

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini yaitu pemerintah desa yang berada di Kabupaten Bantul. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang disebarakan kepada aparatur pemerintah desa sebagai reponden. Jumlah kuesioner yang disebarakan yaitu sejumlah 75 kuesioner. Pelaksanaan penyebaran kuesioner dimulai bulan Oktober-November 2019. Penyebaran kuesioner dalam sehari mampu menjangkau 1 (satu) hingga 3 (tiga) kecamatan atau sekitar 7 (tujuh) hingga 10 (sepuluh) desa yang berada di Kabupaten Bantul.

Proses penyebaran kuesioner diawali dari Kecamatan Piyungan tepatnya di Balai Desa Srimulyo. Penulis menuju pelayanan umum guna meminta bantuan dan koordinasi lebih lanjut mengenai penyampaian kuesioner. Staff pelayanan umum kemudian membantu dan mengarahkan penulis untuk bertemu dengan Penanggungjawab (PJ) dari Kelurahan Srimulyo. Kemudian penulis memberikan kuesioner beserta informasi dalam pengisian kuesioner seperti identitas responden, kesesuaian jawaban, dan responden yang dituju yaitu kepala desa, sekretaris desa (carik desa), dan kaur keuangan. Penulis membuat kesepakatan dalam pengambilan kuesioner dan meminta nomor telepon yang bisa dihubungi guna mempermudah proses pengambilan kuesioner.

Penyebaran kuesioner kemudian dilanjutkan menuju desa-desa yang berada di kecamatan khususnya Kabupaten Bantul. Seperti pada kesempatan pertama penyebaran kuesioner, penulis menuju bagian pelayanan umum untuk meminta arahan dan bantuan dalam penyampaian kuesioner. Berbekal surat izin penelitian dari kampus dan surat izin dari BAPPEDA yang peneliti sampaikan kepada staff guna mempermudah pembuatan surat pengantar penelitian pada balai desa tersebut. Kemudian penulis diarahkan menemui Kepala Desa atau Sekretaris Desa (carik desa) untuk menyampaikan tujuan dari penulis. Apabila berhalangan menemui Kepala Desa maupun Sekretaris desa, maka penulis dibantu oleh staff dalam penyampaian kuesioner dan meminta nomor telepon yang bisa dihubungi agar mempermudah ketika proses pengambilan kuesioner tersebut.

Kendala yang dihadapi ketika penyebaran kuesioner selain jarak antar desa di setiap kecamatan yaitu jam operasional dari kantor balai desa, sehingga membuat pendistribusian kuesioner sedikit terhambat. Kemudian untuk pengambilan kuesioner yang telah didistribusikan dilakukan 4 (empat) hingga 5 (lima) hari setelah kuesioner tersebut diberikan kepada aparat pemerintah desa. Apabila terdapat kuesioner yang belum diisi ketika pengambilan kuesioner, maka peneliti memberikan waktu kepada yang bersangkutan agar menyelesaikan pengisian kuesioner tersebut. Hasil dari penyebaran dan pengambilan kuesioner dapat dilihat dari tabel 4.1

Tabel 4.1
Distribusi Kuesioner

Rincian Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang didistribusikan	75 kuesioner
Kuesioner yang kembali	70 kuesioner
Kuesioner yang tidak dapat diolah	-
Kuesioner yang dapat diolah	70 kuesioner
Tingkat pengembalian	93.3 %

Sumber: data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dari 75 kuesioner yang didistribusikan pada 43 desa, dapat diperoleh kembali sebanyak 70 kuesioner atau tingkat pengembaliannya yaitu sebesar 93.3%. Jumlah keseluruhan kuesioner yang kembali dan dapat diolah yaitu 70 kuesioner. Dalam pendistribusian kuesioner, peneliti melakukan kerjasama dengan aparaturnya pemerintah desa dengan harapan kuesioner yang diberikan dapat diisi sesuai dengan fakta yang ada. Hal ini dilakukan guna menghindari kesalahpahaman dalam pengisian kuesioner maupun kuesioner yang tidak kembali.

