

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana BLT pada Masa Pandemic Covid-19

Ahmad Imron Hidayat^{1*}, Mayar Afriyenti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Padang

*Korespondensi: ahmadimronhidayat@gmail.com

Tanggal Masuk:
6 Februari 2023
Tanggal Revisi:
17 April 2023
Tanggal Diterima:
21 Juni 2023

Keywords: *Organizational Culture; Human Resources Competency; Fraud Prevention; Internal Control System.*

How to cite (APA 6th style)

Hidayat, Ahmad Imron & Afriyenti, Mayar (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana BLT pada Masa Pandemic COVID-19. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 5 (3), 1053-1064.

Abstract

This study aims to prove and analyze the effect of human resource competence and organizational culture on the prevention of fraud in the management of BLT funds during the Covid 19 Pandemic in Padang City. In this study, a sample of 208 respondents were officers who distributed BLT funds to beneficiary communities who had been registered by related parties. The process of collecting data and information is done by distributing questionnaires. The process is carried out through field observations involving researchers directly. The data analysis method used is OLS multiple regression analysis and t-statistical testing. Based on the results of hypothesis testing, it was found that human resource competence and organizational culture had a positive effect on preventing fraud in the management of BLT funds during the Covid 19 pandemic.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jea.v5i3.817>



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pandemic Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sangat berdampak pada Indonesia, dimana masyarakat dituntut untuk bisa beradaptasi dengan kondisi yang berubah secara cepat, tidak hanya masyarakat yang harus beradaptasi namun pemerintah juga harus melakukan perubahan arah kebijakan pemerintah dan postur anggaran harus disesuaikan dengan kondisi yang sedang terjadi. Disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang nomor 1 tahun 2020 tentang Dalam rangka menyikapi kebijakan fiskal dan stabilitas sistem keuangan pemerintah untuk menghadapi wabah penyakit virus corona 2019 (Covid-19) dan/atau ancaman yang membahayakan stabilitas ekonomi dan/atau sistem keuangan, undang-undang tersebut diundangkan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 merujuk kepada penggunaan Anggaran pada tahun 2020 lebih berfokus kepada pengeluaran yang bersifat darurat untuk penanganan dan

mencegah penyebaran Covid-19 sehingga terjadinya perubahan anggaran pada pemerintah baik itu APBN, APBD dan APBDes. Perubahan anggaran APBDes tidak hanya pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2020 tetapi juga diatur dalam peraturan menteri keuangan No.40/PMK.07/2020 menggantikan PMK No.205/PMK.07/2019 yang sebelumnya sebagai pedoman dalam pengelolaan Dana desa.

Pengelolaan Dana desa saat ini banyak mengalami perkembangan regulasi. Tahun 2020 ini pemerintah membuat kebijakan baru sehingga terjadi perubahan dari Peraturan Menteri desa No. 11 Tahun 2019 tentang penggunaan anggaran dana desa lebih difokuskan kepada infrastruktur, peningkatan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan sarana prasarana dan kesejahteraan masyarakat menjadi Peraturan Menteri BLT No. 6 Tahun 2020 dimana anggaran dana desa lebih difokuskan untuk penanggulangan Covid-19. Dengan peraturan ini, pemerintah telah menetapkan program darurat COVID-19. Program ini dialokasikan dari pengeluaran tak terduga untuk kegiatan penanggulangan bencana darurat dan penanggulangan keadaan darurat. Anggaran tersebut akan digunakan pemerintah desa untuk menjalankan kegiatan Gerakan Cepat Gugus Tugas Pencegahan Covid-19 tingkat desa. Rincian kegiatan tersebut diantaranya melaksanakan berbagai upaya untuk mencegah menyebarnya wabah Covid-19, pengadaan alat dan bahan semprot, alat pelindung diri (APD), masker, dll. Program bantuan pemerintah berupa Bantuan Langsung Tunai (BLT). Besaran anggaran dana BLT sebanyak Rp 600.000 per KK selama 3 bulan.

BLT hanya untuk mereka yang memenuhi syarat. Setiap RT/RW membantu pemerintah desa dalam pendataan penerima BLT. Data dikumpulkan dengan mempertimbangkan norma dan jumlah anggaran yang tersedia. Dalam pelaksanaan kegiatan seperti program dana BLT yang diberikan kepada masyarakat, banyak terdapat temuan yang mengarah pada ketidaktepatan sasaran dalam pemberian bantuan dana BLT. Masalah pendataan dan perubahan kondisi ekonomi dari masyarakat yang menerima justru sering dipertanyakan, apakah penerima dana BLT memang pantas menerimanya atau sebaliknya.

