

## **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Whistleblowing*, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud* Pengelolaan Dana Desa**

Amanda Putri Rahmadani<sup>1)</sup>  
[mandaputry2198@gmail.com](mailto:mandaputry2198@gmail.com)

Gatot Wahyu Nugroho<sup>2)</sup>  
[gatotwahyunu2@gmail.com](mailto:gatotwahyunu2@gmail.com)

Evi Martaseli<sup>3)</sup>  
[evimartaseli@ummi.ac.id](mailto:evimartaseli@ummi.ac.id)

<sup>1)2)3)</sup> Universitas Muhammadiyah Sukabumi

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Whistleblowing*, dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang diukur dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini yaitu aparat desa dan lembaga kemasyarakatan yang ada di Desa Sukaresmi, Desa Sukamanah, dan Desa Cibatu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 sampel dengan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden.

Hasil pengujian menggunakan *software* SPSS 25 for Windows secara parsial bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa dan untuk *whistleblowing* serta sistem pengendalian secara parsial berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, *whistleblowing*, dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa.

**Kata Kunci:** Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Whistleblowing*, Sistem Pengendalian Internal, Pencegahan *Fraud*.

## PENDAHULUAN

Desa merupakan kesatuan masyarakat terkecil yang sudah ada dan berkembang seiring dengan sejarah kehidupan dan menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari tatanan kehidupan bangsa Indonesia. Desa menjadi fokus utama dalam pembangunan pemerintah karena sebagai pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Menurut Undang-Undang Desa, Dana Desa didefinisikan sebagai dana yang bersumber dari APBN yang diperuntukan bagi Desa yang ditransfer melalui APBD Kabupaten/kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan, kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat (Redaksi KPPN BKT, 2021). Menurut UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa telah mengamanatkan dana desa yang besarnya sekitar satu miliar rupiah bagi 74.958 desa di seluruh Indonesia untuk membangun desa [2]. Keberadaan dana desa ini diharapkan bisa memberikan kesempatan kepada masyarakat desa untuk mengembangkan desanya seraya mengubah cara pandang selama ini bahwa pembangunan hanya berlangsung di perkotaan.

Besaran Dana Desa yang diterima oleh setiap desa itu jumlahnya pasti berbeda-beda tergantung dari jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, dan tingkat kesulitan geografis. Anggaran Dana Desa yang disalurkan terus mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dengan Dana Desa ini diharapkan dapat menciptakan pembangunan dan pemberdayaan desa menuju masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera.

Dengan adanya kenaikan anggaran Dana Desa ini dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi pembangunan desa. Salah satu dampak negatif dari kenaikan anggaran Dana Desa ini yaitu *Fraud* (kecurangan) oleh aparatur desa dalam pengelolaan dana desa itu sendiri. Dikutip dari *the Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), kecurangan adalah tindakan yang melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu seperti memanipulasi atau membuat laporan keuangan yang salah yang dilakukan oleh orang dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Donald R. Cressey dalam Tuanakotta (201:205) mengemukakan tiga faktor yang melatarbelakangi tindakan kecurangan, yaitu tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*).

*Fraud* (kecurangan) Dana Desa ini terjadi di Desa Sukaresmi yang dilakukan oleh mantan Kepala Desa Sukaresmi beberapa tahun silam. Beliau telah menyalahgunakan Dana Desa (DDS) dan Alokasi Dana Desa (ADD) tahun anggaran 2016 [3]. Dana Desa yang seharusnya digunakan untuk pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat, tetapi malah digunakan untuk kepentingan pribadi, antara lain untuk membayar hutang, pembangunan lapangan futsal milik pribadi, serta kegiatan operasional. Dari kasus ini menyebabkan kerugian sebesar Rp186 juta. Dan dari kasus ini, tersangka harus membayar uang pengganti sebesar Rp186.881.376, uang denda sebesar Rp200 juta, dan biaya perkara sebesar Rp5.000 [4]. Selain di Desa Sukaresmi, *Fraud* (Kecurangan) ini juga terjadi di Desa Kabandungan yang dilakukan oleh mantan Kepala Desa Kabandungan itu sendiri. Beliau telah menyalahgunakan Dana Desa tahun anggaran 2019-2020 sebesar Rp713.800.602 untuk kepentingan pribadinya. Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, diperlukan langkah-langkah untuk mengurangi masalah tersebut. Selain memaksimalkan partisipasi masyarakat, langkah pencegahan perlu diambil, seperti meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, menerapkan *Whistleblowing*, dan memperkuat sistem pengendalian internal. Menurut penelitian Laksmi dan Sujana (2019), kompetensi sumber daya manusia merujuk pada keterampilan dan kemampuan individu untuk menghadapi situasi yang terkait dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Wardani et al. (2017) juga menyatakan bahwa pengelolaan keuangan daerah yang baik memerlukan

