

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Pengendalian Internal, dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) pada Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus Pada LPD Se-Kecamatan Kubutambahan)

Kadek Lia Meliana*, Edy Sujana

Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia

* lia.meliana@undiksha.ac.id

Riwayat Artikel:

Tanggal diajukan:
27 Mei 2024

Tanggal diterima:
5 Agustus 2024

Tanggal dipublikasi:
29 Agustus 2024

Kata kunci: : kecenderungan kecurangan; kesesuaian kompensasi; keefektifan pengendalian internal; budaya etis organisasi

Pengutipan:

Meliana, K. L. & Sujana, E. (2024). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Pengendalian Internal, dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) pada Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus Pada LPD se-Kecamatan Kubutambahan). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 14 (2), 152-165

Keywords: *fraud tendency; compensation suitability; internal control effectiveness; organizational ethical culture.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi, keefektifan pengendalian internal, dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Populasi dalam penelitian ini adalah 22 LPD di Kecamatan Kubutambahan. Proses pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana LPD yang memenuhi kriteria adalah 14 LPD dengan 42 responden. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner yang diukur menggunakan skala likert lima poin. Uji yang dilakukan terdiri dari uji statistik deskriptif, uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada LPD se-Kecamatan Kubutambahan. (2) Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada LPD se-Kecamatan Kubutambahan. (3) Budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada LPD se-Kecamatan Kubutambahan.

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of compensation suitability, internal control effectiveness, and organizational ethical culture on fraud tendencies. The population in this study were 22 LPDs in Kubutambahan District. The sampling process used a purposive sampling technique, where LPDs that met the criteria were 14 LPDs with 42 respondents. This research uses quantitative data and primary data. The data collection method used was a questionnaire which was measured using a five-point likert scale. The tests carried out consisted of descriptive statistical tests, data quality tests in the form of validity and reliability tests, classic assumption tests in the form of normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests, as well as hypothesis tests through multiple linear regression analysis, t test and coefficient of determination. The results of this research show that: (1) Suitability of compensation has a negative and significant effect on the tendency of fraud in LPDs throughout Kubutambahan District. (2) The effectiveness of internal control has a negative and significant effect on the tendency of fraud in LPDs throughout Kubutambahan District. (3) The ethical culture of the organization has a negative and significant effect on the tendency of fraud in LPDs throughout Kubutambahan District.

Pendahuluan

Praktik kecurangan telah banyak terjadi pada sektor publik maupun sektor swasta. Terlepas dari diterapkannya pengawasan, tipu daya praktik kecurangan terus terjadi sehingga menghadirkan sebuah tantangan bagi organisasi atau perusahaan. Keahlian para oknum dalam merancang skema kecurangan yang terkadang sulit dideteksi, telah menggiring banyak organisasi ke dalam kerugian yang serius. Kecurangan (*fraud*) menurut Narayana et al. (2023) merupakan tindakan yang memberikan keuntungan bagi pelaku dan menyebabkan kerugian bagi pihak lain melalui perbuatan yang tidak jujur.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Association of Certified Fraud Examiners (2020) menunjukkan bahwa fraud yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi dengan besar persentase 64.4%, penyalahgunaan aset/kekayaan negara dan perusahaan sebesar 28.9%, serta kecurangan atas laporan keuangan sebesar 6.7%. Selaras dengan hal tersebut, Association of Certified Fraud Examiners Indonesia (2020) telah mengklasifikasikan jenis kecurangan atau fraud di Indonesia menjadi tiga yaitu fraud laporan keuangan, fraud penyalahgunaan aset/kekayaan negara/perusahaan, dan fraud kasus korupsi. Melalui ketiga jenis fraud tersebut, Association of Certified Fraud Examiners (2020) dari hasil survey mereka menunjukkan bahwa fraud yang paling merugikan di Indonesia adalah korupsi. Menurut Christian & Veronica (2022) korupsi adalah tindakan menipu dengan memanfaatkan pengaruh mereka untuk memperoleh keuntungan untuk dirinya sendiri atau lembaga, yang bertentangan dengan kewajiban mereka kepada atasan maupun hak orang lain. Hal tersebut ditunjukkan dari 69.9% atau 167 responden menyatakan bahwa tindakan fraud yang paling merugikan di Indonesia adalah korupsi. Korupsi adalah jenis kecurangan yang sulit terdeteksi karena pelaku yang melakukan akan memperoleh manfaat atau keuntungan (Ganesuari & Adiputra, 2023). Selanjutnya sebanyak 20.9% atau 50 responden menyatakan bahwa Penyalahgunaan Aset/Kekayaan Negara & Perusahaan yang menimbulkan kerugian. Sisanya, 9.2% atau 22 responden menyatakan kecurangan laporan keuangan yang paling merugikan di Indonesia.