Salah satu kasus yang menjadi sorotan masyarakat di Kota Padang tepatnya di kecamatan kurangi dimana warga setempat mengeluhkan penerimaan bantuan tersebut adalah tergolong orang mampu. Terjadinya polemik bantuan langsung tunai (BLT) tidak tepat sasaran dari awal 35 KK yang diserahkan dan mendapat bantuan hanya 8 KK, seharusnya warga miskin yang berhak menerima justru tidak terdata malahan warga yang mampu yang mendapatkannya (Harian Haluan, 2020). Adanya perubahan pada postur anggaran dan sulitnya pelaksanaan dilapangan menyebabkan kesiapan aparatur lurah dalam pengelolaan anggaran pada saat pandemic ini menjadi perhatian banyak pihak. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan lembaga penelitian SMERU pada tahun 2013 menyatakan bahwa penyalahgunaan yang terjadi dalam realisasi program dana BLT tahun 2005 dan 2008 adalah terciptanya peluang korupsi, tidak tepat sasaran dan menimbulkan konflik sosial. Munculnya permasalahan menjadi tantangan serius bagi pemerintah untuk lebih tegas dalam menangani pengelolaan dana BLT, hal ini perlu dilaksanakan agar harapan masyarakat terhadap langkah kongkret pemerintah tidak terpengaruh dengan berbagai persoalan seperti kecurangan dalam pengelolaan dana BLT (Sari et al., 2019). Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melihat pencegahan kecurangan pada dana BLT agar persoalan seperti kecurangan dalam pengelolaan dana BLT tidak terjadi lagi.

Prasetya & Fuad (2013) menemukan bahwa pemberantasan yang dilakukan selama ini bersifat parsial dan tidak menyeluruh sehingga pengurangan fraud di Indonesia kurang efektif. Anandya & Werastuti (2020) menyatakan Pencegahan fraud sangat erat kaitannya dengan kompetensi sumber daya manusia, karena *fraud* secara inheren bergantung pada sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Aristini (2018), kompetensi SDM adalah elemen kunci dari suatu organisasi daripada elemen lainnya, karena manusia sendiri yang mengendalikan orang lain. Weley (2002) dalam Azhar (2007) mendefinisikan kompetensi SDM sebagai pilar

penyangga utama dan roda penggerak organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi dan tujuan dari organisasi. Kompetensi SDM adalah elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi, maka dari itu kompetensi SDM harus dioptimalkan sebaik mungkin sehingga dapat memberikan kontribusi secara maksimal dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Arens (2008:441), salah satu faktor yang dapat mencegah kecurangan ialah budaya organisasi yang jujur dan beretika tinggi. Tunggal (2012:59) juga memberikan pendapat bahwa budaya jujur dan etika yang tinggi bisa mencegah terjadinya kecurangan dalam suatu organisasi. Kusdi (2011:81) menyatakan budaya organisasi merupakan pola perilaku, sikap, dan pendapat yang dimiliki oleh anggota organisasi dan diimplementasikan oleh anggota baru.

Sejumlah hasil penelitian yang membahas adanya sejumlah faktor yang mempengaruhi kecurangan (fraud) telah dilakukan oleh Laksmi & Sujana (2019) membuktikan bahwa kompetensi SDM mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada pengelolaan dana desa. Hasil penelitian yang dilakukan Suandewi (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada pengelolaan dana desa. Sejalan dengan itu, Widyani & Wati (2020) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan fraud yang terjadi dalam pengelolaan alokasi dana desa. Kemudian, penelitian yang dilakukan Sumendap (2019) menghasilkan suatu kesimpulan yang sama, yakni variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan.

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Keagenan (*Agency Teory*)

Teori agensi dikemukakan oleh Jensen & Meckling (1976) yang merupakan sebuah teori yang menjelaskan hubungan kontraktual antara anggota sebuah perusahaan atau organisasi model yang paling banyak digunakan berfokus kepada dua individu yakni principal dan agent. Principal merupakan pihak yang memberikan wewenang kepada agen untuk melakukan tanggung jawab atas nama principal dalam kapasitasnya sebagai pengambil keputusan.

