PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ETIS ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP *FRAUD* PENGELOLAAN DANA DESA
(Studi Empiris Di Desa Se Kecamatan Salaman)

SKRIPSI

Disusun oleh :
Syaiful Achmad Irwan
NPM. 19.0102.0085

PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2025

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fraud atau tindakan kecurangan dalam pengelolaan keuangan dan administrasi merupakan salah satu isu serius yang sering terjadi di sektor pemerintahan, termasuk di tingkat desa. *Fraud* dapat merusak integritas organisasi, menurunkan kepercayaan masyarakat, serta menghambat pembangunan di wilayah yang bersangkutan. Tingginya potensi *fraud* di tingkat desa sering kali disebabkan oleh lemahnya sistem pengendalian internal serta kurangnya penerapan budaya etis dalam organisasi pemerintahan desa. Sistem pengendalian internal memiliki peran penting dalam mencegah dan mendeteksi *fraud*. Pengendalian yang efektif tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga melibatkan pengawasan yang berkelanjutan terhadap operasional organisasi. Namun, dalam praktiknya, banyak desa yang belum menerapkan pengendalian internal dengan baik, sehingga meningkatkan risiko terjadinya penyimpangan. Di sisi lain, budaya etis organisasi juga memegang peranan signifikan dalam membentuk perilaku individu di dalam organisasi. Ketika sebuah organisasi memiliki nilai-nilai etis yang kuat, individu dalam organisasi tersebut cenderung menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme. Kurangnya kesadaran akan pentingnya budaya etis sering kali menjadi salah satu akar masalah yang memicu terjadinya *fraud*.

Fenomena *fraud* terjadi di Sriwedari Kecamatan Salaman, Supriyati S.Pd, Kepala Desa Sriwedari, Kecamatan Salaman, didesak mundur dari jabatanya karena dugaan korupsi dana desa. Desakan ini terjadi setelah warga setempat melakukan unjuk rasa di halaman balai desa Sriwedari pada 5 Oktober 2021. Ketua BPD Desa Sriwedari, Nurochim, mengatakan ada dugaan penyelewengan dana desa yang dilakukan oleh Supriyati. Dugaan itu muncul setelah Nurochim beberapa kali bertanya tentang dana kepada bendahara desa, dan bendahara desa selalu menjawab uang dibawa kades. Saat demonstrasi menuntut Supriyati mundur, masyarakat menyerahkan berkas tuntutan kepada Camat Salaman Imam Wisnu Kusuma, yang hadir dalam demonstrasi. Imam akan menyampaikan tuntutan tersebut kepada Bupati Zaenal Arifin.

Koordinator Lapangan demo Renico Satya Pradenta, dalam demonstrasi tersebut membacakan pernyataan sikap dan tuntutan. Berisi pernyataan sikap prihatin dan peduli terhadap buruknya tata kelola keuangan desa dengan ditemukannya dugaan penyelewengan penggunaan dana dari alokasi anggaran. Menentang sikap dan tindakan Kepala Desa Sriwedari, Supriyati SPd, baik langsung maupun melalui suami kepala desa beserta kroninya yang melakukan intimidasi terhadap anggota masyarakat, sehingga menimbulkan keresahan dan merusak ketenangan psikologis warga.

Masyarakat mendukung upaya Camat Salaman beserta staf dalam melakukan monitoring atas penggunaan anggaran yang dikuasakan kepada Kepala Desa Sriwedari sehingga terkuaknya indikasi penyelewengan penggunaan keuangan desa. Masyarakat mendukung penuh langkah Polres Magelang dalam

menindaklanjuti temuan dugaan penyelewengan penggunaan keuangan desa Sriwedari tahun anggaran 2019-2020 dan 2020-2021, untuk menjadikan sebagai penanganan kasus dengan prioritas untuk segera dituntaskan. Masyarakat mendukung upaya Pemkab Magelang dalam mewujudkan tata kelola keuangan negara yang bersih, akuntabel dan bebas korupsi, khususnya pada tata kelola keuangan di Pemerintah Desa Sriwedari, Kecamatan Salaman tahun anggaran 2019-2020 dan 2020-2021 dengan melakukan berbagai tindakan antisipasi dan pencegahan yang diperlukan agar kasus itu cepat tertangani dan terungkap.

Mengapresiasi semua pihak yang telah peduli kepada Desa Sriwedari, sehingga diharapkan terwujud tata kelola pemerintahan desa dapat lebih baik di masa yang akan datang. Terselenggaranya semua proses dan mekanisme tata kelola Pemerintahan Desa yang sesuai dengan undang-undang dan semua peraturan yang berlaku. Kasus tersebut menunjukkan bahwa *fraud* di tingkat desa merupakan masalah yang nyata dan membutuhkan perhatian khusus. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya *fraud*.

Sistem pengendalian internal atau SPI merupakan hal penting dalam suatu instansi, sebagai proses integral yang dilakukan secara terus menerus untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Mulyadi, 2018). Penelitian (Kadek et al, (2023); Fangela et al (2024); dan Maria et al., (2024) menyatakan bahwa SPI berpengaruh positif terhadap *fraud*. Sedangkan Faradila et al., (2022);

Ramadhan et al (2023) dan Fatrizia et al (2023) menyatakan bahwa SPI berpengaruh negatif terhadap *fraud.*

Budaya etis organisasi merupakan budaya etis organisasi adalah sistem nilai, norma dan kepercayaan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi yang dapat mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi agar terciptanya perilaku baik dan beretika serta menghindari tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi. Lingkungan yang etis akan membuat karyawan lebih cenderung untuk menjalankan peraturan organisasi, sehingga dapat mengurangi kecenderungan *fraud* yang dilakukan pegawai. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Tripermata et al., (2021) dan Bachtiar & Elliyana, (2020) yang berpengaruh negatif terhadap *fraud*, hal ini menunjukkan jika budaya etis organisasi dapat mengefektifkan perilaku karyawan menjadi lebih menjaga sikap, sehingga dapat mencegah tindakan *fraud*. Sedangan penelitian dari Rokhim & Jaya, (2021) memiliki kesimpulan budaya etis organisasi beprengaruh negatif terhadap terjadinya *fraud*.

Kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di tugaskannya atau telah mencapai suatu strandart atau target yang ditetapkan. Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja kerasnya. Dengan adanya pemberian kompensasi tentunya para karyawan akan lebih giat dan semangat dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kadek et al (2023) dan Silooy et al., (2024) yang menunjukkan hasil negatif terhadap *fraud* yang

disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud.* Berbeda dengan penelitian dari Pandita et al., (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengruh positif terhadap *fraud*. Adapun tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk mencapai efisiensi perusahaan *fairness* (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku (Aswaruddin et al, 2023).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Narayana et al (2023), dengan perbedaan yaitu **Pertama** adalah penambahan variabel kompensasi sebagai variabel independen. Penambahan variabel kompensasi karena kompensasi dapat menurunkan *fraud* (Silooy et al., 2024). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. **Kedua** adalah perbedaan terkait perbedaan tempat penelitian untuk memperoleh bukti konsistensi dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Narayana di Buleleng Bali. **Ketiga** tentang objek penelitian yaitu karena di Kecamatan Salaman pernah terjadi *fraud*. Penelitian ini diharapkan agar bisa membantu dalam melakukan tindakan preventif *fraud* pengelolaan dana desa di Salaman. Sistem pengendalian internal, budaya etis organisasi dan kompensasi berperan penting untuk meminimalisir terjadinya tindakan *fraud* pengelolaan dana desa.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap *fraud* pengelolaan dana desa?

2. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *fraud* pengelolaan dana desa?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *fraud* pengelolaan dana desa?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris dan menganalisis sistem pengendalian internal terhadap *fraud* pengelolaan dana desa.
2. Untuk menguji secara empiris dan menganalisis budaya etis organisasi terhadap *fraud* pengelolaan dana desa.
3. Untuk menguji secara empiris dan menganalisis kompensasi terhadap *fraud* pengelolaan dana desa.

D. Kontribusi Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya etis organisasi terhadap *fraud*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pentingnya mengenai pengendalian internal dan budaya etis organisasi terhadap *fraud* dalam pengelolaan dana desa khususnya pada Desa Salaman Magelang.

b. Bagi Pemerintahan Desa

Bagi aparatur desa penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam mengambil setiap kebijakan dalam pengelolaan dana desa untuk dapat meningkatkan akuntabilitas dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa Salaman Magelang.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan mengenai tinjauan yang memuat tentang landasan teori yang mendasari yang meliputi *Fraud Triangle*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi, Kompensasi, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian, pengembangan hipotesis, serta kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang uraian mengenai populasi dan sampel, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metoda analisis data, serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang uraian statistik deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian validitas dan reliabilitas, hasil pengujian hipotesis, serta pembahasan yang didapat dari uji yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. *Fraud Triangle Theory*

Grand Theory yang relevan dalam menganalisis *fraud* adalah ***Fraud Triangle Theory***, yang dikemukakan oleh Donald Cressey. Teori ini menjelaskan bahwa *fraud* terjadi karena adanya tiga faktor utama, yaitu:

a. **Tekanan (*Pressure*)**: Dorongan untuk melakukan tindakan curang, biasanya karena kebutuhan finansial atau tekanan kerja. Contohnya hutang menumpuk, gaya hidup mewah, dll.

b. **Peluang (*Opportunity*)**: Adanya kelemahan dalam sistem yang memungkinkan individu melakukan *fraud*. Disebabkan karena control suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan.

c. **Rasionalisasi (*Rationalization*)**: Proses pembenaran oleh pelaku atas tindakan curangnya. Contohnya merasa masa kerja pelaku cukup lama sehingga merasa berhak mendapat lebih (gaji, honor, dll).

Fraud adalah manipulasi informasi yang bertujuan memperoleh keuntungan sebesar besarnya. Manipulasi yang dilakukan yaitu dengan memanipulasi informasi keuangan. *Fraud* adalah proses pembuatan, adaptasi, meniru benda, ststistik atau dokumen yang bermaksud untuk menipu. Kejahatan serupa dengan menipu yaitu memperdaya yang lain, melalui menggunakan benda yang didapat melalui pemalsuan. Seseorang yang

melakukan tindakan kecurangan kebanyakan dipengaruhi oleh tekanan contohnya gaya hidup mewah, kebutuhan ekonomi, gaji yang kecil. Selain itu kecurangan juga disebabkan adanya peluang dari sistim pengendalian internal yang lemah. Selanjutnya orang yang melakukan kecurangan kebanyakan akan cendrung melakukan pembenaran terhadap tindakan yang dilakukannya.

2. Fraud Pengelolaan Dana Desa

Salah satu jenis *fraud* yaitu *fraud* pengelolaan dana desa. *Fraud* pengelolaan dana desa adalah penyalahgunaan dana desa yang dilakukan oleh aparatur desa. *Fraud* ini dapat berdampak pada terhambatnya pembangunan desa. Beberapa contoh *fraud* yang dapat terjadi dalam pengelolaan dana desa adalah: Memalsukan kuitansi dan nota, Memanipulasi laporan keuangan, Mengubah catatan atau dokumen pendukung laporan keuangan, Membuat laporan yang tidak sesuai dengan kenyataan.

Fraud adalah tindakan yang dilakukan secara sengaja untuk memperoleh keuntungan yang tidak sah dengan cara menipu pihak lain, yang berujung pada kerugian pihak tersebut (ACFE, 2020). Dalam konteks pemerintahan desa, *fraud* dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti penyalahgunaan anggaran, manipulasi laporan keuangan, hingga penyalahgunaan wewenang. *Fraud* sering kali terjadi karena lemahnya sistem pengendalian internal dan kurangnya kesadaran akan pentingnya nilai-nilai etis di lingkungan organisasi.