sumber daya manusia yang berkualitas, dengan latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman di bidang keuangan. Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Murphy dan Free, 2016). Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, organisasi dapat menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas dan mencegah terjadinya kecurangan.

Selain kompetensi sumber daya manusia, penerapan *Whistleblowing* system juga menjadi salah satu cara untuk mencegah terjadinya kecurangan. *Whistleblowing* system dapat didefinisikan sebagai mekanisme di mana karyawan dapat melaporkan informasi tentang pelanggaran hukum, kecurangan, atau perilaku tidak etis dalam organisasi (Alfian et al., 2018). Sistem ini bukan hanya digunakan untuk melaporkan kecurangan, tetapi juga sebagai bentuk pengawasan internal. Karyawan akan enggan melakukan kecurangan karena mereka tahu bahwa sistem ini dapat digunakan oleh semua karyawan, sehingga saling mengawasi satu sama lain dan takut dilaporkan oleh rekan kerja jika melakukan kecurangan. Dalam hal ini, pemahaman karyawan tentang mekanisme *Whistleblowing* mendorong mereka untuk antusias dalam melaporkan kecurangan kepada otoritas yang berwenang, karena mereka juga dilindungi sebagai pengungkap fakta. Dengan demikian, penerapan *Whistleblowing* system dapat mencegah terjadinya kecurangan di dalam perusahaan (Pamungkas et al., 2018).

Menurut Adi et al. (2016), “tindakan kecurangan (*Fraud*) dalam pengelolaan keuangan desa dapat diminimalisir dan dicegah dengan memperhatikan sistem pengendalian internalnya, sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan terhadap pencapaian keandalan laporan keuangan dan keputusan hukum”. Menurut (Kaukab & Damayanti, 2015), “sistem pengendalian internal merupakan manajemen yang mempengaruhi penerapan proses untuk meyakinkan dalam pencapaian daya guna, ketepatan, patuh pada tata tertib dan kebijakan yang sudah ditetapkan, dan penyajian laporan keuangan yang dapat dibuktikan keandalannya. Semakin baik sistem pengendalian internal maka akan mencegah tindakan kecurangan dalam organisasi. Begitupun sebaliknya, jika sistem pengendalian internalnya buruk, maka akan memicu siapapun untuk melakukan kecurangan”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:142) dalam (Tjahyanti & Chairunnisa, 2021) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan suatu karakteristik bahwa individu memiliki kemampuan dan digunakan dengan cara yang konsisten yang bertujuan untuk mencapai suatu kinerja yang diinginkan [6].

Menurut [7] kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugasnya agar mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

### **Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi mempunyai karakteristik yang digunakan untuk membedakan seseorang yang berkinerja unggul dengan seseorang yang berkinerja rata-rata atau seseorang yang perilaku efektif dan perilaku tidak efektif. Menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam (Dharmanegara, 2019) menjelaskan bahwa terdapat lima karakteristik dasar kompetensi (core competency) yang meliputi Pengetahuan, Keterampilan, sikap watak, motif, dan konsep diri.

### **Pengertian *Whistleblowing***

Menurut KKNK (2008) dalam [9] mengungkapkan bahwa:

“*Whistleblowing* merupakan pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.”

Menurut [10], menyatakan bahwa WBS adalah mekanisme penyampaian pengaduan dugaan tindak pidana tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi yang melibatkan pegawai dan orang lain yang dilakukan dalam organisasi tempatnya bekerja, dimana pelapor bukan merupakan bagian dari pelaku kejahatan yang dilaporkannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Whistleblowing* adalah pengungkapan atas tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan di suatu organisasi yang dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi tersebut.