Penulis juga memastikan kembali apakah kuesioner telah diisi lengkap oleh responden dan juga kesesuaian responden. Akan tetapi, di beberapa desa pada saat ini sedang terjadi pergantian kepala desa, sehingga responden kepala desa digantikan oleh penanggungjawab (PJ). Kuesioner yang telah didistribusikan juga memiliki karakteristik mengenai responden guna menunjukkan identitas responden. Karakteristik responden menampilkan identitas seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden. Deskripsi responden penelitian ditunjukkan dalam tabel 4.2.

Tabel 4.2
Rekapitulasi Data Responden

<i>Rekapitulasi Data</i>			
Indikator		Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki laki	50	71%
	Perempuan	20	29%
	Total	70	100%
Usia	20 - 30 tahun	18	26%
	31 - 40 tahun	21	30%
	41- 50 tahun	15	21%
	Lebih dari 50 tahun	16	23%
	Total	70	100%
Pendidikan Terakhir	SMA	25	36%
	D3	5	7%
	S1	38	54%
	S2	2	3%
	Total	70	100%
Lama Bekerja	Kurang dari 5 tahun	35	50%
	5 - 10 tahun	22	31%
	Lebih dari 10 tahun	13	19%
	Total	70	100%

Sumber: data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang atau sebesar 71% dan untuk responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau sebesar 29%, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki. Jumlah responden yang memiliki usia 20-30 tahun sebanyak 18 responden atau sebesar 26%, usia 31-40 tahun sebanyak 21 responden atau sebesar 30%, usia 41-50 sebanyak 15 responden atau sebesar 21%, dan responden yang memiliki usia lebih dari 50 tahun sebanyak 16 responden atau sebesar 23%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak memiliki usia antara 31-40 tahun.

Jumlah responden dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 25 responden atau sebesar 36%, untuk Diploma Tiga (D3) sebanyak 5 responden atau sebesar 7%, untuk Strata Satu (S1) sebanyak 38 responden atau sebesar 54%, dan untuk Strata Dua (S2) sebanyak 2 responden atau sebesar 3%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dengan pendidikan terakhir Strata Satu (S1).

Dilihat dari tabel 4.2 jumlah responden dengan kriteria lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 35 responden atau sebesar 50%, untuk responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 22 responden atau sebesar 31%, dan responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 19%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada penelitian ini dengan kriteria lama bekerja kurang dari 5 tahun.

2. Uji Kualitas Instrumen Data

Uji statistik deskriptif merupakan suatu pengujian untuk mengetahui dan mengidentifikasi seluruh variabel yang akan diuji pada suatu penelitian mengenai rata-rata jawaban responden. Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 15. Hasil dari analisis statistik deskriptif menunjukkan nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata, nilai tengah, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Nilai dari setiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Maksimum	Minimum	Mean	Median	Standar Deviasi
Kompetensi Aparatur (X1)	70	49	33	42.09	42.00	2.842
<i>Whistleblowing</i>	70	39	25	32.19	32.00	2.688
Sistem Pengendalian Internal	70	58	40	50.73	50.00	3.579
Budaya Organisasi	70	80	61	67.94	67.00	4.612
Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	70	85	66	73.93	74.00	5.170
Valid N (listwise)						

Sumber: *Output SPSS, 2019*

Berdasarkan dari tabel 4.3 di atas bahwa data variabel Kompetensi Aparatur (X1) yang diperoleh dari 70 responden memiliki nilai tertinggi (maximum) sebesar 49, nilai terendah (minimum) sebesar 33, nilai rata-rata (mean) sebesar 42.09, nilai tengah (median) sebesar 42.00 dan standar deviasi sebesar 2.842. Hasil dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai variabel kompetensi aparatur terhadap nilai rata-rata sebesar 2.842.

Data variabel *whistleblowing* (X2) yang diperoleh dari 70 responden memiliki nilai tertinggi (maximum) sebesar 39, nilai terendah (minimum) sebesar 25, nilai rata-rata (mean) sebesar 32.19, nilai tengah (median) sebesar 32.00 dan standar deviasi sebesar 2.688. Hasil dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai variabel *whistleblowing* terhadap nilai rata-rata sebesar 2.688.