Terdapat beberapa unsur yang terkandung dalam *fraud*. Unsur-unsur yang terkandung dalam *fraud* pentagon, (Aprilia, 2017) yaitu pertama,

arogansi merupakan sifat kurangnya hati nurani yang merupakan sikap superioritas atau adanya sifat congkak pada seseorang yang percaya bahwa pengendalian internal tidak dapat diberlakukan secara pribadi. Kesombongan ini muncul dari keyakinan bahwa dirinya mampu melakukan kecurangan dan kontrol yang ada tidak dapat menimpa dirinya sehingga pelaku kecurangan biasanya berpikir bebas untuk melakukan kecurangan tanpa takut adanya sanksi yang akan menjeratnya. Kedua, kompetensi adalah dalam hal seseorang untuk melakukan *fraud*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan karyawan untuk menembus pengendalian internal yang ada di perusahaannya, mengembangkan strategi penggelapan yang canggih, dan mampu mengendalikan situasi sosial yang mampu mendatangkan keuntungan baginya dengan cara mempengaruhi orang lain agar bekerja sama dengannya. Ketiga, kesempatan yaitu kontrol yang lemah memberikan kesempatan bagi seseorang untuk melakukan penipuan.

3. Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal adalah proses yang dirancang oleh manajemen untuk memberikan keyakinan memadai dalam mencapai efektivitas operasi, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan (COSO, 2013). Sistem pengendalian internal yang baik mencakup lima komponen utama menurut *COSO Framework*:

a. ***Control Environment***: Lingkungan organisasi yang menciptakan kesadaran pengendalian.

b. ***Risk Assessment***: Proses mengidentifikasi dan menganalisis risiko.

c. ***Control Activities***: Kebijakan dan prosedur untuk mengatasi risiko.

d. ***Information and Communication***: Sistem komunikasi yang mendukung pengendalian internal.

e. ***Monitoring***: Pemantauan berkelanjutan untuk memastikan pengendalian internal berjalan efektif.

Rahmawati et al., (2021) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang kuat dapat menekan tingkat *fraud* di sektor pemerintahan hingga 35%. Hal ini menunjukkan pentingnya penerapan kontrol yang baik untuk mencegah penyimpangan. Pengendalian Internal (*Internal Control*) adalah rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga asset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi, serta mendorong ketidaksesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Menurut (Mulyadi, 2018) pengendalian internal merupakan suatu proses yang mana dijalankan oleh komisaris, manajemen dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Komponen-komponen Pengendalian Internal menurut Mahmudi (2016:21) adalah:

a. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan Pengendalian Lingkungan pengendalian mencakup standar, proses, dan struktur yang menjadi landasan terselenggaranya

pengendalian internal di dalam organisasi secara menyeluruh. Lingkungan pengendalian tercermin dari suasana dan kesan yang diciptakan dewan komisaris dan manajemen puncak mengenai pentingnya pengendalian internal dan standar perilaku yang diharapkan.

b. Penaksiran Risiko

Penilaian risiko adalah proses dinamis dan berulang (iteratif) untuk mengenali (identifikasi) dan menilai (analisis) risiko atas pencapaian tujuan. Risiko yang teridentifikasi selanjutnya dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan.

c. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas-aktivitas pengendalian mencakup tindakan-tindakan yang ditetapkan melalui satu set kebijakan dan prosedur (misalnya prosedur operasi standar atau SOP) untuk membantu memastikan dilaksanakannya arahan manajemen dalam rangka meminimalkan risiko atas pencapaian tujuan.

d. Informasi dan Komunikasi

Entitas memerlukan informasi demi terselenggaranya tanggung jawab pengendalian internal yang mendukung pencapaian tujuan. Manajemen harusmemperoleh, menghasilkan, dan menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas, baik yang berasal dari sumber internal maupun eksternal, untuk mendukung komponen-komponen pengendalian internal lainnya berfungsi sebagaimana mestinya. Komunikasi sebagaimana yang dimaksud dalam kerangka pengendalian internal COSO adalah proses iteratif dan

berkelanjutan untuk memperoleh, membagikan, dan menyediakan informasi. Komunikasi internal harus menjadi sarana diseminasi informasi di dalam organisasi, baik dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, maupun lintas fungsi.

4. Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan standar moral yang diterima dan diikuti oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas mereka sehari-hari. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan, interaksi antar individu, serta dalam menghadapi tantangan dan masalah yang berkaitan dengan etika. Sebagaimana diungkapkan oleh Schein, budaya organisasi mencakup keyakinan, nilai, dan norma yang diterima oleh anggota organisasi dan yang mempengaruhi pola perilaku mereka dalam berinteraksi dan membuat keputusan. Di dalamnya termasuk juga budaya etis, yang menekankan penerapan standar moral yang tinggi dalam semua aktivitas organisasi.

Budaya etis dapat berfungsi sebagai sistem pengendalian yang tidak hanya mengatur perilaku individu, tetapi juga mempengaruhi keputusan strategis organisasi dalam berbagai aspek, seperti kebijakan keuangan, pengelolaan sumber daya, dan hubungan dengan pihak eksternal. Budaya etis dalam organisasi diharapkan dapat menjadi pembentuk integritas, yang pada akhirnya akan mengurangi kecenderungan terhadap perilaku tidak etis, seperti *fraud*, korupsi, atau penggelapan (Treviño & Nelson, 2017).

Budaya etis organisasi memiliki banyak dimensi yang bisa dianalisis dengan menggunakan teori-teori terkait budaya dan etika organisasi. Menurut

Hofstede, budaya organisasi dipengaruhi oleh dimensi nilai budaya seperti individualisme versus kolektivisme, kekuasaan yang terpusat versus terdesentralisasi, serta fokus pada jangka pendek versus jangka panjang. Dimensi ini turut memengaruhi pembentukan nilai-nilai etis dalam organisasi, yang dapat menentukan perilaku anggota organisasi.