### **Pengertian Sistem Pengendalian Internal**

Menurut Sujarweni (2015) dalam [11] menjelaskan bahwa sistem pengendalian intern adalah suatu sistem yang dibuat untuk memberi jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada dalam perusahaan.

Pengertian Sistem Pengendalian Internal menurut SA 315 (IAPI, 315: 2) adalah:

“Proses yang dirancang, diimplementasikan, dan dipelihara oleh pihak yang bertanggungjawab atas tata Kelola, manajemen, dan personel lain untuk menyediakan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan suatu entitas yang berkaitan dengan kendalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi, dan kepatuhan terhadap Perundang-undangan”.

Sedangkan Menurut Hery (2014:159) dalam [12] menjelaskan bahwa :

“Pengendalian internal merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi asset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Internal adalah sistem yang dirancang oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk melindungi asset perusahaan dari segala bentuk pelanggaran.

### **Teori *Fraud Star***

Menurut [13], *Fraud star theory* ini terinspirasi dari riset yang dilakukan oleh KPK tentang Integritas Sektor Publik Indonesia dan menemukan bukti bahwa integritas merupakan determinan pemicu *Fraud*, yang kemudian dirumuskan menjadi *Fraud star* sebagai pengembangan dari *Fraud diamond theory*.

### **Pengertian *Fraud***

Menurut (Saputra et al., 2019) dalam [14] *Fraud* merupakan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh aparaturnya melalui berbagai cara, berupa kecurangan dan kebohongan sehingga sering tidak disadari oleh masyarakat.

Menurut [13] menyatakan bahwa *Fraud* merupakan “Tindakan yang disengaja (deliberate, atau intentional act) atau tindakan yang dilakukan karena ceroboh (reckless), yang dilakukan untuk memperoleh keuntungan secara tidak legal (melanggar hukum), melalui trick (tipu muslihat) tertentu yang pada umumnya tidak dengan kekerasan fisik, dan dilakukan oleh individu, kelompok, atau bahkan organisasi, yang memiliki dampak merugikan pihak lain (individu, organisasi, atau negara)”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Fraud* adalah suatu tindak kecurangan yang dilakukan oleh seseorang di suatu organisasi/perusahaan untuk memperoleh keuntungan secara ilegal dan dapat menyebabkan kerugian bagi pihak lain.

### **Pencegahan *Fraud***

Menurut [13] menyatakan bahwa aktivitas pencegahan *Fraud* secara umum merupakan cara yang paling efektif untuk mengurangi kerugian akibat *Fraud*. Pencegahan menjadi suatu langkah penting dalam organisasi/perusahaan. Meskipun harus mengeluarkan biaya, tetapi hasil dari aktivitas pencegahan ini relatif signifikan.

Menurut Karyono (2013:47) dalam [15] menjelaskan bahwa Pencegahan *Fraud* merupakan segala upaya untuk menangkali pelaku potensial, mempersempit ruang gerak, dan mengidentifikasi kegiatan yang berisiko terjadinya *Fraud*.

Menurut [13] menyatakan bahwa pencegahan *Fraud* sedikitnya perlu mencakup tiga aspek utama, yaitu manusia, sistem, dan lingkungan/konteks. Sedangkan menurut (Karyono, 2013:48) dalam [15] menyatakan bahwa pencegahan *Fraud* di sektor publik dilakukan dengan mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan yang menetapkan berbagai sanksi yang diharapkan dapat menangkali atau setidaknya dapat mengurangi terjadinya tindak kecurangan.

### **Pengertian Dana Desa**

Undang-Undang yang baru saja dikeluarkan tentang Desa pada tahun 2014 yaitu, Undang-Undang No. 6 Tahun 2014. Dimana dalam UU tersebut dijelaskan bahwa desa nantinya pada tahun 2015 akan mendapatkan kucuran dana sebesar 10% dari APBN.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2014 tentang Dana Desa yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa :

“Dana Desa adalah dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang diperuntukkan bagi Desa yang ditransfer melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat.”

Dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2014 juga menjelaskan bahwa “Dana Desa dikelola secara tertib, taat pada ketentuan peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggungjawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan serta memutamakan kepentingan masyarakat setempat.”