Data variabel sistem pengendalian internal (X3) yang diperoleh dari 70 responden memiliki nilai tertinggi (maximum) sebesar 58, nilai terendah

(minimum) sebesar 40, nilai rata-rata (mean) sebesar 50.73, nilai tengah (median) sebesar 50.00 dan standar deviasi sebesar 3.579. Hasil dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai variabel sistem pengendalian internal terhadap nilai rata-rata sebesar 3.579.

Data variabel budaya organisasi (X4) yang diperoleh dari 70 responden memiliki nilai tertinggi (maximum) sebesar 80, nilai terendah (minimum) sebesar 61, nilai rata-rata (mean) sebesar 67.94, nilai tengah (median) sebesar 67.00 dan standar deviasi sebesar 4.612. Hasil dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai variabel budaya organisasi terhadap nilai rata-rata sebesar 5.675.

Data variabel pencegahan *fraud* (Y) yang diperoleh dari 70 responden memiliki nilai tertinggi (maximum) sebesar 85, nilai terendah (minimum) sebesar 66, nilai rata-rata (mean) sebesar 73.93, nilai tengah (median) sebesar 74.00 dan standar deviasi sebesar 5.170. Hasil dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai variabel pencegahan *fraud* terhadap nilai rata-rata sebesar 5.170.

Berdasarkan dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa hasil yang didapat merupakan hasil yang baik. Dapat dilihat dari nilai standard deviasi dari seluruh variabel menunjukkan nilai lebih kecil dari pada mean. Hal ini dapat dikatakan bahwa penyimpangan dari data cukup rendah dan tidak terjadi outlier dikarenakan persebaran data tidak terlalu jauh dan tidak menunjukkan nilai- nilai ekstim.

3. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengukur suatu instrumen penelitian yang digunakan tepat atau valid. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengetahui korelasi dari setiap butir-butir pertanyaan pada instrument penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan dalam suatu kuesioner dapat mengungkapkan yang diukur dengan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan metode *Kaise Meyer Olkin Measure of Sampling Adeuacy (KMO MSA)*. Untuk mengetahui hasil dari metode tersebut dapat dilihat dari *Output KMO* dan *Barlett's test*. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui hasil dari pengujian uji validitas apabila nilai dari $KMO > 0.5$, dan *factor loading* $>0,5$ dapat dikatakan bahwa instrument tersebut valid.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Kompetensi Aparatur

NO	Butir Pertanyaan	Nilai KMO	Factor Loading	Keterangan
1	KA1	.746	.634	Valid
2	KA2		.579	Valid
3	KA3		.593	Valid
4	KA4		.621	Valid
5	KA5		.602	Valid
6	KA6		.651	Valid
7	KA7		.663	Valid
8	KA8		.598	Valid
9	KA9		.536	Valid
10	KA10		.588	Valid

Sumber: *Ouput SPSS, 2019*

Bedasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa variabel independent kompetensi aparatur memiliki nilai KMO sebesar .746, dimana nilai KMO ini memiliki nilai lebih besar dibanding 0.5. Sementara itu, 10 butir pertanyaan pada variabel kompetensi aparatur memiliki nilai factor loading lebih dari 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel kompetensi aparatur dikatakan valid dan layak dijadikan sebagai alat ukur.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Whistleblowing

NO	Butir Pertanyaan	Nilai KMO	Factor Loading	Keterangan
1	WO1	.849	.526	Valid
2	WO2		.677	Valid
3	WO3		.685	Valid
4	WO4		.727	Valid
5	WO5		.718	Valid
6	WO6		.778	Valid
7	WO7		.703	Valid
8	WO8		.809	Valid