Permasalahan yang kerap terjadi adalah sering terjadinya konflik antara agen dan principal, dimana agen cenderung menggunakan kelebihan informasi yang dimilikinya untuk melakukan perilaku oportunistik yang akan lebih menguntungkan dirinya. Hal yang sama terjadi pada distribusi aliran dana BLT. Oknum pemerintah dapat saja melakukan perilaku oportunistik untuk mendapatkan keuntungan. Asimetri informasi tentu mendorong oknum pemerintah melakukan perilaku oportunistik untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Ketika permasalahan tersebut terdeteksi oleh lembaga sosial dan masyarakat tindakan tersebut disebut sebagai *fraud*.

Organisasi sektor publik didasari oleh adanya teori agensi dimana dalam pengambilan keputusan aparatur desa yang bertindak sebagai agent bagi masyarakat (principal) akan bertindak dengan penuh kesadaran berdasarkan dengan kepentingan pribadi. Teori agensi menganalisis susunan kontraktual di antara dua atau lebih individu, kelompok, atau organisasi yang membuat suatu kontrak dengan harapan agen akan bertindak dan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan principal Mardiasmo (2006). Hubungan kontraktual disini maksudnya adalah pelimpahan wewenang kepada agent untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan teori agensi, pengelolaan keuangan pemerintah khususnya dalam pengelolaan dana yang sifatnya darurat seperti Dana BLT pada masa pandemic covid sekarang ini harus diawasi untuk memastikan bahwa pengelolaan Dana BLT telah mengikuti aturan dan ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini, dengan pengelolaan dana BLT oleh aparatur lurah (agent) mereka akan bertanggungjawab kepada pemerintah yang membuat

peraturan yakni Peraturan Menteri Desa No. 6 Tahun 2020 tentang Anggaran dana desa yang lebih difokuskan dalam menanggulangi permasalahan selama pandemic covid-19.

Kecurangan (*fraud*)

Kecurangan meliputi segala hal yang dilakukan oleh seseorang supaya mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan cara memberikan saran yang salah termasuk siasat licik, tersembunyi dan setiap cara yang tidak jujur dan mengakibatkan orang lain tertipu (Karyono, 2013). Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa fraud adalah tindakan membuat laporan keuangan yang tidak benar atau tindakan penipuan yang sengaja dilakukan untuk keuntungan diri sendiri, yang bertentangan dengan fakta yang ada agar para pihak tidak dirugikan. Akan tetapi, mendeteksi dan mencegah kecurangan bukan menjadi tugas yang mudah terutama pada sektor publik karena membutuhkan pengetahuan yang komprehensif tentang kecurangan (Abdullahi & Mansor, 2018).

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah keterampilan dan karakteristik yang dimiliki individu berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya di lingkungan kerja. Tingkat kemahiran dibutuhkan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dalam kategori “baik” atau “sedang”. Ambang Batas Kompetensi yang dipersyaratkan tentunya bisa dijadikan sebagai dasar untuk proses seleksi, suksesi, perencanaan suksesi, penilaian kinerja dan pengembangan. Sumber Daya Manusia (Wati et al., 2014).

Peran SDM dalam suatu perusahaan/organisasi hampir sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga interaksi antara organisasi serta SDM menjadi fokus pertimbangan manajemen mengingat pentingnya pengembangan keterampilan atau kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka organisasi perlu mengembangkan program untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia itu sendiri (Labola, 2019).

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah nilai, keyakinan, dan kecenderungan yang diciptakan dan terbentuk dalam organisasi yang didukung dan ditentukan oleh anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi digambarkan sebagai sistem umum anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem umum ini didefinisikan sebagai seperangkat karakteristik utama yang dipelihara oleh suatu organisasi. Edger Schein menyatakan budaya organisasi adalah pola asumsi inti yang muncul dari pola pikir bahwa anggota kelompok mencari cara untuk beradaptasi untuk menghasilkan ide-ide untuk memecahkan masalah yang disajikan oleh aktor eksternal dan internal.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana BLT pada Masa Pandemic COVID-19