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Dana Desa adalah dana yang diperuntukkan untuk pelaksanaan pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat setempat yang bersumber dari APBN dan dikelola secara tertib dengan menaati ketentuan

peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019:16), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik kuesioner (angket). Teknik ini adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden lalu data tersebut akan dianalisis dengan analisis deksriptif. Menurut (Sugiyono, 2017:147) menyatakan bahwa Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisoner. Pengujian validitas menggunakan formula korelasi Product Moment. Standar keputusan validitas rhitung  $\geq$  rtabel artinya jika perhitungan validitas hasilnya rhitung  $>$  rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan valid, namun jika hasilnya rhitung  $<$  rtabel, maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai rtabel dapat diperoleh dari derajat kebebasan (df) = N-2 atau df = 74 - 2 = 72, dan nilai alpha 0,05. Jadi, nilai rtabel nya adalah 0.228.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas  
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Validitas
X1.1	0.802	0.228	Valid
X1.2	0.744	0.228	Valid
X1.3	0.778	0.228	Valid
X1.4	0.669	0.228	Valid
X1.5	0.709	0.228	Valid
X1.6	0.685	0.228	Valid

Sumber: Data output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk variable Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena item pernyataan dari X1.1 samapi dengan X1.6 memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variable *Whistleblowing* (X2).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas *Whistleblowing* (X2)

Item Pernyataan	rhitung	Rtabel	Validitas
X2.1	0.807	0.228	Valid
X2.2	0.790	0.228	Valid
X2.3	0.621	0.228	Valid
X2.4	0.783	0.228	Valid

Sumber: Data output SPSS 25, 2023

Dari tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk variable *Whistleblowing* (X2) dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena item pernyataan untuk variable *Whistleblowing* dari X2.1 sampai X2.4 memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Berikut adalah hasil uji validitas untuk variable Sistem Pengendalian Internal (X3).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas  
Sistem Pengendalian Internal (X3)

Item Pernyataan	rhitung	Rtabel	Validitas
X3.1	0.548	0.228	Valid
X3.2	0.637	0.228	Valid
X3.3	0.676	0.228	Valid
X3.4	0.665	0.228	Valid
X3.5	0.737	0.228	Valid
X3.6	0.544	0.228	Valid
X3.7	0.652	0.228	Valid
X3.8	0.592	0.228	Valid
X3.9	0.651	0.228	Valid
X3.10	0.652	0.228	Valid

Sumber: Data output SPSS 25, 2023

Dari tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk variable Sistem Pengendalian Internal dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena item pernyataan dari X3.1 sampai X3.10 memiliki nilai rhitung lebih besar daripada nilai rtabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variable Pencegahan *Fraud* (Y).

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Pencegahan *Fraud* (Y)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Validitas
Y.1	0.731	0.228	Valid
Y.2	0.709	0.228	Valid
Y.3	0.709	0.228	Valid
Y.4	0.734	0.228	Valid

Sumber: Data output SPSS 25, 2023

Dari tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa uji validitas untuk variable Pencegahan *Fraud* (Y) dinyatakan valid. Dinyatakan valid karena item pernyataan untuk variable Pencegahan *Fraud* dari Y.1 sampai Y.4 memiliki nilai rhitung lebih besar daripada nilai rtabel.

### Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau tes konsisten dan dapat diandalkan dalam menghasilkan hasil yang konsisten. Ini merupakan salah satu aspek penting dalam pengukuran dan penelitian, karena penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan. Untuk uji reliabilitas ini dilakukan dengan cara menghitung koefisien Alpha Cronbach's. Instrument yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal/reliable apabila cronbach's alpha memiliki nilai  $> 0,60$ .