Sumber: *Output SPSS, 2019*

Bedasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa variabel independent *whistleblowing* memiliki nilai KMO sebesar .849, dimana nilai KMO ini memiliki nilai lebih besar dibanding 0.5. Sementara itu, 8 butir pertanyaan pada variabel kompetensi aparatur memiliki nilai factor loading lebih dari 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel *whistleblowing* dikatakan valid dan layak dijadikan sebagai alat ukur.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Internal

NO	Butir Pertanyaan	Nilai KMO	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
1	SPI1	.722	.553	Valid
2	SPI2		.629	Valid
3	SPI3		.665	Valid
4	SPI4		.533	Valid
5	SPI5		.613	Valid
6	SPI6		.655	Valid
7	SPI7		.515	Valid
8	SPI8		.647	Valid
9	SPI9		.631	Valid
10	SPI10		.539	Valid
11	SPI11		.518	Valid
12	SPI12		.591	Valid

Sumber: *Output SPSS*, 2019

Bedasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa variabel independen sistem pengendalian internal memiliki nilai KMO sebesar .722, dimana nilai KMO ini memiliki nilai lebih besar dibanding 0.5. Sementara itu, 12 butir pertanyaan pada variabel kompetensi aparatur memiliki nilai factor loading lebih dari 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel sistem pengendalian internal dikatakan valid dan layak dijadikan sebagai alat ukur.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

NO	Butir Pertanyaan	Nilai KMO	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
1	BO1	.804	.633	Valid
2	BO2		.702	Valid
3	BO3		.783	Valid
4	BO4		.725	Valid
5	BO5		.611	Valid
6	BO6		.598	Valid
7	BO7		.569	Valid
8	BO8		.597	Valid
9	BO9		.669	Valid
10	BO10		.631	Valid
11	BO11		.540	Valid
12	BO12		.641	Valid
13	BO13		.593	Valid
14	BO14		.676	Valid
15	BO15		.636	Valid
16	BO16		.567	Valid

Sumber: *Outpus SPSS,2019*

Bedasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa variabel independent budaya organisasi memiliki nilai KMO sebesar .804, dimana nilai KMO ini memiliki nilai lebih besar dibanding 0.5. Sementara itu, 16 butir pertanyaan pada variabel kompetensi aparatur memiliki nilai factor loading lebih dari 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi dikatakan valid dan layak dijadikan sebagai alat ukur.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Pencegahan Fraud

NO	Butir Pertanyaan	Nilai KMO	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
1	PF1	.810	.634	Valid
2	PF2		.620	Valid
3	PF3		.689	Valid
4	PF4		.607	Valid
5	PF5		.648	Valid
6	PF6		.673	Valid
7	PF7		.648	Valid
8	PF8		.594	Valid
9	PF9		.535	Valid
10	PF10		.685	Valid
11	PF11		.583	Valid
12	PF12		.721	Valid
13	PF13		.635	Valid
14	PF14		.569	Valid
15	PF15		.684	Valid
16	PF16		.659	Valid
17	PF17		.696	Valid

Sumber: *Output SPSS*, 2019

Bedasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa variabel dependen pencegahan *fraud* memiliki nilai KMO sebesar .810, dimana nilai KMO ini memiliki nilai lebih besar dibanding 0.5. Sementara itu, 10 butir pertanyaan pada variabel kompetensi aparatur memiliki nilai factor loading lebih dari 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel pencegahan *fraud* dikatakan valid dan layak dijadikan sebagai alat ukur.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat pengukuran guna menilai konsistensi dari jawaban responden dari waktu ke waktu berdasarkan butir pertanyaan dalam kuesioner. Uji reliabilitas pada penelitian ini dengan nilai Cronbach's alpha dengan taraf signifikan 5 %. Setiap butir pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70. Berikut hasil uji reliabilitas instrumen dari setiap variabel yaitu kompetensi aparatur, *whistleblowing*, sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan pencegahan *fraud*.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kompetensi Aparatur	0,808	Reliabel
2	<i>Whistleblowing</i>	0,855	Reliabel
3	Sistem Pengendalian Internal	0,830	Reliabel
4	Budaya Organisasi	0,901	Reliabel
5	Pencegahan <i>Fraud</i>	0,909	Reliabel

