur

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan menyusun laporan keuangan tentang gambaran kegiatan keuangan yang sebenarnya demi mempertimbangkan prinsip kesejahteraan bagi semua pihak yang mempunyai kepentingan di lembaga pemerintahan					
2	Saya akan membuat keputusan untuk menyusun laporan keuangan yang sebenarnya karena saya takut terkena sanksi Undang-Undang					

Sumber : (Susandya et al., 2022)

3. Variabel Integritas Aparatur

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Bapak/Ibu tidak takut diintimidasi karena tekanan yang dilakukan orang lain guna mempengaruhi pelaporan <i>Fraud</i> (kecurangan)					
2	Dalam pekerjaan kejujuran akan bermanfaat dalam jangka panjang					
3	Dalam melaksanakan tugas Bapak/Ibu harus mempertimbangkan kepentingan umum dan berdasarkan peraturan serta prosedur yang ditetapkan walaupun tidak diawasi					
4	Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan masyarakat					
5	Bapak/ibu selalu mengungkap semua fakta-fakta yang diketahui demi mencegah terjadinya <i>Fraud</i> (kecurangan)					

Sumber : (Susandya et al., 2022)

4. Variabel Pengendalian Internal

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Terdapat kebijakan dan prosedur aturan dalam filosofi manajemen dan gaya kepemimpinan					
2	Pimpinan menjelaskan arahan yang spesifik kepada pegawai mengenai tujuan dan kemungkinan risiko yang akan terjadi didalam bekerja					
3	Pimpinan menjamin seluruh aspek utama transaksi atau kejadian tidak dikendalikan oleh satu orang					

Sumber : (Susandya et al., 2022)

5. Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan pemerintahan desa					
2	Pemerintahan desa mengawasi pencapaian hasil kinerja kami					
3	Pimpinan bersikap tegas dalam pengambilan keputusan					
4	Pimpinan saya memiliki emosi yang stabil dan mampu mengendalikannya					
5	Pimpinan mampu menjadi tauladan bagi bawahannya					
6	Pimpinan saya mampu bersosialisasi dengan pegawai dan mau bekerja sama dengan seluruh anggota pegawainya					

Sumber : (Arumsari, 2020)

6. Variabel Self Awareness

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menyadari manfaat dari tindakan pelaporan kecurangan akan dirasakan oleh seluruh pemerintah desa					
2	Saya menyadari bahwa alokasi dana desa sangat penting untuk pembangunan dan perkembangan desa					
3	Saya sadar bahwa pemerintah desa dan masyarakat sangat berkontribusi dalam mengelola alokasi dana desa					

Sumber : (Susandya et al., 2022)

7. Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Kondisi udara diruang kerja dan penataan ruang memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
2	Hubungan kepala desa kepada perangkatnya berjaln dengan baik					
3	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik					

Sumber : (Harjono, 2021)

8. Variabel Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana Desa

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Desa Bapak/Ibu melibatkan masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program					
2	Masyarakat memberikan saran dan kritik terhadap pengawasan program dana desa yang dilakukan di Desa Bapak/Ibu					
3	Desa penerima dana desa mempertanggung jawabkan pengelolaan dana kepada Pemerintah dalam bentuk laporan pertanggung jawaban setiap akhir tahun					
4	Desa mengembalikan dana desa apabila ada kelebihan dana yang diterima					
5	Saya percaya kepada Pemerintah selaku pihak pemberi dana desa telah melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin tanpa melakukan tindak kecurangan (<i>Fraud</i>)					

Sumber : (Susandya et al., 2022)

Lampiran 2 : Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi_Aparatur	120	13.00	30.00	24.3333	2.56785
Moralitas_Aparatur	120	4.00	10.00	8.2000	1.18534
Integritas_Aparatur	120	10.00	25.00	21.4333	2.21429
Pengendalian_Internal	120	7.00	15.00	11.8083	1.52457
Budaya_Organisasi	120	12.00	30.00	25.1667	2.19753
Self_Awareness	120	6.00	15.00	12.7583	1.49507
Lingkungan_Kerja	120	3.00	15.00	12.7667	1.49359
Pencegahan_Kecurangan	120	12.00	25.00	20.8917	2.30015
Valid N (listwise)	120				

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

		Correlations						Kompetensi_Aparatur
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	0.278**	0.116	0.367**	0.033	0.042	0.596**
	Sig. (2-tailed)		0.002	0.208	0.000	0.717	0.646	0.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X1.2	Pearson Correlation	0.278**	1	0.374**	0.188*	0.299**	0.366**	0.696**
	Sig. (2-tailed)	0.002		0.000	0.040	0.001	0.000	0.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X1.3	Pearson Correlation	0.116	0.374**	1	0.036	0.374**	0.198*	0.511**
	Sig. (2-tailed)	0.208	0.000		0.693	0.000	0.030	0.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X1.4	Pearson Correlation	0.367**	0.188*	0.036	1	0.031	0.306**	0.615**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.040	0.693		0.735	0.001	0.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X1.5	Pearson Correlation	0.033	0.299**	0.374**	0.031	1	0.264**	0.492**
	Sig. (2-tailed)	0.717	0.001	0.000	0.735		0.004	0.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X1.6	Pearson Correlation	0.042	0.366**	0.198*	0.306**	0.264**	1	0.601**
	Sig. (2-tailed)	0.646	0.000	0.030	0.001	0.004		0.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Kompetensi _Aparatur	Pearson Correlation	0.596**	0.696**	0.511**	0.615**	0.492**	0.601**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.612	6