Hasil survey Transparency International (2023) menunjukkan bahwa skor Corruption Perception Index (CPI) Indonesia pada tahun 2022 sebesar 34 dan menduduki peringkat 110 dari 180 negara. Corruption Perception Index (CPI) adalah indikator yang dipergunakan sebagai tolak ukur dalam persepsi atas korupsi yang tertuang dalam rentang skala. Skala 0 artinya sangat korup sampai dengan 100 berarti sangat bersih. Selama satu dekade terakhir sejak tahun 2012, Indonesia hanya dapat menaikkan dua poin skor CPI dari skor 32 menjadi 34. Hal tersebut, menunjukkan masih lambatnya respon terhadap praktik korupsi bahkan terus memburuk akibat dari minimnya dukungan nyata dari para pemangku kepentingan. Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (2020) pihak yang menduduki posisi pertama sebagai industri yang paling dirugikan akibat adanya kecurangan (*fraud*) adalah industri perbankan dan keuangan dengan persentase sebesar 41,4%. Di Provinsi Bali, terdapat salah satu lembaga keuangan yaitu Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah salah satu lembaga keuangan milik desa *pakraman*, yang berfungsi untuk mengelola sumber daya keuangan milik desa *pakraman*, dalam bentuk simpan pinjam, guna keperluan pembiayaan kehidupan anggota masyarakat dan keagamaan masyarakat desa *pakraman* (Fajar, 2022). Arus informasi LPD lebih mudah diakses karena perangkat desa langsung terlibat dalam pengelolaan LPD baik sebagai pengelola maupun pengawas sehingga dapat lebih mudah mencapai kepercayaan dan kenyamanan masyarakat desa. Menurut Ulantari & Suartana (2023) LPD memiliki potensi besar secara ekonomi karena memiliki jangkauan yang luas di seluruh Desa Adat di Provinsi Bali, namun juga dapat menjadi permasalahan yang berdampak sistematis bagi perekonomian di desa adat jika terjadi masalah dalam pengelolaannya.

Menurut data Pansus Lembaga Perkreditan Desa (LPD) DPRD menunjukkan, kecurangan (*fraud*) menjadi penyebab utama kegagalan LPD. Telah banyak kasus kecurangan dalam pengelolaan dana LPD, yang condong diselesaikan melalui hukum yang berlaku secara nasional (Widiawan et al., 2024). Praktik kecurangan pada LPD umumnya tidak terlepas dari akibat pengurus internal LPD itu sendiri yang menyalahgunakan wewenangnya untuk melakukan tindakan kecurangan (Juliantari et al., 2020). Dalam rentang tahun 2019 sampai dengan 2023 terdapat tiga dugaan kasus kecurangan pada LPD di

Kecamatan Kubutambahan. Dipilihnya Kecamatan Kubutambahan sebagai lokasi penelitian dikarenakan menjadi kecamatan dengan dugaan kecurangan tertinggi di Kabupaten Buleleng pada tahun pengamatan dibandingkan kecamatan lainnya. Kecurangan pertama terjadi di LPD Tamblang yang dilakukan oleh pengurus LPD yaitu ketua, sekretaris, dan bendahara untuk kepentingan pribadi dengan memanipulasi pembukuan LPD. Berdasarkan hasil audit internal yang dilakukan oleh tim desa, kerugian yang ditimbulkan akibat adanya kasus korupsi ini mencapai Rp 1,5 miliar (Nusabali.Com, 2023). Selanjutnya kecurangan terjadi di LPD Bila Bajang, yang mana terdapat dugaan korupsi dana LPD mencapai Rp1,2 miliar yang dilakukan oleh lebih dari satu orang untuk kepentingan pribadi (Posbali.Net, 2020). Selain itu, terdapat dugaan penyelewengan dalam pengelolaan dana LPD Tunjung, yang baru diketahui ketika masyarakat tidak dapat menarik tabungannya (Diksimerdeka.Com, 2021). Berdasarkan pernyataan perbekel Desa Tunjung, LPD Desa Tunjung telah tidak beroperasi dikarenakan adanya dugaan indikasi kecurangan dalam pengelolaannya yang masih dalam proses penyidikan. Di samping itu, berdasarkan survey awal penulis dari 22 LPD di Kecamatan Kubutambahan hanya 16 LPD yang masih beroperasi. Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh penyelewengan dalam pengelolaan LPD. Berdasarkan latar belakang tersebut, topik terkait kecenderungan kecurangan (*fraud*) merupakan topik yang penting dan menarik untuk diteliti. Adanya fenomena di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali dalam lingkup LPD.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Narayana et al. (2023) dengan judul Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi. Perbedaan penelitian ini yaitu penelitian sebelumnya menggunakan koperasi sebagai subjek penelitian sedangkan dalam penelitian ini yaitu LPD serta adanya variabel tambahan yaitu kesesuaian kompensasi, dikarenakan inkonsistensi variabel ini dalam mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Sehingga adapun judul dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Pengendalian Internal, dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Pada Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus Pada LPD Se-Kecamatan Kubutambahan).