Kompetensi SDM merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi dalam rangka melaksanakan tugas profesionalnya. Dalam mengelola dana BLT, Pemerintah BLT harus melaksanakan kewajibannya secara akuntabel dan transparan untuk menghindari penyelewengan dana. Oleh karena itu, pengelolaan dana BLT membutuhkan keterampilan sumber daya manusia yang terampil (Laksmi & Sujana, 2019). Peran keterampilan interpersonal memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan organisasi dalam upaya menciptakan keunggulan dan mencapai tujuan (Saputra et al., 2019). Kompetensi individu yang berkualitas didukung oleh latar belakang akademis, pelatihan dan pengalaman mereka di pengelolaan keuangan. Kemampuan individu diperlukan untuk

memahami dan menerapkan logika akuntansi. Karena kurangnya kompetensi berdampak pada kesalahan dalam laporan keuangan yang disusun dan jika laporan tersebut tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, akibatnya informasi yang diterima pengguna tidak benar. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan, seperti Laksmi & Sujana (2019) Menunjukkan bahwa kompetensi SDM berdampak positif dalam mencegah terjadinya fraud dalam pengelolaan dana BLT. Kemudian, penelitian yang dilakukan Saputra (2019) yang menyatakan jika kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan fraud dana desa. Sejalan dengan itu, penelitian Suandewi (2021) juga menjelaskan bahwa kompetensi sumberdaya manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa. Artinya, semakin kompeten staf, semakin baik pencegahan kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa. Berdasarkan analisis tersebut dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan pengelolaan Dana BLT di masa Pandemic Covid-19.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana BLT pada Masa Pandemic COVID-19

Budaya organisasi merupakan norma-norma nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua oleh semua anggota organisasi dalam melakukan aktivitasnya dengan budaya yang jujur dan etika yang tinggi dapat mencegah kecurangan. Budaya organisasi melambangkan karakter organisasi dan pedoman anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya (Pratiwi, 2013). Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Zelmianti & Anita (2015) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan. Kemudian, penelitian yang dilakukan Sumendap (2019) menghasilkan suatu kesimpulan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan. Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan pada pemerintah desa, dikarenakan apabila apartur desa menerapkan budaya organisasi yang tinggi maka pencegahan kecurangan semakin baik begitu juga sebaliknya. Berdasarkan analisis tersebut dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan pengelolaan dan BLT di masa Pandemic Covid-19

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini tergolong penelitian kausal. Studi kausalitas bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Wahyudin (2015), penelitian pengujian hipotesis bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan, dan memperoleh bukti empiris tentang pola hubungan antara sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan pengelolaan dana BLT pada masa pandemic covid-19.

Populasi dalam penelitian ini kelurahan yang ada di Kota Padang, berdasarkan data yang diperoleh dari situs resmi Kota padang terdapat 520 pejabat struktural dan 104 Ketua Satgas Gugus Tugas Covid-19 dari 104 Kelurahan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 208 orang responden yang terdiri dari lurah, sekretaris lurah, bendahara lurah, seksi pemerintahan, satgas gugus covid dan kesejahteraan sosial yang diambil berdasarkan *probability sampling* sesuai dengan metode *purposive sampling*. Responden yang terpilih adalah mereka yang terlibat langsung dalam pembagian dana BLT Covid 19 kepada kepala keluarga atau individu yang telah terdata melalui kelurahan dan kecamatan di Kota Padang.

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan teknik survei yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada subjek yang diteliti yaitu lurah, sekretaris kelurahan, seksi tata pemerintahan, seksi pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan sosial, seksi ketentraman, ketertiban umum dan penanggulangan bencana dan ketua satgas gugus covid yang mengelola dana BLT pada Kelurahan yang ada di Kota Padang.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel dikelompokkan menjadi dua yaitu variabel dependen yaitu diukur dengan menggunakan pencegahan kecurangan (*fraud*). Pencegahan kecurangan diukur dengan menggunakan lima pernyataan yang diadopsi dari (Mulyadi 2016). Jenis variabel kedua yang digunakan adalah independen yaitu karakteristik individu mengenai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu lingkungan pekerjaannya. Level kemampuan diperlukan untuk mengetahui level kategori kinerja yang diharapkan baik atau rata-rata. Tentunya kompetensi yang dibutuhkan dijadikan dasar dalam prosesnya Seleksi, Sukses, Perencanaan Sukses, Evaluasi Kinerja dan Sumber Daya Pengembangan Sumber daya manusia (Wati et al., 2014), sedangkan variabel independen kedua yaitu budaya organisasi yaitu keyakinan, dan kebiasaan yang diciptakan dalam suatu organisasi dan didukung oleh anggota organisasi atau kelompok tersebut. Budaya organisasi diartikan sebagai suatu sistem bersama yang dipercaya oleh para anggota dan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem ini adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh perusahaan.

Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan regresi linear berganda OLS. Prosedur pengujian didahului oleh pengujian instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Setelah prosedur tersebut terpenuhi maka pengolahan data dimulai dengan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, dan pengujian heteroskedastisitas. Ketika model regresi telah efisien atau terbebas dari penyimpangan asumsi klasik, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan. Tahapan pertama dalam pengujian hipotesis adalah melakukan analisis regresi berganda. Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots \text{Pers I}$$

$$\text{PCF} = \beta_0 + \beta_1 \text{KSDM} + \beta_2 \text{BO} + e \dots\dots\dots \text{Pers II}$$

$$\text{LOG PCF} + \beta_1 \text{LOG KSDM} + \beta_2 \text{LOG BO} + e \dots\dots\dots \text{Pers III}$$

Keterangan:

- β_0 = Konstanta jika seluruh variabel X bernilai konstan
- PCF = Pencegahan Kecurangan
- KSDM = Kompetensi Sumber Daya Manusia
- BO = Budaya Organisasi
- e = Term Error

Model persamaan regresi berganda yang digunakan menggunakan transformasi logaritma (LOG) untuk mengurangi endogeneity dalam model persamaan regresi, serta mengurangi risiko adanya interaksi variabel independen dengan term error dari data. Tahapan pengujian hipotesis dimulai dengan uji ketepatan model (goodness of fit) yang dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2) dan uji F-statistic. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05 dengan df: $n - k$. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada target responden. Proses penyebaran dilakukan secara langsung oleh peneliti. Berikut prosedur penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Prosedur Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah Eksemplar
Kuesioner yang disebar	244
Kuesioner yang kembali	208
Kuesioner yang dapat diolah	208
Respon Rate	85,24%

Pada Tabel 1 terlihat jumlah kuesioner yang disebar adalah 244 eksemplar, setelah dilakukan pengumpulan kembali hanya sebanyak 208 eksemplar kuesioner yang berhasil dikumpulkan, masing masing eksemplar kuesioner yang berhasil dikumpulkan dinyatakan lengkap dan di isi sesuai dengan prosedur pengisian. Dengan demikian respon rate kuesioner yang berhasil dikumpulkan mencapai 85.24% dari total seluruh kuesioner yang disebar.

Sebelum dilakukan pengolahan data terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen yaitu dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Pilot Test. Sesuai dengan hasil pengolahan data diperoleh uraian terlihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Pencegahan Kecurangan	0,203	Valid
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,552	Valid
Budaya Organisasi	0,240	Valid

Sesuai dengan hasil pengujian validitas terlihat nilai koefisien corrected item total correlation terkecil yang dimiliki instrumen masing masing variabel bernilai diatas r-tabel 0.133 yaitu diperoleh dari $n - k$ atau $208 - 3$ pada tingkat kesalahan 0.05 diperoleh nilai r-tabel 0.133. Dengan demikian seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dinyatakan valid.

Setelah seluruh pernyataan yang digunakan mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid, maka pengujian instrumen dilanjutkan dengan melakukan pengujian reliabilitas. Hasil pengujian terlihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pencegahan Kecurangan	0,790	<i>Reliable</i>
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,742	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi	0,742	<i>Reliable</i>

Sesuai dengan hasil pengujian reliabilitas terlihat masing-masing pernyataan yang digunakan telah memiliki koefisien Cronbach's Alpha diatas atau sama dengan 0.70. Dengan

demikian dapat disimpulkan seluruh variabel penelitian yang digunakan telah memiliki tingkat kehandalan yang tinggi.

Setelah dipastikan bahwa masing-masing variabel penelitian yang digunakan telah memiliki tingkat ketepatan kehandalan yang baik. Maka pengolahan data secara statistik dapat dilaksanakan. Prosedur pengolahan pertama sebelum dilakukan pengujian hipotesis adalah melakukan pengujian asumsi klasik. Prosedur pengujian asumsi klasik yang pertama adalah melakukan pengujian normalitas. Berdasarkan pengolahan data diperoleh uraian hasil terlihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Normalitas

Model	<i>Asymp Sig (2-Tailed)</i>	<i>Cut off</i>	Kesimpulan
<i>Unstandardized Residual</i>	0.115	0.05	Normal