Correlations

		X2.1	X2.2	Moralitas_Aparatur
X2.1	Pearson Correlation	1	0.460**	0.851**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	120	120	120
X2.2	Pearson Correlation	0.460**	1	0.858**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	120	120	120
Moralitas_Aparatur	Pearson Correlation	0.851**	0.858**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	120	120	120

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.630	2

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Integritas_Aparatur
X3.1	Pearson Correlation	1	0.335**	0.210*	0.384**	0.301**	0.610**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.021	0.000	0.001	0.000
	N	120	120	120	120	120	120
X3.2	Pearson Correlation	0.335**	1	0.579**	0.463**	0.312**	0.752**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000
	N	120	120	120	120	120	120
X3.3	Pearson Correlation	0.210*	0.579**	1	0.453**	0.466**	0.760**
	Sig. (2-tailed)	0.021	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	120	120	120	120	120	120
X3.4	Pearson Correlation	0.384**	0.463**	0.453**	1	0.355**	0.760**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	120	120	120	120	120	120
X3.5	Pearson Correlation	0.301**	0.312**	0.466**	0.355**	1	0.682**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.000	0.000		0.000
	N	120	120	120	120	120	120
Integritas_Aparatur	Pearson Correlation	0.610**	0.752**	0.760**	0.760**	0.682**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	120	120	120	120	120	120

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.760	5

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	Pengendalian_Internal
X4.1	Pearson Correlation	1	0.256**	0.540**	0.823**
	Sig. (2-tailed)		0.005	0.000	0.000
	N	120	120	120	120
X4.2	Pearson Correlation	0.256**	1	0.417**	0.629**
	Sig. (2-tailed)	0.005		0.000	0.000
	N	120	120	120	120
X4.3	Pearson Correlation	0.540**	0.417**	1	0.860**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000
	N	120	120	120	120
Pengendalian_Internal	Pearson Correlation	0.823**	0.629**	0.860**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	120	120	120	120

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.668	3

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	Budaya_Organisasi
X5.1	Pearson Correlation	1	0.306**	0.257**	0.206*	0.058	0.268**	0.606**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.005	0.024	0.532	0.003	0.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X5.2	Pearson Correlation	0.306**	1	0.429**	0.030	0.347**	0.268**	0.632**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.000	0.745	0.000	0.003	0.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X5.3	Pearson Correlation	0.257**	0.429**	1	0.254**	0.406**	0.319**	0.723**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.000		0.005	0.000	0.000	0.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X5.4	Pearson Correlation	0.206*	0.030	0.254**	1	0.236**	0.028	0.450**
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.745	0.005		0.009	0.761	0.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X5.5	Pearson Correlation	0.058	0.347**	0.406**	0.236**	1	0.512**	0.661**
	Sig. (2-tailed)	0.532	0.000	0.000	0.009		0.000	0.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X5.6	Pearson Correlation	0.268**	0.268**	0.319**	0.028	0.512**	1	0.642**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.003	0.000	0.761	0.000		0.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
Budaya_Organisasi	Pearson Correlation	0.606**	0.632**	0.723**	0.450**	0.661**	0.642**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.678	6

Correlations

		X6.1	X6.2	X6.3	Self_Awareness
X6.1	Pearson Correlation	1	0.373**	0.377**	0.798**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000
	N	120	120	120	120
X6.2	Pearson Correlation	0.373**	1	0.332**	0.741**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000
	N	120	120	120	120
X6.3	Pearson Correlation	0.377**	0.332**	1	0.731**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000
	N	120	120	120	120
Self_Awareness	Pearson Correlation	0.798**	0.741**	0.731**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	120	120	120	120

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.627	3

Correlations

		X7.1	X7.2	X7.3	Lingkungan_Kerja
X7.1	Pearson Correlation	1	0.278**	0.259**	0.677**
	Sig. (2-tailed)		0.002	0.004	0.000
	N	120	120	120	120
X7.2	Pearson Correlation	0.278**	1	0.833**	0.864**
	Sig. (2-tailed)	0.002		0.000	0.000
	N	120	120	120	120
X7.3	Pearson Correlation	0.259**	0.833**	1	0.851**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000		0.000
	N	120	120	120	120
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	0.677**	0.864**	0.851**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	
	N	120	120	120	120

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.698	3

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Pencegahan_Kecurangan
Y.1	Pearson Correlation	1	0.192*	0.313**	0.320**	0.239**	0.707**
	Sig. (2-tailed)		0.035	0.001	0.000	0.009	0.000
	N	120	120	120	120	120	120
Y.2	Pearson Correlation	0.192*	1	0.540**	0.413**	0.216*	0.675**
	Sig. (2-tailed)	0.035		0.000	0.000	0.018	0.000
	N	120	120	120	120	120	120
Y.3	Pearson Correlation	0.313**	0.540**	1	0.393**	0.231*	0.743**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000		0.000	0.011	0.000
	N	120	120	120	120	120	120
Y.4	Pearson Correlation	0.320**	0.413**	0.393**	1	0.253**	0.667**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.005	0.000
	N	120	120	120	120	120	120
Y.5	Pearson Correlation	0.239**	0.216*	0.231*	0.253**	1	0.527**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.018	0.011	0.005		0.000
	N	120	120	120	120	120	120
Pencegahan_Kecurangan	Pearson Correlation	0.707**	0.675**	0.743**	0.667**	0.527**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	120	120	120	120	120	120