Sumber: *Output SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi aparatur memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,808, variabel *whistleblowing* memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,855, variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,830, variabel budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,901, dan variabel pencegahan *fraud* memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,909. Diketahui secara keseluruhan variabel di atas memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas atau sama dengan 0,7, maka dapat disimpulkan

bahwa item pertanyaan-pertanyaan dalam kelima variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu maupun residual data berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji kormogolov-smirnov. Syarat pada model regresi residual berdistribusi normal apabila data memiliki nilai sig lebih dari 0,05. Dilihat dari tabel 4.10 yang menunjukkan hasil uji normalitas pada penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.761

Sumber: *Output SPSS,2019*

Berdasarkan tabel 4.10 dilihat dari nilai *Asymp Sig (2-tailed)* > 0.05 memiliki nilai 0,761 lebih besar dari *alpha* ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji model regresi dalam sebuah penelitian apakah terdapat korelasi antar

variabel independen. Penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas dengan syarat nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$, maka pengujian tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Kompetensi Aparatur (X1)	0,682	1,466	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Whistleblowing</i> (X2)	0,876	1,141	Tidak terjadi multikolinearitas
Sistem Pengendalian Internal (X3)	0,811	1,234	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi (X4)	0,701	1,426	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: *Output SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa variabel kompetensi aparatur memiliki nilai *VIF* sebesar $1,466 < 10$ dan memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,682 > 0,1$; variabel *whistleblowing* memiliki nilai *VIF* sebesar $1,141 < 10$ dan memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,876$; variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai *VIF* sebesar $1,234 < 10$ dan memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,811$; dan variabel budaya organisasi memiliki nilai *VIF* sebesar $1,426 < 10$ dan memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,701$. Dari tabel hasil uji multikolinearitas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan guna menguji apakah model regresi pada penelitian ini tidak terjadi ketidaksamaan varian satu dengan yang lainnya. Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan ketentuan dasar bahwa apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig.</i>	Keterangan
Kompetensi Aparatur	0,644	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Whistleblowing</i>	0,332	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sistem Pengendalian Internal	0,214	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,576	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS,2019*

Dari tabel 4.12 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai *Sig* dari seluruh variabel menunjukkan hasil lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan guna menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu

pengaruh Kompetensi Aparatur (X1), *Whistleblowing* (X2), Sistem Pengendalian Internal (X3), Budaya Organisasi (X4) terhadap Pencegahan *Fraud* (Y). Berikut adalah hasil regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah.

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linear Berganda

	<i>B</i>
(Constant)	13.200
Kompetensi Aparatur	.079
<i>Whistleblowing</i>	.328
Sistem Pengendalian Internal	.062
Budaya Organisasi	.736

Sumber: *Output SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel 4.13 hasil analisis regresi linear berganda, maka model persamaan regresi linear berganda yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

$$PF = 13,200 + 0,079 KA + 0,328 WO + (-0,062) SPI + 0,736 BO + e$$

Menurut model persamaan regresi linear berganda di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 13,200. Artinya bahwa apabila Kompetensi Aparatur, *Whistleblowing*, Sistem Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi dianggap bernilai 0 (nol) atau konstan, maka Pencegahan *Fraud* akan meningkat sebesar 13,200.

Koefisien regresi pada variabel independen Kompetensi Aparatur yaitu sebesar 0,079. Hal ini berarti bahwa variabel independen Kompetensi Aparatur (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Pencegahan *Fraud* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,079 atau sebesar 7,9% dengan asumsi bahwa variabel yang lain dianggap bernilai 0 (nol) atau konstan.

Koefisien regresi pada variabel independen *Whistleblowing* yaitu sebesar 0,328. Hal ini berarti bahwa variabel independen *Whistleblowing* (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Pencegahan *Fraud* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,328 atau sebesar 32,8% dengan asumsi bahwa variabel yang lain dianggap bernilai 0 (nol) atau konstan.