Schein lebih lanjut mengemukakan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui tiga tingkat: artefak (tangible), nilai-nilai yang dianggap penting oleh organisasi, dan asumsi dasar yang tak tampak tetapi mendasari setiap keputusan yang diambil. Dalam konteks budaya etis, nilai-nilai ini mencakup integritas, transparansi, keadilan, dan tanggung jawab, yang harus terinternalisasi dalam seluruh organisasi, termasuk dalam pengelolaan keuangan dan pengambilan keputusan yang melibatkan publik. Budaya etis organisasi terdiri dari beberapa komponen utama yang saling terkait dan mendukung terciptanya lingkungan yang etis dalam organisasi:

a. Nilai-Nilai Etika

Nilai-nilai etika adalah pondasi dari budaya etis dalam organisasi. Nilai-nilai ini mencakup integritas, transparansi, tanggung jawab, kejujuran, dan keadilan yang harus diterapkan dalam semua aspek organisasi. Jones berpendapat bahwa nilai-nilai yang diterima dalam budaya organisasi akan memengaruhi pengambilan keputusan setiap anggota organisasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi kemungkinan perilaku tidak etis, seperti korupsi atau penggelapan.

b. Pemimpin sebagai Teladan

Kepemimpinan yang etis memainkan peran kunci dalam pembentukan dan pemeliharaan budaya etis dalam organisasi. Pemimpin yang menunjukkan perilaku yang etis dan bertanggung jawab akan menjadi contoh bagi bawahannya. Menurut Treviño & Nelson, (2017), pemimpin harus dapat memberikan contoh perilaku yang etis dalam setiap tindakan yang mereka lakukan, baik dalam pengambilan keputusan bisnis maupun dalam interaksi sehari-hari dengan anggota organisasi lainnya.

c. Sistem Penghargaan dan Sanksi

Untuk memperkuat budaya etis, organisasi perlu memiliki sistem penghargaan bagi individu yang menunjukkan perilaku etis serta sanksi yang jelas bagi mereka yang melanggar nilai-nilai etika organisasi. Hal ini akan menciptakan dorongan bagi anggota organisasi untuk selalu bertindak sesuai dengan norma yang berlaku. Penghargaan bagi perilaku etis, misalnya, dapat berupa pengakuan publik atau promosi, sementara sanksi bagi pelanggaran etika dapat berupa pemberian hukuman atau bahkan pemecatan.

d. Pendidikan dan Pelatihan Etika

Pelatihan etika yang rutin dan konsisten dapat membantu memperkuat pemahaman anggota organisasi mengenai pentingnya prinsip etika dalam menjalankan tugas mereka. Pelatihan ini juga mengajarkan individu bagaimana cara mengidentifikasi dan mengatasi dilema etika yang mungkin mereka hadapi dalam pekerjaan mereka. Menurut Gray (2015), organisasi yang memiliki program pelatihan etika yang baik akan lebih mampu

mencegah tindak kecurangan atau *fraud*, karena anggota organisasi lebih sadar tentang apa yang dianggap etis dan tidak etis.

e. Pengawasan dan Evaluasi

Pengawasan yang konsisten terhadap perilaku anggota organisasi juga menjadi bagian dari budaya etis yang efektif. Evaluasi terhadap kebijakan dan prosedur yang ada di dalam organisasi juga penting untuk memastikan bahwa budaya etis tetap terjaga. Evaluasi ini bisa dilakukan melalui audit internal, survei kepuasan karyawan, serta evaluasi terhadap kepatuhan terhadap kebijakan etika yang diterapkan (Gray, 2015).

5. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Aswaruddin et al, 2023). Kompensasi sering kali disebut sebagai penghargaan dan dapat di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi untuk keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal ialah jabatan yang lebih tinggi dari yang lainnya atau yang mempunyai prestasi lebih maka akan diberikan upah yang lebih dari yang lainnya di dalam organisasi tersebut. Dan keadilan eksternal bahwa pekerjaan akan menjamin memperoleh kompensasi secara merata dalam pekerjaan di pasar tenaga kerja.

Kompensasi harus berdasarkan pada sikap adil dan memang layak untuk diterapkan. Diharapkan hal ini pula bisa lebih memfokuskan pada

peraturan ketenagakerjaan yang ada. Asas adil dan layak merupakan salah satu prinsip yang harus diprioritaskan oleh suatu perusahan agar nantinya kompensasi bisa memberikan motivasi dan memberikan kenyamanan untuk setiap karyawan yang bekerja dalam perusahan tersebut. Selain asas adil dan layak, ada juga asas lainnya dalam program kompensasi. Hal ini harus benar-benar diperhatikan dalam program kompensasi karyawan yang meliputi:

a. Asas Adil

Pemberian kompensasi yang diberikan kepada staf karyawan harus sesuai dengan apa yang mereka lakukan Baik dalam hal pekerjaan.resiko pekerjaan, beban kerja, prestasi pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan hal lainnya. Jadi konsep adil disini bukan seluruh karyawan diberikan atau dibayar dengan harga yang sama, melainkan sesuai dengan resiko dan pekerjaan yang diambil dan dihasilkan oleh karyawan. Jadi disini dilakukan penilaian secara adil. Mereka yang diberikan penghargaan atau hukuman adalah mereka yang terpilih dan sudah dinilai skill kerjanya. Dengan adanya asas ini maka suasana di dalam suatu perusahaan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman dan tentunya baik sehingga bisa menimbulkan semangat yang tinggi serta loyalitas dan kondisi stabilitas para karyawan semakin membaik.