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan model residual diketahui nilai *asymp sig (2-tailed)* yang dihasilkan adalah sebesar 0.115. Nilai *asymp sig (2-tailed)* yang diperoleh jauh diatas tingkat kesalahan 0.05, sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal. Oleh sebab itu prosedur pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

Tahapan pengujian pengujian asumsi klasik kedua adalah melakukan pengujian multikolinearitas yaitu dengan mencari nilai Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF). Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Pengujian Multikoleniaritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0.211	4.472	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0.211	4.472	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui setiap variabel pada penelitian memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerane* > 0.10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data penelitian ini.. Dengan demikian prosedur pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

Tahapan pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan pengujian heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Berdasarkan hasil pengolahan data di peroleh uraian hasil terlihat pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6
Hasil pengujian Heteroskedastisitas *Glejser*

Model	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kesimpulan
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0.805	0.05	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.206	0.05	Bebas Heteroskedastisitas

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang telah dilakukan terlihat masing masing variabel independen yang telah diregrsikan dengan ARESID (Absolute Residual) memiliki nilai sig diatas 0.05 sehingga dapat disimpulkan model regresi yang akan di analisis dalam

penelitian ini telah terbebas dari penyimpangan heteroskedastisitas. Dengan demikian tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

Setelah seluruh asumsi terpenuhi maka pengujian hipotesis dapat dilakukan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil terlihat pada Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis

	Koefisien Regresi	Sig	Alpha	Kesimpulan
Constanta	0.574			
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0.267	0.000	0.05	Signifikan
Budaya Organisasi	0.530	0.000	0.05	Signifikan
F-sig	0.000			
R-square	0.914			

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui F-sig yang diperoleh 0.000, jauh di bawah 0.05 ($\text{sig} \leq 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Pencegahan kecurangan pengelolaan dana BLT pada masa Pandemi COVID-19 Dengan demikian model regresi yang di analisis dalam penelitian ini dinyatakan tepat (fit).

Sejalan dengan tabel diatas diperoleh nilai R-square sebesar 0.914, nilai koefisien tersebut menunjukkan kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi mampu menjelaskan perubahan peningkatan pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana BLT pada Masa Pandemi COVID-19 sebesar 91.40% sedangkan sisanya sebesar 8.60% kontribusi lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian saat ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama terlihat variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.267 yang dibuktikan secara statistik dengan nilai sig sebesar 0.000. Dengan demikian menunjukkan nilai sig $0.000 \leq 0.05$. Maka dapat disimpulkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana BLT pada Masa Pandemi COVID-19.

Pada tahapan pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel budaya organisasi diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.530 yang dibuktikan secara statistik dengan nilai sig 0.000. Dengan demikian sig $0.000 \leq 0.05$. Maka dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana BLT pada Masa Pandemi COVID-19.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana BLT pada Masa Pandemi COVID-19

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana BLT pandemi COVID-19 di Kota Padang. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi SDM sejalan dengan tingkat pencegahan Kecurangan pengelolaan dana BLT pandemic COVID-19. Hasil penelitian ini selaras dengan *theory agency* (Jensen dan Meckling, 1976). Dalam *theory agency* menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara *principal* dan *agent*, dimana *principal* menunjuk *agent* untuk mengambil keputusan. Dalam hal ini aparatur lurah (*agent*) mendapatkan amanah dari masyarakat (*principal*) untuk menjalankan urusan

pemerintah desa khususnya dalam pengelolaan dana BLT. Dalam pengelolaan dana BLT, aparatur lurah harus berdasarkan aturan dan regulasi yang berlaku sehingga sangat dibutuhkan aparatur lurah yang berkompeten.

Hasil ini selaras dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Laksmi & Sujana (2019) memberikan hasil bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pada pengelolaan keuangan desa dan Saputra et al., (2019) yang menjelaskan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif untuk pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa. Sejalan dengan itu, penelitian Suandewi (2021) juga menjelaskan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* pengelolaan dana desa. Artinya, semakin kompeten sumber daya manusia semakin baik pencegahan kecurangan dalam pengelolaan keuangan desa. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda et al., (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Huljanah (2019) juga menyatakan bahwa kompetensi aparatur tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana BLT pada Masa Pandemic COVID-19