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.668	5

Lampiran 4 : Hasil Uji Normalitas dan Heterokedastisitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Normal Test Summary

Total N		120
Most Extreme Differences	Absolute	0.075
	Positive	0.041
	Negative	-0.075
Test Statistic		0.075
Asymptotic Sig.(2-sided test) ^a		0.093

a. Lilliefors Corrected

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.999	1.181		1.693	0.093
	Kompetensi_Aparatur	-0.048	0.045	-0.125	-1.076	0.284
	Moralitas_Aparatur	0.076	0.090	0.091	0.849	0.398
	Integritas_Aparatur	-0.061	0.060	-0.136	-1.003	0.318
	Pengendalian_Internal	-0.137	0.070	-0.211	-1.944	0.054
	Budaya_Organisasi	0.028	0.059	0.063	0.474	0.636
	Self_Awareness	0.008	0.074	0.012	0.108	0.914
	Lingkungan_Kerja	0.142	0.077	0.214	1.843	0.068

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 5 : Hasil Uji Regresi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.749 ^a	0.561	0.533	1.57179

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengendalian_Internal, Moralitas_Aparatur, Kompetensi_Aparatur, Self_Awareness, Budaya_Organisasi, Integritas_Aparatur

b. Dependent Variable: Pencegahan_Kecurangan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.894	7	50.413	20.406	0.000 ^b
	Residual	276.697	112	2.471		
	Total	629.592	119			

a. Dependent Variable: Pencegahan_Kecurangan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengendalian_Internal, Moralitas_Aparatur, Kompetensi_Aparatur, Self_Awareness, Budaya_Organisasi, Integritas_Aparatur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0.984	1.903		-0.517	0.606		
	Kompetensi_Aparatur	0.290	0.072	0.324	4.033	0.000	0.608	1.645
	Moralitas_Aparatur	0.217	0.145	0.112	1.499	0.137	0.707	1.415
	Integritas_Aparatur	-0.100	0.097	-0.096	-1.023	0.309	0.447	2.239
	Pengendalian_Internal	0.035	0.114	0.023	0.312	0.756	0.692	1.446
	Budaya_Organisasi	0.276	0.096	0.264	2.891	0.005	0.471	2.124
	Self_Awareness	0.539	0.120	0.350	4.505	0.000	0.650	1.539
	Lingkungan_Kerja	0.073	0.124	0.047	0.586	0.559	0.607	1.648

a. Dependent Variable: Pencegahan_Kecurangan

Lampiran 6 : Hasil Tabulasi Data

No	Kompetensi Aparatur						Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	2	5	4	2	5	3	21
2	2	3	4	2	5	4	20
3	2	5	4	2	5	4	22
4	2	5	5	2	3	3	20
5	2	5	4	2	5	4	22
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	3	23
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	5	4	4	25
12	4	4	4	4	5	4	25
13	4	4	4	4	5	4	25
14	5	4	5	4	5	5	28
15	5	5	4	5	4	5	28
16	1	4	5	4	5	5	24
17	4	4	3	3	3	4	21
18	5	4	3	5	5	4	26
19	4	4	3	3	3	4	21
20	4	4	3	3	3	4	21
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	5	4	5	5	27
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	5	25
25	4	4	4	4	4	5	25
26	4	4	3	4	4	4	23
27	5	5	4	3	4	4	25
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	1	4	4	4	1	19
31	4	5	5	4	5	4	27
32	3	4	4	4	4	4	23
33	4	5	5	4	4	4	26
34	4	5	5	4	4	4	26
35	5	5	5	4	4	4	27
36	2	4	5	2	5	5	23
37	4	5	4	4	5	4	26

38	4	3	4	3	4	1	19
39	4	4	4	4	5	4	25
40	4	4	4	3	5	3	23
41	4	2	4	2	4	5	21
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	5	5	5	27
45	5	5	5	4	4	5	28
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	3	4	4	23
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	2	5	4	23
52	5	5	4	4	5	5	28
53	4	4	4	1	4	2	19
54	4	5	4	4	5	4	26
55	4	4	5	2	5	4	24
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	4	3	3	3	4	21
58	5	5	4	4	5	4	27
59	4	5	4	3	5	4	25
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	3	4	4	23
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	3	3	4	4	4	22
64	3	3	3	5	4	5	23
65	5	4	4	4	4	3	24
66	4	4	3	3	4	4	22
67	4	5	4	4	4	4	25
68	4	4	4	3	4	4	23
69	3	5	5	5	3	5	26
70	4	4	4	3	4	4	23
71	4	4	4	4	4	4	24
72	3	4	4	3	4	4	22
73	5	5	5	4	5	4	28
74	4	3	4	3	4	3	21
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	4	4	4	24
78	5	5	5	5	5	5	30
79	1	1	4	2	2	3	13
80	4	5	5	4	4	4	26