Koefisien regresi pada variabel independen Sistem Pengendalian Internal yaitu sebesar 0,062 bertanda negatif. Nilai negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan antara Sistem Pengendalian Internal dengan Pencegahan *Fraud*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Sistem Pengendalian Internal (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Pencegahan *Fraud* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,062 atau sebesar 6,2% dengan asumsi bahwa variabel yang lain dianggap bernilai 0 (nol) atau konstan.

Koefisien regresi pada variabel independen Budaya Organisasi yaitu sebesar 0,736. Hal ini berarti bahwa variabel independen Budaya Organisasi (X4) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Pencegahan *Fraud*

(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,736 atau sebesar 73,6% dengan asumsi bahwa variabel yang lain dianggap bernilai 0 (nol) atau konstan.

b. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independent terhadap variabel dependen. (goali 2007). Nilai koefisien dererminasi dalam penelitian ini terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$) dan dilihat ari besarnya nilai koefisien determinan (*Adjusted R Square*). Dapat dilihat pada tabel 4.14 yang menunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2).

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.477	.444	3.854

Sumber: *Output SPSS, 2019*

Diketahui pada tabel 4.14 yang menunjukkan hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai Adjusted R Square (R^2) yaitu sebesar 0,444. Hal ini menunjukkan bahwa 44,4% variabel Pencegahan *Fraud* dapat dijelaskan oleh 4 (empat) variabel independent yaitu Kompetensi Aparatur, *Whistleblowing*, Sistem Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi. Selebihnya akan dijelaskan oleh variabel lain di luar model dari oenelitian ini sebesar 55,6%.

c. Uji Simultan (F)

Uji F merupakan uji yang dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen secara simultan mampu memengaruhi variabel dependen. Uji nilai F dilakukan dengan menggunakan kriteria, apabila *p value* (sig) < 0,05, maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji F pada tabel 4.15

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	879.078	4	219.769	14.794	.000 ^a
	Residual	965.565	65	14.855		
	Total	1844.643	69			

Sumber: *Outpus* SPSS, 2019

Hasil uji F yang berada pada tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 14,794 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 < alpha ($\alpha = 0,05$). Artinya variabel Kompetensi Aparatur (X1), *Whistleblowing* (X2), Sistem Pengendalian Internal (X3), Budaya Organisasi (X4), secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* (Y).

d. Uji Parsial (t)

Uji t merupakan uji yang dilakukan guna mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual atau parsial terhadap variabel dependen. Suatu variabel dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai sig. < 0,05. Hasil dari pengujian ini juga dapat

melihat nilai *Unstandardized Coefficients B (Beta)*, apakah arahnya negatif atau positif. Berikut hasil pengujian signifikansi secara parsial atau uji t pada tabel 4.16

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.200	9.545		1.383	.171
	Kompetensi_Aparatur	.079	.198	.043	.398	.692
	Whistleblowing	.328	.184	.171	1.780	.080
	Sistem_Pengendalian_Internal	-.062	.144	-.043	-.428	.670
	Budaya_Organisasi	.736	.120	.656	6.124	.000

Sumber: *Output SPSS,2019*

Hasil uji t yang disajikan pada tabel 4.16 di atas dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis dengan melihat nilai signifikansi dan nilai *Unstandardized Coefficients B (Beta)* dari masing-masing variabel independen. Berikut penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis, di antaranya:

a. Pengaruh Kompetensi Aparatur Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil uji t pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Aparatur mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,692 > \alpha (\alpha = 0,05)$ dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,043. Artinya bahwa secara parsial Kompetensi Aparatur tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, maka hipotesis pertama (H1) **ditolak**.

b. Pengaruh *Whistleblowing* Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil uji t pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel *Whistleblowing* mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,080 >$

alpha ($\alpha = 0,05$) dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,171. Artinya bahwa secara parsial *Whistleblowing* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, maka hipotesis kedua (H2) **ditolak**.

c. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil uji t pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Internal mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,670 > \alpha$ ($\alpha = 0,05$) dan arah koefisien regresi bernilai negative yaitu sebesar -0,043. Artinya bahwa secara parsial Sistem Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, maka hipotesis ketiga (H3) **ditolak**.

d. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil uji t pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ ($\alpha = 0,05$) dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,656. Artinya bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, maka hipotesis keempat (H4) **diterima**.