b. Asas Layak dan Wajar Layak

Mencukupi kebutuhan para karyawan pada tingkat yang normal. Hal ini bersifat relatif dengan pemberian upah yang sesuai dengan batas minimum yang telah ditetapkan pihak pemerintah dan kondisi eksternal yang ada di

lingkungan kerja. Para manajer diharuskan untuk selalu melakukan pengawasan sehingga bisa menyesuaikan kompensasi dengan kondisi pasar di daerah kerja. Pemberian kompensasi ini penting untuk perusahaan karna bisa meningkatkan semangat kerja karyawan. Dan dengan adanya pengawasan dan kompensasi bisa menjaga kondisi lingkungan kerja tetap baik. Dan perusahaan bisa terlepas dari demonstrasi akibat ketidakpuasan karyawan (Aswaruddin et al, 2023).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	Silooy et al, (2024)	Pengaruh pengendalian internal, budaya etis organisasi terhadap accounting *fraud* tendency pada pemerintahan desa di kota Ambon	Sistem pengendalian internal, budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* pengelolaan dana desa.
2	Narayana et al (2023)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi	Pengendalian internal dan budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* pengelolaan dana desa.
3	Fatrizia et al (2023)	SPI dan kecurangan akuntansi terhadap keamanan data dalam sia di era big data	Sistem Pengendalian Internal dan kecurangan akuntansi terhadap keamanan data dalam sia di era big data berpengaruh negatif terhadap *fraud* pengelolaan dana desa.
4	Faradila et al, (2022)	Pengaruh pengendalian internal terhadap upaya pencegahan *fraud* pada	Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud*

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
		pt fuji seimitsu Indonesia	pengelolaan dana desa.
5	Kadek et al, (2023)	Pengaruh SPI, financial pressure dan kesesuaian kompensasi terhadap (*fraud*) pada lembaga perkreditan desa	Sistem Pengendalian Internal, financial pressure dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* pengelolaan dana desa.
6	Rustiyaningsih, (2023)	Budaya Etis Organisasi dan Pencegahan *Fraud* dalam Pengelolaan Keuangan Desa dengan Moralitas Individu sebagai Mediasi	Budaya Etis Organisasi berpengaruh positif terhadap *fraud* pengelolaan dana desa.
7	Deza et al (2024)	Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana Desa: Peran Pengendalian Internal dan Masyarakat	Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap *fraud* pengelolaan dana desa.
8	Pandita et al., (2020)	Faktor-Faktor Pencegahan *Fraud* Tendency di Pemerintahan Desa	Kompensasi Internal berpengaruh positif terhadap *fraud* pengelolaan dana desa.
9	Sofiani et al (2024)	Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Keadilan Organisasi dan Moralitas Aparatur Terhadap Kecurangan Akuntansi dengan Penguatan Kualitas Pengendalian Internal SKPD di Kota Bengkalis	Budaya etis organisasi, Keadilan Organisasi dan Moralitas Aparatur berpengaruh negatif terhadap *fraud* pengelolaan dana desa.

Sumber: Riset Terdahulu (2025)

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap *fraud* pengelolaan dana desa

Sistem pengendalian internal merupakan sistem yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait dengan pencapaian suatu tujuan. Sistem pengendalian internal yang baik diharapkan dapat mengurangi penyebab terjadinya tindakan *fraud.* Berdasarkan Teori *Fraud Triangle* (Cressey, 1953) *fraud* dapat terjadi karena adanya pressure atau tekanan yaitu dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan curang.

Penelitian Kadek et al, (2023) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud.* Hasil yang sama juga ditunjukkan pada penelitian Faradila et al, (2022) dan Fatrizia et al (2023) yang menunjukkan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud.*

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi sistem pengendalian internal pada suatu organisasi maka semakin rendah terjadinya *fraud.* Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H1. Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud.*

2. Pengaruh budaya etis organisasi terhadap *fraud* pengelolaan dana desa

Budaya etis organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan standar moral yang diterima dan diikuti oleh anggota organisasi dalam menjalankan

aktivitas mereka sehari-hari. Berdasarkan Teori *Fraud Triangle* (Cressey, 1953) *fraud* dapat terjadi karena pembenaran pelaku atas *fraud* yang dilakukannya. Hal tersebut karena norma pelaku yang kurang. Budaya etis organisasi yang baik akan dapat membantu karyawan berpedoman dengan norma baik sehingga sulit bagi mereka untuk melakukan tindakan menyimpang hal ini tentu akan mengurangi tingkat terjadinya *fraud* dalam suatu organisasi.

Penelitian Sofiani et al (2024) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud.* Hasil yang sama juga ditunjukkan pada penelitian Silooy et al, (2024) dan Narayana et al (2023) yang menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud.*

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi sistem pengendalian internal pada suatu organisasi maka semakin rendah terjadinya *fraud.* Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H2. Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud.*

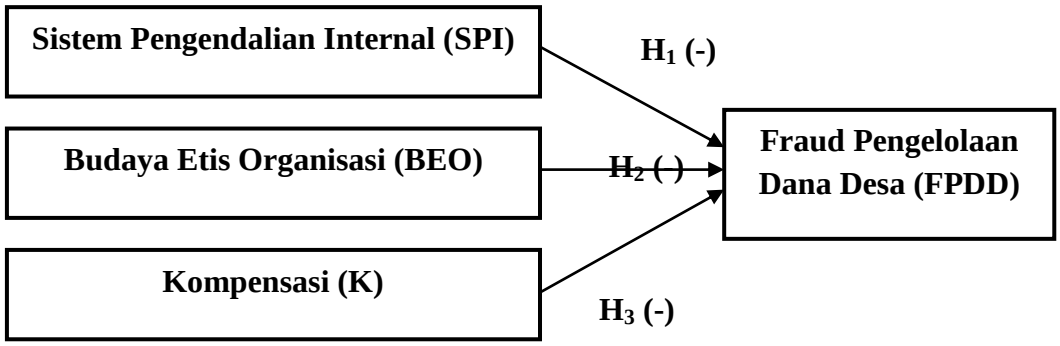
3. Pengaruh kompensasi terhadap *fraud* pengelolaan dana desa