81	4	5	4	4	4	3	24
82	2	4	4	4	5	4	23
83	5	5	5	4	4	3	26
84	2	4	4	4	5	4	23
85	2	3	4	4	5	4	22
86	5	5	4	4	4	4	26
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	5	5	4	5	5	28
89	4	5	5	3	5	5	27
90	4	5	4	3	5	5	26
91	5	5	5	4	5	5	29
92	4	4	4	4	4	4	24
93	5	5	5	5	5	5	30
94	3	4	4	1	5	4	21
95	4	3	5	3	5	3	23
96	5	4	5	3	5	4	26
97	5	5	5	3	5	5	28
98	5	5	4	4	4	4	26
99	4	4	4	3	4	4	23
100	4	4	4	3	4	4	23
101	5	5	5	5	5	5	30
102	4	4	4	4	4	4	24
103	5	4	4	4	4	4	25
104	4	4	4	4	4	3	23
105	4	5	5	3	4	5	26
106	5	5	4	5	4	4	27
107	5	5	4	5	4	4	27
108	5	4	4	4	4	5	26
109	4	5	4	4	5	5	27
110	5	5	4	4	4	4	26
111	4	4	5	4	4	4	25
112	2	5	4	3	4	4	22
113	2	4	4	5	5	5	25
114	4	4	4	4	4	4	24
115	4	4	4	2	4	4	22
116	5	4	4	4	4	4	25
117	4	4	4	4	4	4	24
118	4	4	4	3	4	4	23
119	5	5	5	3	5	4	27
120	5	5	5	3	5	3	26

No	Moralitas Aparatur		Jumlah
	X2.1	X2.2	
1	5	5	10
2	5	5	10
3	5	5	10
4	5	5	10
5	5	5	10
6	4	4	8
7	4	4	8
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	4	8
12	4	4	8
13	5	5	10
14	5	5	10
15	4	4	8
16	4	5	9
17	4	4	8
18	5	5	10
19	4	4	8
20	4	4	8
21	4	4	8
22	5	5	10
23	4	4	8
24	2	2	4
25	4	4	8
26	2	2	4
27	5	5	10
28	3	3	6
29	4	5	9
30	4	4	8
31	4	5	9
32	4	4	8
33	4	5	9
34	5	4	9
35	4	5	9
36	4	4	8
37	3	4	7
38	4	5	9
39	4	4	8
40	3	4	7
41	4	5	9

42	4	4	8
43	4	4	8
44	5	4	9
45	4	4	8
46	4	4	8
47	4	4	8
48	4	4	8
49	4	4	8
50	4	4	8
51	4	4	8
52	5	4	9
53	5	4	9
54	4	4	8
55	4	4	8
56	5	5	10
57	3	4	7
58	4	5	9
59	4	3	7
60	4	4	8
61	4	2	6
62	4	4	8
63	3	2	5
64	3	2	5
65	4	2	6
66	4	4	8
67	4	4	8
68	4	4	8
69	4	3	7
70	4	4	8
71	4	4	8
72	4	4	8
73	5	5	10
74	4	4	8
75	4	4	8
76	4	4	8
77	4	4	8
78	4	5	9
79	1	4	5
80	4	4	8
81	4	5	9
82	4	4	8
83	4	5	9
84	4	4	8

85	4	4	8
86	4	5	9
87	3	4	7
88	5	5	10
89	4	4	8
90	4	4	8
91	5	5	10
92	4	4	8
93	5	5	10
94	4	5	9
95	4	5	9
96	4	4	8
97	4	5	9
98	4	4	8
99	4	4	8
100	4	4	8
101	4	5	9
102	4	4	8
103	4	4	8
104	4	4	8
105	4	5	9
106	5	4	9
107	5	4	9
108	4	4	8
109	4	5	9
110	4	5	9
111	5	4	9
112	4	4	8
113	3	5	8
114	2	4	6
115	2	4	6
116	5	4	9
117	4	4	8
118	4	4	8
119	4	4	8
120	4	4	8

No	Integritas Aparatur					Jumlah
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	3	5	5	3	4	20
2	3	5	5	3	4	20
3	3	5	5	3	4	20
4	3	5	5	3	4	20
5	3	5	5	3	4	20
6	4	4	5	4	4	21
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	5	4	4	21
9	4	4	5	4	4	21
10	4	4	5	4	4	21
11	4	4	5	4	4	21
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	5	4	5	4	5	23
15	4	3	4	4	5	20
16	5	5	4	5	3	22
17	4	4	4	4	4	20
18	5	4	4	4	5	22
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	5	5	5	24
23	5	4	5	4	4	22
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	5	4	21
26	5	5	3	5	1	19
27	4	5	5	5	4	23
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	5	21
31	4	4	5	5	5	23
32	4	4	4	5	4	21
33	4	4	4	4	5	21
34	5	4	4	5	4	22
35	4	4	4	4	5	21
36	3	3	4	4	4	18
37	4	4	5	5	4	22
38	4	4	4	5	4	21
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	4	5	24