Tabel 4.17
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i>	Ditolak
H2	<i>Whistleblowing</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i>	Ditolak
H3	Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i>	Ditolak
H4	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i>	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

7. Pembahasan (Interpretasi)

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh kompetensi aparatur, *whistleblowing*, sistem pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap pencegahan fraud pada dana desa. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan pada beberapa hipotesis dalam penelitian dibahas pada bagian berikut:

a. Pengaruh Kompetensi Aparatur Terhadap Pencegahan Fraud Pada Dana Desa

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama (H1), diketahui bahwa kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud pada dana desa, dengan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,692 > \alpha$ ($\alpha = 0,05$) dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,043. Hasil dari pengujian hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi aparatur dalam lingkup organisasi pemerintahan, yaitu tepatnya pada Balai Desa atau Kelurahan dalam kompetensi diri dari pamong maupun staff, akan tetapi tidak meningkatkan pencegahan terhadap

tindakan fraud atau penyalahgunaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wonar dkk., (2018), Widiyarta dkk., (2017), Atmadja & Saputra, (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud.

Dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa kompetensi aparatur tidak berpengaruh dalam pencegahan fraud disebabkan karena kompetensi sumber daya manusia belum memenuhi indikator yang baik. Hal ini dapat diketahui dari pemahaman individu mengenai dana desa dinilai masih rendah. Ditinjau dari indikator lama bekerja yang menunjukkan bahwa 50% aparatur desa bekerja kurang dari 5 (lima) tahun Hal ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa pengalaman bekerja menyebabkan aparatur desa kurang kompeten. Terlebih lagi usia dari aparatur desa dapat dikatakan masih muda, sehingga pengalaman dalam bekerja di bidang pemerintahan dikatakan kurang kompeten. Aparatur desa diharapkan memiliki kompetensi pemahaman prinsip *good governance* mengenai transparansi, integritas, dan akuntabilitas. Aparatur desa juga diharapkan paham mengenai prinsip tersebut sehingga dalam proses pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih mudah dan tepat.

Dampak yang ditimbulkan ketika kompetensi aparatur dalam proses pencegahan penyalahgunaan rendah adalah target dan sasaran yang telah ditetapkan tidak memenuhi sasaran, sehingga tidak dapat dihindari bahwa penyalahgunaan dana desa bisa terjadi karena aparatur dinilai belum kompeten.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriani dkk (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi aparatur tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tinggi maupun rendah kompetensi apratur tidak mempengaruhi pencegahan fraud dikarenakan keinginan untuk memperoleh keuntungan pribadi tanpa memikirkan kepentingan masyarakat. Dapat disimpulkan dari hasil pengujian diatas bahwa semakin tinggi kompetensi aparatur di sebuah organisasi pemerintah tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud.

b. Pengaruh *Whistleblowing* Terhadap Pencegahan Fraud Pada Dana Desa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), diketahui bahwa *whistleblowing* tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud pada dana desa, dengan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,080 > \alpha$ ($\alpha = 0,05$) dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,328. Hasil pengujian hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi sistem *whistleblowing* pada organisasi pemerintah tidak meningkatkan pencegahan fraud pada dana desa. Hal ini disebabkan karena pemahaman mengenai *whistleblowing* sangat minim. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Somers & Casal, (2011) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* tidak berpengaruh dikarekan enggan melaporkan tindakan fraud kepada pihak berwenang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori *stewardship* yang mana jika kepentingan antara pemangku kepentingan dan *steward* tidak sejalan, maka *steward* tidak akan menentang. Ketika terjadi fraud

aparatur desa menunjukkan sikap tidak peduli dan enggan melaporkan, sehingga fraud yang terjadi dibiarkan dan pada akhirnya merugikan banyak pihak.