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0.824	6	Reliabel
<i>Whistleblowing</i> (X2)	0.740	4	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal (X3)	0.832	10	Reliabel
Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	0.692	4	Reliabel

Sumber: Data output SPSS 25, 2023

Dari tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variable dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0.60. Variabel Komptenesi Sumber Daya Manusia (X1) memiliki nilai 0.824, variabel Whsitleblowing (X2) memiliki nilai 0.740, variabel Sistem Pengendalian Internal (X3) memiliki nilai 0.832, dan variabel Pencegahan *Fraud* (Y) memiliki nilai 0.692. Jadi, dapat dimipulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah sebuah sampel data atau distribusi data mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normalitas distribusi data dapat dilakukan dengan menggunakan analisis statistic, yaitu *Kolmogrov-Smirnov test* dengan kriteria pengujian 0,05. Jika nilai Kolmogrov-Smirnov lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil untuk uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters,a,b	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.17615805
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.083
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode non-parametrik One-Sample (K-S). Standar pengambilan keputusan berdasarkan nilai Asymp. Sig. Pengujian data untuk penelitian ini memiliki nilai Astmp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai yang dihasilkan lebih dari 0,05.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada ketidaksamaan varian yang signifikan di antara kelompok atau level variabel bebas dalam analisis regresi atau model statistik lainnya. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual atau variabel dependen tidak konstan di sepanjang rentang nilai variabel independen. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.088	.842		.105	.917
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	-.021	.041	-.087	-.509	.612
	<i>Whistleblowing</i>	.019	.052	.057	.361	.719
	Sistem Pengendalian Internal	.025	.027	.162	.959	.341

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data output SPSS 25, 2023

Pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas ini didasarkan pada nilai sig. anantara variable independent dan variable residual leboh besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa nilai sig. Kompetensi Sumber Daya Manusia yaitu 0.612, nilai sig. *Whistleblowing* yaitu 0.719, dan nilai sig. Sistem Pengendalian Internal yaitu 0.341. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena nilai yang dihasilkan dari setiap variable lebih dari 0,05.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi atau analisis multivariat lainnya. Multikolinieritas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model memiliki korelasi tinggi satu sama lain, yang dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi hasil dan mengurangi keandalan estimasi parameter. Jika angka tolerance dibawah 0,10 dan

VIF>10 dikatakan terdapat gejala multikolinieritas. Namun, jika angka tolerance diatas angka 0,10 dan VIF<10 dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Variable		Tolerance	VIF
Kompetensi Sumber Daya Manusia		0.476	2.101
<i>Whistleblowing</i>		0.557	1.795
Sistem Pengendalian Internal		0.487	2.055

Sumber: Data output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variable Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah 0.476 dan nilai VIF nya adalah 2.101. Untuk variable *Whistleblowing* memiliki nilai tolerance sebesar 0.557 dan nilai VIF sebesar 1.795. Dan untuk variable Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai 0.487 dan nilai VIF sebesar 2.055. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas, karena nilai tolerance setiap variable lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen dalam suatu model. Tujuan dari analisis linear berganda adalah untuk memahami bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan untuk membuat model prediksi yang dapat digunakan untuk memperkirakan nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang diberikan. Berikut adalah hasil uji analisis linear berganda dalam penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.118	1.392		2.958	.004
	TotalX1	.108	.068	.181	1.596	.115
	TotalX2	.275	.087	.334	3.178	.002
	TotalX3	.137	.044	.351	3.123	.003

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Data output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas, menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4.118, koefisien regresi untuk variable Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) yaitu 0.108, untuk koefisien regresi variable *Whistleblowing* (X2) yaitu 0.275, dan untuk koefisien regresi variable Sistem Pengendalian Internal (X3) yaitu 0.137. Persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 4.118 + 0.108X1 + 0.275X2 + 0.137X3$$

Dari hasil diatas, dapat dijelaskan bahwa:

- Koefisien regresi 0.108X1 menunjukkan bahwa jika variable Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) meningkat sebesar 1 unit, maka nilai Pencegahan *Fraud* (Y) akan naik 0.108.

- Koefisien regresi 0.275X2 menunjukkan bahwa jika variabel *Whistleblowing* (X2) meningkat sebesar 1 unit, maka nilai Pencegahan *Fraud* (Y) akan naik 0.275.
- Koefisien regresi 0.137X3 menunjukkan bahwa jika variabel Sistem Pengendalian Internal (X3) meningkat sebesar 1 unit, maka nilai Pencegahan *Fraud* (Y) akan naik 0.137.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengambil keputusan statistik tentang pernyataan atau hipotesis yang diajukan terkait dengan data yang ada. Tujuan uji hipotesis adalah untuk memahami apakah bukti data yang ada mendukung atau menentang hipotesis yang diajukan.