42	5	5	5	4	5	24
43	4	4	5	5	5	23
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	5	4	5	5	4	23
47	4	4	4	4	4	20
48	5	4	5	5	4	23
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	4	4	5	23
53	5	5	4	4	5	23
54	4	5	4	5	5	23
55	5	5	5	5	5	25
56	5	4	5	4	4	22
57	4	3	4	4	4	19
58	4	4	5	4	5	22
59	4	4	5	4	4	21
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	5	5	4	22
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	5	5	4	22
65	4	4	4	5	5	22
66	4	4	4	3	3	18
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	5	5	5	5	5	25
70	4	4	4	3	3	18
71	4	4	4	4	4	20
72	4	5	4	5	5	23
73	5	4	5	3	4	21
74	4	4	5	5	5	23
75	4	4	5	5	5	23
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	4	1	1	1	3	10
80	4	4	4	4	4	20
81	5	4	4	3	5	21
82	5	5	4	4	4	22
83	5	4	4	3	5	21
84	5	5	4	4	4	22

85	4	4	4	4	5	21
86	5	4	5	4	4	22
87	5	5	5	4	5	24
88	5	5	5	5	5	25
89	5	5	5	5	5	25
90	5	5	5	5	5	25
91	5	5	5	5	5	25
92	4	4	4	4	4	20
93	5	5	5	5	5	25
94	3	3	3	3	3	15
95	4	3	4	4	4	19
96	5	5	5	5	5	25
97	5	4	4	4	4	21
98	4	4	4	5	4	21
99	4	4	4	4	4	20
100	5	4	4	4	4	21
101	5	5	5	5	5	25
102	5	5	5	5	5	25
103	5	5	5	5	5	25
104	4	4	5	5	5	23
105	4	5	4	5	4	22
106	5	5	5	5	4	24
107	5	5	5	5	4	24
108	4	5	5	5	5	24
109	5	4	4	5	5	23
110	4	5	5	5	4	23
111	4	4	4	4	4	20
112	4	4	4	4	4	20
113	4	5	5	5	5	24
114	4	4	4	4	4	20
115	4	4	4	4	4	20
116	5	4	4	4	4	21
117	4	4	4	4	4	20
118	4	4	4	4	4	20
119	4	4	4	4	4	20
120	4	4	4	4	4	20

No	Pengendalian Internal			Jumlah
	X4.1	X4.2	X4.3	
1	4	4	4	12
2	4	5	5	14
3	4	4	4	12
4	5	5	5	15
5	4	4	4	12
6	5	4	4	13
7	5	4	4	13
8	5	4	4	13
9	5	4	4	13
10	5	4	4	13
11	5	4	4	13
12	4	4	4	12
13	4	4	4	12
14	5	4	5	14
15	4	3	2	9
16	3	2	3	8
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	3	3	3	9
25	2	4	2	8
26	1	4	4	9
27	4	5	5	14
28	3	4	4	11
29	4	4	4	12
30	4	4	4	12
31	4	5	5	14
32	4	5	4	13
33	4	4	4	12
34	5	4	4	13
35	4	4	4	12
36	4	4	4	12
37	3	4	3	10
38	4	4	2	10
39	4	5	4	13
40	4	4	4	12
41	4	5	4	13

42	5	4	5	14
43	4	4	4	12
44	4	4	4	12
45	4	4	4	12
46	4	4	4	12
47	4	4	4	12
48	2	4	4	10
49	4	4	4	12
50	4	4	4	12
51	4	4	4	12
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	3	4	4	11
55	4	4	4	12
56	5	5	5	15
57	2	4	2	8
58	4	4	4	12
59	4	4	4	12
60	5	5	5	15
61	3	4	2	9
62	3	4	4	11
63	4	4	4	12
64	4	5	4	13
65	3	4	4	11
66	3	4	4	11
67	4	4	4	12
68	4	4	4	12
69	4	3	4	11
70	3	4	4	11
71	4	4	4	12
72	4	4	4	12
73	4	3	3	10
74	2	4	2	8
75	2	4	2	8
76	4	4	4	12
77	4	4	4	12
78	5	4	4	13
79	1	4	2	7
80	4	4	4	12
81	3	4	2	9
82	4	4	4	12
83	4	4	2	10
84	4	4	4	12

85	4	4	2	10
86	4	5	4	13
87	4	4	4	12
88	5	5	5	15
89	4	5	4	13
90	4	5	4	13
91	5	5	4	14
92	3	4	3	10
93	5	5	5	15
94	4	4	3	11
95	3	4	4	11
96	4	4	4	12
97	4	4	4	12
98	4	4	4	12
99	4	4	4	12
100	4	4	4	12
101	4	4	4	12
102	3	4	4	11
103	3	4	4	11
104	4	4	4	12
105	4	5	4	13
106	4	4	3	11
107	4	4	3	11
108	4	4	3	11
109	4	5	4	13
110	4	4	3	11
111	4	4	4	12
112	4	4	4	12
113	4	5	4	13
114	4	4	4	12
115	4	4	4	12
116	4	4	4	12
117	4	4	4	12
118	4	4	4	12
119	4	5	4	13
120	4	4	4	12