Kurangnya bimbingan teknologi mengenai *whistleblowing system* ini membuat minimnya pemahaman akan sistem tersebut. Penulis juga mendapatkan informasi ketika pengambilan kuesioner dari beberapa carik desa bahwa *whistleblowing system* belum diterapkan pada Balai Desa. Akan tetapi, jika *whistleblowing system* ini diterapkan di Balai Desa, carik desa memberikan argumen setuju karena menurut carik desa apabila sistem ini dijalankan pada organisasi pemerintah, secara tidak langsung dapat mencegah terjadinya penyalahgunaan pada dana desa khususnya.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Bantul Nomor 28 Tahun 2016 Tentang Pedoman Umum Sistem Penanganan Pengaduan (*Whistleblower System*) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul, secara rinci telah dijelaskan bagaimana tata cara pelaporan jika terjadi tindakan penyalahgunaan. Pemerintah Kabupaten Bantul telah berupaya memberikan pelayanan yang terbaik dengan adanya *whistleblowing system*. Hal tersebut bermaksud untuk memberikan ruang guna pengaduan penyalahgunaan dll. Pemerintah mengharapkan masyarakat dapat berpartisipasi memberikan pengaduan apabila terdapat dugaan penyalahgunaan dengan harapan Kabupaten Bantul dapat meminimalkan terjadinya tindak penyalahgunaan di Pemerintahan Kabupaten Bantul.

c. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Pada Dana Desa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3), diketahui bahwa Sistem Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud pada dana desa, dengan menunjukkan nilai signifikansi $0,670 > \alpha$ ($\alpha = 0,05$) dan arah nilai koefisien regresi bernilai negative yaitu $-0,062$. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Wonar dkk.,(2018) yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud.

Hasil pengujian hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi sistem pengendalian internal pada organisasi pemerintah tidak meningkatkan pencegahan fraud dana desa. Hal ini disebabkan karena efektifitas dari sistem pengendalian internal belum berjalan dengan baik. Terdapat mekanisme tentang sistem pengendalian internal pada desa, akan tetapi tidak berjalan dengan semestinya. Kesadaran aparatur desa mengenai sistem pengendalian internal dinilai kurang yang seharusnya dijalankan bersama. Terlebih lagi dengan penilaian terhadap risiko-risiko yang muncul dan dampak negatif yang ditimbulkan.

d. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Dana Desa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H4), diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap pencegahan fraud pada

dana desa, dengan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < \alpha (\alpha = 0,05)$ dan arah nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.736.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Zelmiyanti & Anita, (2015) , Suastawan dkk (2017) dan, Widiyarta dkk. (2017). Hasil pengujian ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi pada suatu organisasi pemerintah berpengaruh terhadap pencegahan fraud dana desa.

Hal tersebut disebabkan karena perilaku individu dipengaruhi oleh pemahaman individu terhadap pemahaman awal mengenai tujuan dari organisasi pemerintah, dalam hal ini yaitu Balai Desa, sehingga akan mendorong individu untuk menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan individu.

Budaya organisasi pada lingkup pemerintahan menjadi faktor paling utama dalam penentu keberhasilan visi maupun misi organisasi tersebut. Apabila budaya organisasi pada suatu kelurahan dikatakan baik, maka tingkat keberhasilan akan tujuan dari organisasi tersebut juga akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila budaya organisasi yang diterapkan oleh para aparatur desa dinilai rendah, maka untuk menuju tingkat keberhasilan dari tujuan organisasi juga akan rendah.

Budaya organisasi juga dapat dikatakan bahwa sebagai faktor internal dari organisasi pemerintah yang mana dapat memengaruhi secara tidak langsung sikap dari aparatur desa. Sejalan dengan teori atribusi bahwa tindak perilaku individu tidak hanya berasal dari faktor internal melainkan juga faktor eksternal, yang mana bahwa faktor eksternal tersebut yaitu

budaya organisasi. Hampir setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda. Akan tetapi, budaya organisasi tersebut tetap mengedepankan tujuan awal dari organisasi tersebut.