### Hasil Uji t (Parsial)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji signifikansi statistik dari koefisien regresi individu dalam analisis regresi linear berganda. Uji ini memberikan informasi tentang sejauh mana variabel independen tertentu secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, sambil mengontrol pengaruh variabel independen lainnya dalam model. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan, jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji t dalam penelitian ini.

Tabel 10 Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.118	1.392		2.958	.004
	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	.108	.068	.181	1.596	.115
	<i>Whistleblowing</i> (X2)	.275	.087	.334	3.178	.002
	Sistem Pengendalian Internal (X3)	.137	.044	.351	3.123	.003

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Data output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 10, dapat dijelaskan bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai sig. untuk Kompetensi sumber Daya Manusia (X1) adalah 0.115 dan nilai  $t$  hitung adalah 1.596. Untuk nilai  $t$  tabel nya yaitu sebesar 1,993. Perbandingan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel menunjukkan  $1,596 < 1,993$ . Berdasarkan hasil perbandingan nilai sig. dan perbandingan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, menunjukkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*.
2. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai sig. untuk *Whistleblowing* (X2) 0.002 dan nilai  $t$  hitung sebesar 3.178. Untuk nilai  $t$  tabel sebesar 1,993. Perbandingan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel menunjukkan  $t$  hitung  $3,178 > t$  tabel 1,993. Berdasarkan perbandingan tersebut menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Whistleblowing* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*.
3. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai sig. untuk Sistem Pengendalian Internal (X3) adalah 0.003 dan nilai  $t$  hitung sebesar 3.123. Untuk nilai  $t$  tabel sebesar 1,993.

Perbandingan t hitung dengan t tabel menunjukkan t hitung  $3,123 > t$  tabel  $1,993$ . Berdasarkan perbandingan tersebut menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*.

### Hasil Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji keberartian keseluruhan model regresi linear berganda. Uji ini mengevaluasi apakah setidaknya satu variabel independen dalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini, nilai F hitung akan dibandingkan dengan F tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Jika F hitung  $>$  F tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya.

Tabel 11 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.610	3	44.537	30.872	.000b
	Residual	100.984	70	1.443		
	Total	234.595	73			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Sumber: Data output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa hasil uji F (Uji Simultan) diperoleh F hitung sebesar 30.872 dan nilai sig. sebesar 0.000. Untuk nilai F tabel nya yaitu 2,74. Perbandingan F tabel dan F hitung menunjukkan bahwa F hitung  $30.872 >$  F tabel  $2,74$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Whistleblowing*, dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud*.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi linear berganda dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi, yang juga dikenal sebagai R-squared ( $R^2$ ), memberikan informasi tentang persentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755a	.570	.551	1.201

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), *Whistleblowing* (X2), Sistem Pengendalian Internal (X3)

b. Dependent Variable: Pencegahan *Fraud* (Y)

Sumber: Data output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 12 di atas, menunjukkan bahwa nilai R Square yang diperoleh yaitu sebesar 0.570 atau 57%. Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan bahwa kemampuan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Whistleblowing*, dan Sistem Pengendalian