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan Teori *Fraud Triangle* (Cressey, 1953) *fraud* dapat terjadi karena adanya pressure atau tekanan yaitu dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan curang. Kompensasi

dapat membantu kebutuhan karyawan dan tidak terdorong untuk melakukan *fraud*. Penelitian Kadek et al, (2023) dan Silooy et al, (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*.. Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi sistem pengendalian internal pada suatu organisasi maka semakin rendah terjadinya *fraud.* Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H3. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud.*

D. Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif**. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam hal ini sistem pengendalian internal dan budaya etis organisasi terhadap *fraud* di Desa Salaman.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa dan pegawai yang terlibat dalam proses administrasi dan pengelolaan anggaran di Desa Salaman. Sampel akan diambil menggunakan **purposive sampling** atau sampel bertujuan, yang berarti hanya perangkat desa yang terlibat langsung dalam pengelolaan anggaran dan sistem pengendalian internal yang akan dijadikan sampel penelitian. Sampel yang diambil yaitu Kepala Desa sebagai pengguna anggaran, Sekretaris Desa dan Kaur yang dianggap memahami akuntansi, Bendahara yang memahami tentang keuangan desa. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pertimbangan jumlah total pegawai dan perangkat desa, serta dengan memperhitungkan keberagaman posisi dan peran dalam sistem administrasi dan pengelolaan anggaran desa.

C. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner akan digunakan untuk menggali informasi mengenai sistem pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan pemahaman tentang *fraud* di desa. Responden akan diminta untuk memberikan penilaian terhadap indikator-indikator yang telah disiapkan.

D. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Alat Ukur
Fraud Pengelolan Keuangan Dana Desa (FPDD)	*Fraud* merupakan tindak kecurangan yang dilakukan secara sengaja oleh satu orang atau lebih. Bisa juga dikatakan *Fraud* merupakan hal yang keterlaluan yang dapat merusak citra perusahaan jika diketahui oleh masyarakat/publik (Faradila et al, 2022).	Instrumen 7 butir pernyataan dengan indikator kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset dan korupsi. Diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 (Downida, 2017).
Sistem Pengendalian Internal (SPI)	Sistem Pengendalian Internal (SPI) merupakan hal yang bersifat mengatur dan mengikat aturan dimana sistem yang sudah dibuat dalam aturan internal dan diimplementasikan oleh pihak internal organisasi. (Fangela et al 2024).	Variabel sistem pengendalian intern diukur dengan 8 butir pernyataan dengan indikator risiko, komunikasi, lingkungan pengendalian, dan wewenang. Diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 (Hakim, 2017).
Budaya Etis Organisasi (BEO)	Budaya Etis Organisasi adalah pandangan luas tentang persepsi pegawai pada tindakan etis pimpinan yang menaruh perhatian pentingnya etika di pemerintah desa dan akan memberikan penghargaan ataupun sangsi atas tindakan yang tidak bermoral. (Lianur,	Diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan. Setiap item pernyataan berisi tentang tindakan tindakan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya pada tindakan yang etis maupun tidak etis. Pengukuran budaya etis organiasi

Variabel	Definisi	Alat Ukur
	2021).	diukur dalam 5 pernyataan. Skala Likert 1 sampai 5 digunakan untuk menunjukkan respon dari tindakan etis (Silooy et al, 2024).
Kompensasi (K)	Kompensasi adalah imbalan yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada pemerintah desa. (Kadek et al, 2023).	Diukur menggunakan kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi berisi 5 butir pernyataan dengan indikator kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja. Skala Likert 1 sampai 5 (Silooy et al, 2024).

Sumber:Penelitian Terdahulu (2025)

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Statistik Diskriptif

Statistik merupakan sebuah metode analisis data yang memberikan suatu gambaran dalam gambaran atau deskripsi data melalaui nilai rata-rata (mean), maksimum, minimum, standar deviasi, dan yang lainnya. Statistik deskriptif dapat memberikan terkait informasi mengenai ukuran pemusatan data, ukuran penyebaran data, dan ukuran letak. Maka analisis deskriptif sering digunakan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran karakteristik dari serangkaian data tanpa adanya pengambilan kesimpulan umum.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas kuesioner akan diuji dengan menggunakan validitas konstruk untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan memang relevan dengan variabel yang diukur. Menurut (Ghozali, 2018) jika uji

validitas dipergunakan dalam mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Kuesioner yang dapat dikatakan valid ketika pertanyaan pada kuesuioner yang mengungkapakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan intrumen kuesioner penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Anlaysis (CFA)*. Dalam penggunakan *Confirmatory Factor Anlaysis (CFA)* mempunyai tujuan untuk menguji apakah variabel dalam undimensionalitas atau apakah indikator-indikator tersebut yang digunakan untuk mengkonfrimasi sebuah variabel. Analisis fator konfrimator akan mengelompokkan suatu indikator dalam beberapa faktor apabila indikator yang digunakan merupakan suatu kontruk, kemudian mengelompokkan menjadi satu dengan faktor loading yang tinggi.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk melihat reabilitas instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien cronbach alpha lebih besar dri 0,70 atau 70% (Ghozali, 2018).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda yaitu sebuah model statistik yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel dependen dengan variabel independen. Model ini dipilih dengan tujuan untuk mengetahui

hubungan variabel terkait dengan bebasnya serta mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait (Ghozali, 2018). Bedasarkan variabel idependen dan dependen, maka dapat disusun persamaan analisis regresi linier sebagai berikut :

$$FPDD = \alpha + \beta 1SPI + \beta 2BEO + \beta 3K + e$$

Keterangan:
FPDD = *Fraud* Pengelolaan Dana Desa
α = Konstanta
β1-β3 = Koefisien Regresi
SPI = Sistem Pengendalian Internal
BEO = Budaya Etis Organisasi
K = Kompensasi
e = Error