Pada tahapan pengujian hipotesis kedua ditemukan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan atau *fraud* dalam pengelolaan dana BLT pandemi COVID-19 di Kota Padang. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat budaya organisasi sejalan dengan tingkat *fraud* pengelolaan dana BLT pandemi COVID-19. Pratiwi (2013) menyatakan bahwa tujuan penerapan budaya organisasi yaitu agar seluruh individu di dalam suatu organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi mencerminkan karakter organisasi dan pedoman seluruh anggota organisasi untuk melaksanakan tugasnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Zelmianti & Anita (2015) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Kemudian, penelitian yang dilakukan Sumendap (2019) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan dana BLT pandemi COVID-19 di Kota Padang. Peneliti juga mengakui bahwa penelitian ini masih memiliki kelemahan yang disebabkan adanya keterbatasan yang peneliti miliki selama pembuatan penelitian ini. Beberapa keterbatasan tersebut meliputi Ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini masih relatif kecil sehingga ikut mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh. Selain itu masih terdeteksinya beberapa variabel lainnya yang juga mempengaruhi upaya pencegahan *fraud* atau kecurangan dalam pengelolaan dana BLT COVID 19 seperti profesionalisme, *religiousity*, komitmen profesional dan sebagainya.

Oleh sebab itu disarankan bagi Peneliti dimasa mendatang agar menambah ukuran sampel yang akan digunakan. Selain itu bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan juga menambahkan beberapa variabel lainnya yang juga mempengaruhi pencegahan *fraud*. Variabel tersebut seperti profesionalisme, *religiousity*, komitmen profesional dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, R., & Mansor, N. (2018). Fraud prevention initiatives in the Nigerian public sector: understanding the relationship of fraud incidences and the elements of fraud triangle theory. *Journal of Financial Crime*, 6(1), 1–18.
- Anandya, C. R., & Werastuti, D. N. S. (2020). Pengaruh Whistleblowing System, Budaya Organisasi dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(2), 185. <https://doi.org/10.23887/jiah.v10i2.25933>
- Eldayanti, N. K. R., Indraswarawati, S. A. P. A., & Yunianingsih, N. W. (2020). Pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, integritas dan akuntabilitas terhadap pencegahan (fraud) dalam pengelolaan keuangan desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 2016, 465–494.
- Islamiyah, F., Made, A., & Sari, A. R. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas, Sistem Pengendalian Internal, Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Wajak. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.21067/jrma.v8i1.4452>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Karyono. (2013). *Forensic Fraud* (Edition 1). ANDI.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Laksmi, P. S. P., & Sujana, I. K. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26,3.
- Mardiasmo. (2006). Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik : Suatu Sarana Good Governance. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*.
- Maun, C. E. F. (2020). Efektivitas Bantuan Langsung Tunai Dana Desa Bagi Masyarakat Miskin Dampak Covid-19 di Desa Talaitad Kecamatan Suluun Tareran Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Universitasn Sam Ratulangi*.
- 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>
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi* (Edisi Empa).
- Romney, Marshal, B., Steinbart, & Paul John. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat.
- Saputra, K. A. K., Pradnyanitasari, P. D., Prihandani, N. M. I., & Putra, I. G. B. N. P. (2019). Praktek Akuntabilitas Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(2), 168–176.
- 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.
- 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 Universitas Hindu Indonesia*.
- Sumendap, P., Hidayat, W., Prabowo, A., Hartono, Sartika, Sari, R. K., Wahyuningrum, F., & Umar, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap

- Pencegahan Kecurangan Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Pakar, Vol. 2*(No. 24), Hal. 1-9.
- Wahyudin, A. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Pendidikan*. Unnes Press.
- Wati, K. D., Herawati, N. T., & Sinarwati, N. K. (2014). Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, dan SAKD terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha, 2*(1), 1–11.
- Widiyarta, K., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, Whistleblowing Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Pemerintah Desa Di Kabupaten Buleleng). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha, 8*(2), 1–12.
- Widyani, I. G. A. A. T., & Wati, N. W. A. E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Aparatur Desa dan Integritas Aparatur Terhadap Pencegahan Fraud Yang Terjadi Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*.
- Widyawati, N. P. A., Sujana, E., & Yuniarta, G. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistle Blowing System, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Bumdes. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi), 10*(3), 368–379.
- 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
- Yuliani, S. (2018). Pengaruh Perilaku Tidak Etis, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Instansi Pemerintahan Kab. Pasaman Barat). *Jurnal Akuntansi, Vol. 3*(No. 4).
- Zelmiyanti, R., & Anita, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis, 8*(10), 67–76. <http://jurnal.pcr.ac.id>