Internal mempengaruhi variable Pencegahan *Fraud* sebesar 57%. Dan untuk sisanya sebesar 43% itu dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Whistleblowing*, dan Sistem Pengendalian Internal terhadap variabel dependen yaitu Pencegahan *Fraud* Pengelolaan Dana Desa. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Berdasarkan uji t, Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap pencegahan *Fraud* pengelolaan dana desa. Untuk nilai sig. yaitu sebesar 0.115, dengan perbandingan nilai t hitung  $1,596 < t$  tabel 1,993.
2. *Whistleblowing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *Fraud* pengelolaan dana desa. Untuk nilai sig. yaitu sebesar 0.002, dengan perbandingan nilai t hitung  $3,178 > t$  tabel 1,993.
3. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *Fraud* pengelolaan dana desa. Untuk nilai sig. yaitu sebesar 0.003, dengan perbandingan t hitung  $3,123 > t$  tabel 1,993.
4. Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Whistleblowing*, dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *Fraud* pengelolaan dana desa berdasarkan uji hipotesis secara simultan dengan nilai sig. 0.000 dan perbandingan nilai F hitung  $30.872 > F$  tabel 2,74.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] RedaksiKPPNBKT, "Dana Desa: Pengertian, Sumber Dana, Penyaluran Dana, dan Prioritasnya," *djpb.kemenkeu.go.id*, 2021. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/bukittinggi/id/data-publikasi/artikel/2951-dana-desa-pengertian,-sumber-dana,-penyaluran-dana,-dan-prioritasnya.html>
- [2] H. Cahyono, N. L. L. Aziz, M. Nurhasim, A. R. Rahman, and R. Si. Zuhro, *Pengelolaan Dana Desa: Studi dari Sisi Demokratis dan Kapasitas Pemerintahan Desa*. 2020. [Online]. Available: <https://www.kemenkeu.go.id/media/6749/buku-pintar-dana-desa.pdf>
- [3] S. Alamsyah, "Pakai Dana Desa untuk Pribadi, Kades di Sukabumi ini Ditahan," *news.detik.com*, 2017. <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-3429523/pakai-dana-desa-untuk-pribadi-kades-di-sukabumi-ini-ditahan>
- [4] K. Muhamad, "Korupsi, Mantan Kades Sukaresmi Sukabumi Bayar Rp 386 Juta Uang Pengganti dan Denda," *sukabumiupdate.com*, 2020. <https://www.sukabumiupdate.com/hukum/76482/korupsi-mantan-kades-sukaresmi-sukabumi-bayar-rp-386-juta-uang-pengganti-dan-denda>
- [5] S. TJAHYANTI and N. CHAIRUNNISA, "Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate," *Media Bisnis*, vol. 12, no. 2, pp. 127–132, 2021, doi: 10.34208/mb.v12i2.917.
- [6] I. M. H. Hariawan, N. K. Sumadi, and N. W. A. Erlinawati, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistleblowing System, Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa," *Hita Akunt.*

- dan Keuang.*, vol. 1, no. 1, pp. 586–618, 2020, doi: 10.32795/hak.v1i1.791.
- [7] R. Yendrawati, “Pengaruh sistem pengendalian intern dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kualitas informasi laporan keuangan dengan faktor eksternal sebagai variabel moderating,” *J. Akunt. Audit. Indones.*, vol. 17, no. 2, pp. 165–174, 2013, doi: 10.20885/jaai.vol17.iss2.art7.
- [8] I. B. A. Dharmanegara, “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Universitas Warmadewa Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Perguruan Tinggi di Masa Depan,” *WICAKSANA J. Lingkung. dan Pembang.*, vol. 3, no. 2, pp. 61–70, 2019, [Online]. Available: <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wicaksana/article/view/1494>
- [9] R. A. Primasari and F. Fidiana, “Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan,” *J. Kaji. Akunt.*, vol. 4, no. 1, p. 63, 2020, doi: 10.33603/jka.v4i1.3383.
- [10] Dita, “Apa itu Whistleblowing System (WBS)?,” *inspektorat.kulonprogokab.go.id*, 2021. <https://inspektorat.kulonprogokab.go.id/detil/1527/apa-itu-whistleblowing-system-wbs>
- [11] E. W. Prastyaningtyas, *Sistem Akuntansi*. Malang: CV. Azizah Publishing, 2019.
- [12] C. F. P. Pilat, “Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Intern Penerimaan Kas Pada Perusahaan Kontraktor PT. Lumbang Berkat Indonesia,” *J. EMBA*, vol. 4, no. 2, pp. 681–691, 2016, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/13148/12733>
- [13] G. Irianto and N. Novianti, *Dealing With Fraud*. Malang: UB Press, 2019.
- [14] V. V. Adhivinna, M. Selawati, and M. S. Umam, “Kompetensi Aparatur Dan Sistem Pengendalian Internal Pada Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa,” *J. Apl. Akunt.*, vol. 6, no. 2, pp. 63–74, 2022, doi: 10.29303/jaa.v6i2.138.
- [15] Wahyudi, “PENGARUH MORALITAS INDIVIDU, KOMPETENSI APARATUR, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PENGELOLAAN KEUANGAN DESA,” UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU, 2021. [Online]. Available: <https://repository.uin-suska.ac.id/49925/2/SKRIPSI LENGKAP KECUALI HASIL PENELITIAN %28BAB IV%29.pdf>
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.