No	Budaya Organisasi						Jumlah
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	
1	5	5	4	4	3	3	24
2	5	5	4	4	5	5	28
3	5	5	4	4	5	5	28
4	5	5	4	4	3	3	24
5	5	5	4	4	3	3	24
6	5	4	4	4	4	5	26
7	5	4	4	4	4	5	26
8	5	4	4	4	4	5	26
9	5	4	4	4	4	5	26
10	5	4	4	4	4	4	25
11	5	4	4	4	4	5	26
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	5	5	4	5	27
15	4	4	4	4	3	4	23
16	4	5	5	5	5	3	27
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	4	5	5	29
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	5	4	5	5	28
23	4	4	5	4	4	4	25
24	4	4	3	2	3	5	21
25	2	4	4	4	5	5	24
26	4	4	5	4	4	4	25
27	5	4	5	4	4	4	26
28	5	4	4	4	4	4	25
29	4	4	5	4	5	5	27
30	4	4	3	4	4	4	23
31	4	4	5	4	5	5	27
32	4	4	5	4	4	4	25
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	4	4	5	4	4	26
35	4	4	4	4	4	4	24
36	2	5	4	2	4	4	21
37	4	5	4	3	4	4	24
38	4	4	5	4	4	4	25
39	4	4	4	1	4	4	21
40	3	3	4	4	4	4	22
41	4	5	4	4	4	5	26

42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	5	3	4	5	25
44	4	5	5	4	4	4	26
45	5	4	5	4	4	4	26
46	5	4	4	4	5	5	27
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	5	4	4	4	25
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	3	4	4	4	4	4	23
52	4	5	5	4	4	5	27
53	4	5	5	4	4	5	27
54	4	5	5	4	5	5	28
55	5	4	5	4	4	5	27
56	4	5	5	4	5	4	27
57	3	5	3	3	4	4	22
58	5	4	5	5	5	5	29
59	4	4	5	4	5	5	27
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	24
64	3	4	5	4	5	4	25
65	5	4	5	4	4	4	26
66	4	4	5	4	5	4	26
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	5	5	5	5	5	5	30
70	4	4	5	4	5	4	26
71	4	4	4	4	4	4	24
72	3	5	5	5	5	5	28
73	4	4	4	4	4	5	25
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	4	4	4	24
78	5	5	5	5	4	4	28
79	1	1	1	4	3	2	12
80	4	4	4	4	3	4	23
81	5	4	3	4	5	5	26
82	5	4	5	4	4	5	27
83	5	4	3	4	5	5	26
84	5	4	5	4	4	5	27

85	4	4	4	4	4	5	25
86	4	5	5	4	5	5	28
87	5	4	4	4	5	4	26
88	5	5	5	4	5	5	29
89	5	5	5	3	5	5	28
90	5	4	4	4	4	5	26
91	5	5	5	5	5	5	30
92	4	4	4	4	4	4	24
93	5	5	5	5	5	5	30
94	4	4	4	5	4	4	25
95	4	3	5	4	3	4	23
96	4	4	5	4	4	4	25
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	4	5	4	4	4	25
99	4	4	4	4	4	4	24
100	4	4	5	4	4	4	25
101	4	5	4	4	4	4	25
102	4	4	4	4	4	4	24
103	4	4	4	4	4	4	24
104	4	4	4	4	4	4	24
105	4	4	5	4	4	4	25
106	3	4	4	4	5	5	25
107	3	4	4	4	5	5	25
108	3	5	5	4	5	4	26
109	4	5	5	4	5	4	27
110	3	4	5	4	5	5	26
111	5	4	4	4	4	4	25
112	4	4	4	4	4	4	24
113	4	5	5	4	5	5	28
114	4	4	4	4	4	4	24
115	3	4	4	4	4	5	24
116	4	4	5	4	4	5	26
117	4	4	4	4	4	4	24
118	4	4	4	4	4	4	24
119	4	4	5	5	5	4	27
120	3	4	4	4	4	4	23

No	<i>Self Awareness</i>			Jumlah
	X6.1	X6.2	X6.3	
1	4	5	5	14
2	4	4	4	12
3	4	5	4	13
4	5	5	4	14
5	4	5	5	14
6	4	5	4	13
7	4	5	4	13
8	4	5	4	13
9	4	5	4	13
10	4	5	4	13
11	4	5	4	13
12	4	4	4	12
13	4	5	4	13
14	4	5	4	13
15	2	2	4	8
16	2	4	5	11
17	4	5	4	13
18	4	5	5	14
19	4	5	4	13
20	4	5	4	13
21	4	4	4	12
22	4	5	5	14
23	2	5	3	10
24	4	4	4	12
25	4	5	4	13
26	3	2	4	9
27	5	5	5	15
28	4	5	4	13
29	4	4	4	12
30	4	4	4	12
31	4	5	5	14
32	4	5	5	14
33	5	5	5	15
34	5	5	5	15
35	4	5	5	14
36	4	3	3	10
37	4	4	5	13
38	4	5	5	14
39	4	4	4	12
40	4	4	4	12
41	4	5	5	14