4. Pengujian Hipotesis

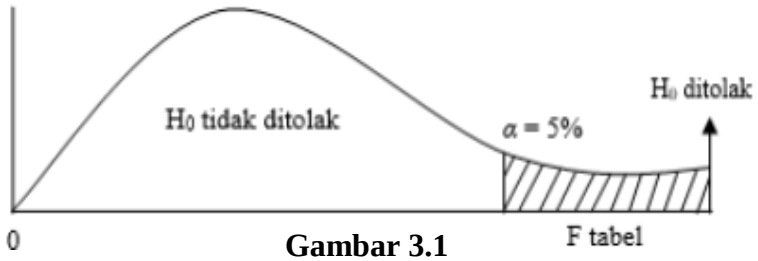
a. Koefisien Determinasi

Menurut (Kuncoro, 2013), Uji Koefisien korelasi digunakan dengan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Nilai koefisien determinasi/ R2 berada pada rentang angka 0 (nol) dan 1 (satu). Jika nilai koefisien determinasi mendekati angka 0 (nol) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati 1 (satu) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat (Ghozali, 2018).

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau digunakan untuk menguji apakah model yang digunakan fit atau tidak (Ghozali, 2018). Menentukan F tabel dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df) = k dan derajat kebebasan penyebut (df) = n-k-1 dimana k merupakan jumlah variabel bebas dengan kriteria pengujian F sebagai berikut :

1) Jika Fhitung > Ftabel, p value < α = 0,05, maka Ho ditolak atau Ha diterima, artinya model yang digunakan dalam penelitian tepat.
2) Jika Fhitung < Ftabel, p value > α = 0,05, maka Ho tidak ditolak atau Ha tidak diterima, artinya model yang digunakan dalam penelitian tidak tepat.



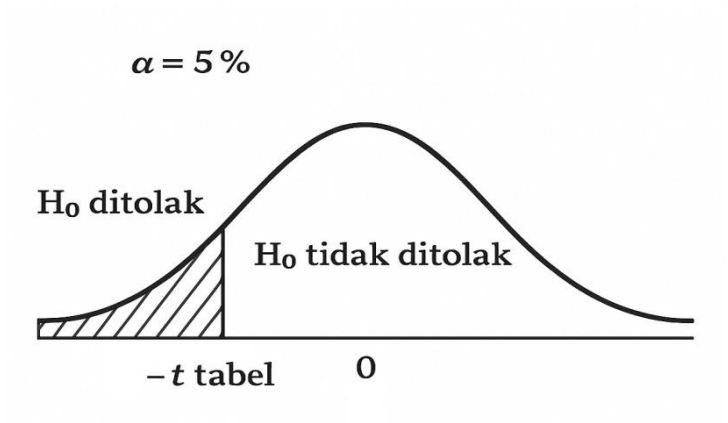
Gambar 3.1
Uji F

c. Uji t

Menurut (Ghozali, 2018) bahwa Uji t pada dasarnya digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan

menggunakan signifikan level 0.05 (α=5%). Kriteria pengembalian keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik t sebagai berikut :

1) Jika thitung > ttabel, atau P value < α = 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel independen mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen.
2) Jika thitung < ttabel, atau P value > α = 0,05, maka Ho tidak ditolak dan Ha tidak diterima, berati variabel independen tidak mempunyai pengaruh antara variabel independen.



Gambar 3.2
Uji T

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Etis Organsasi, dan Kompensasi terhadap *Fraud* Pengelolaan Dana Desa yang ada di Desa Se Kecamatan Salaman. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden yang terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, Bendahara, Kaur Keuangan, Kaur Perencanaan, dan Kaur Umum yang ada di 20 Desa di Kecamatan Salaman Magelang.

Kompensasi tidak berpengaruh negatif terhadap *Fraud* Pengelolaan Dana Desa yang memungkinkan untuk sedikit meminimalisir terjadinya *Fraud* Pengelolaan Dana Desa di kemudian hari. Sedangkan Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organsasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud* Pengelolaan Dana Desa. Hal ini dapat berarti Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi di bisa menurunkan terjadinya *Fraud* Pengelolaan Dana Desa di Desa Se Kecamatan Salaman.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Adanya kemungkinan ketidakakuratan dalam pengisian kuesioner oleh responden, baik karena kurangnya pemahaman mengenai topik yang diteliti atau karena faktor subjektivitas yang dapat mempengaruhi cara

mereka menjawab pertanyaan. Hal ini dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan.

2. Keterbatasan riset yang hanya menggunakan tiga variabel, hal ini dapat membatasi kedalaman analisis dan pemahaman terhadap faktor-faktor lain yang juga berpengaruh.
3. Objek penelitian ini hanya dilaksanakan pada wilayah Desa Se Kecamatan Salaman, sehingga penelitian ini memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan ke wilayah yang lebih luas yaitu Se Kabupaten Magelang.

C. Saran

1. Sebelum pengisian kuesioner, seharusnya melakukan penyuluhan atau briefing singkat kepada responden untuk memastikan mereka memahami dengan baik pertanyaan yang diajukan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penjelasan secara langsung atau dengan menyediakan panduan yang jelas.
2. Untuk memperkaya analisis, perluasan variabel dapat dilakukan dengan menambahkan variabel lain, seperti variabel Ketaatan Aturan Akuntansi.
3. Untuk mengatasi keterbatasan wilayah penelitian yang hanya terbatas pada Desa Se Kecamatan Salaman, lakukan perluasan wilayah dengan menjangkau daerah-daerah lain di Se Kabupaten Magelang atau bahkan ke wilayah lain di luar Jawa Tengah. Hal ini akan memungkinkan untuk memperoleh perbandingan dan memahami apakah hasil penelitian ini

konsisten di berbagai daerah dengan kondisi ekonomi dan sosial yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

ACFE Global. (2020). Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse: 2020 Global Fraud Study. *Association of Certified Fraud Examiners, Inc.*, 1–88. https://acfepublic.s3-us-west-2.amazonaws.com/2020-Report-to-the-Nations.pdf

Aprilia, A. (2017). Analisis Pengaruh Fraud Pentagon Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan Beneish Model Pada Perusahaan Yang Menerapkan Asean Corporate Governance Scorecard. *Jurnal Aset (Akuntansi Riset)*, *9*(1), 101. https://doi.org/10.17509/jaset.v9i1.5259

Arliana, S. A., & Fatrizia, S. (n.d.). *SLR : Spi Dan Kecurangan Akuntansi Terhadap Keamanan Data Dalam Sia Di Era Big Data*.