42	5	4	5	14
43	4	5	4	13
44	4	4	5	13
45	5	5	4	14
46	4	5	4	13
47	4	4	4	12
48	4	5	4	13
49	4	4	4	12
50	4	4	4	12
51	4	4	4	12
52	4	4	5	13
53	5	5	4	14
54	1	4	1	6
55	4	4	5	13
56	5	3	4	12
57	4	4	3	11
58	5	5	5	15
59	4	4	4	12
60	4	4	4	12
61	4	4	4	12
62	4	4	4	12
63	5	5	5	15
64	5	5	5	15
65	4	5	4	13
66	3	4	4	11
67	4	4	4	12
68	4	4	4	12
69	4	5	5	14
70	3	4	4	11
71	4	4	4	12
72	4	4	5	13
73	3	5	4	12
74	3	4	4	11
75	3	4	4	11
76	4	4	4	12
77	4	4	4	12
78	4	5	4	13
79	1	3	4	8
80	4	5	5	14
81	5	5	4	14
82	4	5	4	13
83	5	5	4	14
84	4	5	4	13

85	4	4	4	12
86	4	5	4	13
87	5	5	5	15
88	5	5	5	15
89	2	5	5	12
90	4	5	4	13
91	4	5	5	14
92	4	4	4	12
93	5	5	5	15
94	5	4	4	13
95	4	4	3	11
96	4	5	5	14
97	4	5	4	13
98	4	4	4	12
99	4	4	4	12
100	4	5	4	13
101	4	5	4	13
102	4	5	5	14
103	4	5	5	14
104	4	5	5	14
105	4	5	5	14
106	4	5	5	14
107	4	5	4	13
108	5	5	5	15
109	4	4	5	13
110	4	5	4	13
111	4	5	5	14
112	4	5	4	13
113	5	5	5	15
114	4	4	4	12
115	2	4	4	10
116	4	5	5	14
117	4	4	4	12
118	4	4	4	12
119	4	4	4	12
120	4	4	4	12

No	Lingkungan Kerja			Jumlah
	X7.1	X7.2	X7.3	
1	3	5	5	13
2	4	4	4	12
3	4	5	5	14
4	3	5	5	13
5	3	5	5	13
6	4	4	4	12
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	5	5	4	14
10	4	4	4	12
11	4	4	4	12
12	4	4	4	12
13	4	4	4	12
14	4	4	4	12
15	4	4	4	12
16	4	4	4	12
17	3	4	4	11
18	3	5	5	13
19	3	4	4	11
20	3	4	4	11
21	4	4	4	12
22	4	5	5	14
23	4	4	4	12
24	4	5	5	14
25	4	5	5	14
26	4	4	4	12
27	5	4	4	13
28	4	4	4	12
29	4	5	5	14
30	4	4	5	13
31	4	5	5	14
32	4	5	4	13
33	5	4	4	13
34	4	5	4	13
35	5	4	4	13
36	4	4	4	12
37	2	3	4	9
38	4	4	4	12
39	4	4	4	12
40	4	4	4	12
41	4	4	5	13

42	5	4	4	13
43	4	5	5	14
44	4	4	4	12
45	5	4	4	13
46	4	4	4	12
47	3	4	4	11
48	4	4	4	12
49	3	4	4	11
50	3	4	4	11
51	4	4	4	12
52	5	5	4	14
53	4	4	4	12
54	4	5	4	13
55	2	5	4	11
56	5	5	5	15
57	5	4	4	13
58	4	4	4	12
59	4	5	5	14
60	4	4	4	12
61	4	4	4	12
62	4	4	4	12
63	4	4	4	12
64	5	5	4	14
65	4	4	4	12
66	5	4	4	13
67	4	4	4	12
68	4	4	4	12
69	5	5	5	15
70	5	4	4	13
71	4	3	3	10
72	4	5	5	14
73	4	5	4	13
74	4	5	4	13
75	4	5	4	13
76	4	4	4	12
77	4	4	4	12
78	4	4	4	12
79	1	1	1	3
80	4	4	4	12
81	4	5	5	14
82	4	5	5	14
83	4	5	5	14
84	4	5	5	14

85	4	5	4	13
86	4	5	5	14
87	5	4	4	13
88	5	5	5	15
89	5	5	5	15
90	4	5	5	14
91	3	5	5	13
92	4	4	4	12
93	3	5	5	13
94	4	5	5	14
95	3	5	4	12
96	4	4	4	12
97	4	4	4	12
98	4	5	5	14
99	4	4	4	12
100	4	5	5	14
101	4	5	5	14
102	5	5	5	15
103	5	5	5	15
104	5	5	5	15
105	4	5	5	14
106	5	5	5	15
107	5	5	5	15
108	5	5	5	15
109	5	4	4	13
110	5	5	5	15
111	4	4	4	12
112	4	5	5	14
113	3	5	5	13
114	4	4	4	12
115	5	5	5	15
116	4	5	5	14
117	4	4	4	12
118	4	4	4	12
119	5	4	4	13
120	4	4	4	12