Bachtiar, I. H., & Ela Elliyana. (2020). Determinan upaya pencegahan fraud pemerintah desa. *Imanensi: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi Islam*, *5*(2), 61–68. https://doi.org/10.34202/imanensi.5.2.2020.61-68

Bagus, I., Narayana, P., Sudiana, W., Made, N., & Pramuki, W. A. (n.d.). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi*.

Becker, W. (2019). Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right. Linda K. Treviño and Katherine A. Nelson. Hoboken: John Wiley & Sons, 2017, 496 pages, $120.95 paperback, $76.00 e- book. *Personnel Psychology*, *72*, 625–626. https://doi.org/10.1111/peps.12360

Deza, I. R., & Utomo, D. C. (2024). Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana Desa: Peran Pengendalian Internal dan Masyarakat. *Kompartemen : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, *22*(1), 21. https://doi.org/10.30595/kompartemen.v22i1.19661

Downida, A. N., & Riharjo, I. B. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Skpd Kota Kediri. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, *6*(5), 1865–1884.

Ellard-Gray, Amy, Jeffrey, Nicole K, Choubak, Melisa, & Crann, Sara E. (2015). Finding the Hidden Participant: Solutions for Recruiting Hidden, Hard-to-Reach, and Vulnerable Populations. *International Journal of Qualitative Methods*, *14*(5), 1609406915621420. https://doi.org/10.1177/1609406915621420

Faradila, A., Aprilia, Z., Zulfa, S. S., Rahmadani, R., Akuntansi, G. P., & Trilogi, U. (n.d.). *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Upaya Pencegahan Fraud Pada Pt Fuji Seimitsu Indonesia*.

Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, *25*.

Kadek Puspita Dewi, N., Studi Akuntansi, P., & Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, F. (n.d.). *Pengaruh SPI, Financial Pressure Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap (Fraud) Pada Lembaga Perkreditan Desa Putu Cita Ayu (2) Rai Dwi Andayani W (3) (1)(2)(3)*.

Kuncoro, M. (2013). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*.

Machado, M. R. R., & Gartner, I. R. (2018). A hipótese de Cressey (1953) e a investigação da ocorrência de fraudes corporativas: Uma análise empírica em instituições bancárias brasileiras. *Revista Contabilidade e Financas*, *29*(76), 60–81. https://doi.org/10.1590/1808-057x201803270

Maria, M., Mubarok, M. H., & Indriasari, D. (2024). Dampak Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Aparatur terhadap Tingkat Pencegahan Fraud Pengadaan. *JSHP : Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, *8*(2), 172–182. https://doi.org/10.32487/jshp.v8i2.1872

Mulyadi, M. (2018). Transisi Data dan Informasi dalam Pengembangan Ilmu Pengetahuan. *Pustakaloka*, *10*(1), 67. https://doi.org/10.21154/pustakaloka.v10i1.1237

Myas Sari, F. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Perilaku Etis terhadap Fraud Triangel Theory. In *Jurnal Pro Bisnis* (Vol. 17, Issue 1).

Nurfarida, L. (2011). Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Orientasi Etika Terhadap Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etika Auditor (Studi pada Aparatur Inspektorat Kabupaten Bogor). *Doctoral Dissertation, Program Sarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.

Pandita, I. W. Y., Mahaputra, I. N. K. ., & Sudiartana, I. M. (2020). Faktor-Faktor Pencegahan Fraud Tendency di Pemerintahan Desa. *Jurnal Kharisma*, *2*(3), 1–18.

Rahmawati, A., Roekhudin, R., & Prastiwi, A. (2021). Effect of good corporate governance and corporate social responsibility on firm value moderate by profitability. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *10*(4), 59–66. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1194

Results, R. E. (2013). *COSO 2013: Implementing the Framework*. 8805.

Rokhim, S., & Jaya, I. M. L. M. (2021). Analisis Determinan Terjadinya Fraud Di

Pemerintahan. *Gorontalo Accounting Journal*, *4*(2), 123. https://doi.org/10.32662/gaj.v4i2.1517

Rustiyaningsih, S. (2023). Budaya Organisasi dan Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa dengan Moralitas Individu sebagai Mediasi. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, *9*(2), 149–160. https://doi.org/10.31289/jkbm.v9i2.9479

Ryandikaramadhan2023. (n.d.).

Silooy, R. W., Atarwaman, R. J. D., Leiwakabessy, T. F. F., Usmany, A. E. M., & Soepriadi, D. N. (2024). *Pengaruh Pengendalian Internal Budaya Etis Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Accounting Fraud Tendency Pada Pemerintahan Desa Di Kota Ambon* (Vol. 08, Issue 04).

Sofianibd2024. (n.d.).

Sri Muliyani 2 Nurul Zahara Bancin 3 Maulana Yontino 4 Lutfhia farhana putri lubis 5 Said Agil Ad Darain. (2023). *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, *1*(1), 57–64. https://doi.org/XX..XXXXX/JPPI

Tripermata, L., Syamsurijal AK, S. A., Wahyudi, T., & Fuadah, L. L. (2021). The Driver of Whistleblowing Intention and Fraud Prevention: Attitude and The Ethical Culture of The Organization. *Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business*, *5*(March), 91–110. https://doi.org/10.29259/sijdeb.v1i1.91-110