No	Pencegahan Kecurangan					Jumlah
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	5	4	5	4	22
2	5	5	5	5	4	24
3	3	4	5	4	3	19
4	4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	5	4	22
6	4	5	4	4	4	21
7	4	5	4	4	4	21
8	4	5	4	4	4	21
9	4	5	4	4	4	21
10	4	5	4	4	4	21
11	4	5	4	5	4	22
12	4	4	4	4	4	20
13	4	5	4	4	4	21
14	4	5	4	5	4	22
15	3	5	4	4	5	21
16	2	4	4	5	4	19
17	2	4	4	4	4	18
18	5	5	5	5	4	24
19	2	4	4	4	4	18
20	2	4	4	4	4	18
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	4	5	4	22
23	2	4	5	4	4	19
24	4	4	2	4	5	19
25	2	5	4	3	4	18
26	4	4	3	4	4	19
27	5	5	5	4	5	24
28	5	5	5	4	4	23
29	5	4	4	4	4	21
30	5	5	4	4	4	22
31	4	5	5	5	5	24
32	5	5	4	4	4	22
33	4	5	5	5	5	24
34	5	4	5	5	5	24
35	4	5	5	5	5	24
36	2	2	2	3	4	13
37	4	5	4	5	4	22
38	2	5	4	4	4	19
39	4	5	4	4	4	21
40	2	5	4	4	4	19
41	4	4	5	4	4	21

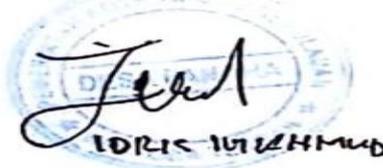
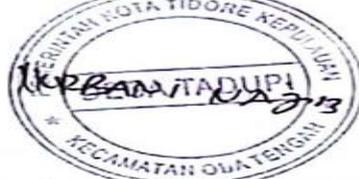
42	4	4	4	4	4	20
43	4	5	5	5	5	24
44	4	5	5	4	5	23
45	4	4	4	4	4	20
46	5	5	4	5	4	23
47	4	4	4	4	4	20
48	3	4	4	5	5	21
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	5	4	4	4	21
53	4	4	4	4	4	20
54	1	5	4	4	4	18
55	2	5	5	4	4	20
56	5	5	5	5	5	25
57	4	5	5	3	4	21
58	4	4	5	5	4	22
59	4	5	4	5	4	22
60	4	4	4	4	4	20
61	2	4	4	4	4	18
62	3	4	2	4	4	17
63	3	4	4	4	4	19
64	3	5	5	4	4	21
65	3	4	4	4	4	19
66	4	4	4	5	4	21
67	4	5	4	4	4	21
68	4	4	4	4	4	20
69	5	5	5	5	5	25
70	4	4	4	5	4	21
71	4	4	4	4	4	20
72	4	5	5	4	5	23
73	5	5	4	5	4	23
74	3	4	4	4	4	19
75	1	4	4	4	4	17
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	5	5	5	5	5	25
79	4	1	1	3	3	12
80	4	5	4	4	4	21
81	5	5	5	5	5	25
82	4	4	4	4	4	20
83	5	5	5	5	5	25
84	4	4	4	4	4	20

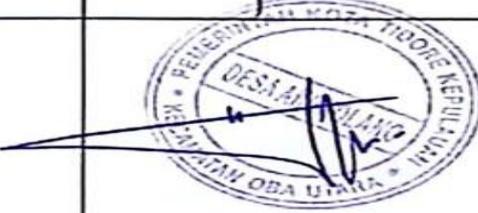
85	2	5	4	5	2	18
86	4	5	5	4	4	22
87	4	5	5	4	4	22
88	5	5	5	5	2	22
89	3	5	3	4	5	20
90	4	5	5	5	4	23
91	5	5	5	5	5	25
92	4	4	4	4	4	20
93	5	5	5	5	5	25
94	2	5	3	4	4	18
95	4	5	4	4	3	20
96	4	4	4	3	5	20
97	4	4	4	4	4	20
98	4	5	5	4	4	22
99	4	4	4	4	4	20
100	4	4	4	4	4	20
101	5	5	5	4	4	23
102	4	4	4	4	4	20
103	4	5	4	4	4	21
104	3	5	4	5	5	22
105	4	5	5	5	5	24
106	4	5	5	4	4	22
107	4	5	5	4	4	22
108	5	5	4	4	4	22
109	4	5	5	4	4	22
110	4	5	4	4	5	22
111	4	4	4	4	5	21
112	4	4	3	4	4	19
113	5	5	5	5	5	25
114	4	4	4	4	4	20
115	1	5	2	4	4	16
116	5	5	4	4	4	22
117	4	4	4	4	4	20
118	2	4	4	3	3	16
119	3	5	5	5	4	22
120	2	5	5	4	4	20

Lampiran 7 : Bukti Penyebaran Kuesioner

Bukti Penelitian

No	Nama Desa	Paraf dan Cap
1	Akedotilou	
2	Akeguraci	
3	Akesai	
4	Aketobatu	
5	Aketobololo	

No	Nama Desa	Paraf dan Cap
6	Baringin Jaya	
7	Fanaha	
8	Lola	
9	Siokona	
10	Tadupi	

No	Nama Desa	Paraf dan Cap
11	Tauno	
12	Togeme	
13	Yehu	
14	Ake Kolano	
15	Ampera	

No	Nama Desa	Paraf dan Cap
16	Balbar	 Fatmawati M. Taher
17	Bukit Durian	 Lingmeske Baakati
18	Galala	 TULIANA HARINDAH S.P.
19	Garajou	
20	Gosale	

No	Nama Desa	Paraf dan Cap
21	Kaiyasa	
22	Kusu	
23	Oba	
24	Somahode	