Teori *fraud triangle* mengemukakan tiga faktor pemicu terjadinya kecurangan yaitu karena adanya tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi. Tekanan bisa terjadi dari dalam organisasi ataupun kehidupan individu. Tekanan dapat mendorong seseorang untuk mencari jalan pintas atau cara tidak etis untuk memperoleh uang atau aset (Awaliah, 2023). Tekanan dalam konteks ini berkaitan erat dengan kesesuaian kompensasi. Berdasarkan pernyataan pamucuk baru LPD yang tercatat pernah melakukan kecurangan yaitu LPD Tamblang, kecurangan didorong karena pelaku menghadapi tekanan finansial. Seseorang yang memiliki keterbatasan keuangan akan cenderung untuk melakukan *fraud*, hal ini karena sifat tamak pelaku di mana manusia tidak mudah puas dengan apa yang dimilikinya (Ayunda & Helmayunita, 2022). Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan jasa yang dikeluarkan pegawai dapat mengakibatkan pegawai merasa berhak melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan pemasukan tambahan yang dirasa selaras dengan jasa yang telah dikeluarkan karyawan, termasuk usaha untuk melakukan kecurangan dalam rangka memperkaya dirinya sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Suprpta & Padnyawati (2021) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kecurangan (*fraud*). Berdasarkan hasil penelitian Laoli (2022) menunjukkan kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian Trirahayu & Wirawati (2023) menunjukkan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*)

Menurut Pratiwi et al. (2023) kesempatan timbul karena lemahnya pengendalian internal, yang mana dalam LPD terdapat kelemahan pada pengelolaan dan pengawasan yang belum optimal dalam menjalankan pengendalian internal. Pada akhirnya kondisi ini memungkinkan munculnya peluang untuk berbuat kecurangan. Pengendalian merupakan *response* (jawaban)

untuk memitigasi potensi munculnya resiko kecurangan (Dasuki & Yudawati, 2022). Buruknya desain pengendalian internal dalam suatu organisasi dapat menyebabkan lemahnya kontrol sehingga memberikan kesempatan melakukan kecurangan akuntansi (Pratiwi et al., 2023; Martadinata et al., 2023). Sebaliknya, efektifnya pengendalian internal akan menciptakan kepastian bahwa organisasi terhindar dari penyelewengan dan penyimpangan yang merugikan. Pengendalian internal yang dilakukan bertujuan agar terhindar dari situasi yang merugikan dan mencapai hasil yang lebih baik, termasuk keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku, serta efektivitas dan efisiensi kegiatan organisasi. Apabila LPD dapat mencapai pengendalian internal yang diharapkan, maka potensi kerugian dan pemborosan sumber daya organisasi dapat diminimalisir. Hasil penelitian yang dilakukan Rahmi & Helmayunita (2019) menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian Laoli (2022) menunjukkan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Bertentangan dengan hal tersebut, hasil penelitian oleh Pratiwi et al. (2023) menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh negatif dan signifikan dari pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*)

Kecenderungan kecurangan (*fraud*) juga dipengaruhi oleh budaya etis organisasi. Budaya etis organisasi berfokus pada aspek etika daripada budaya organisasi secara umum. Kecurangan dalam akuntansi berkaitan erat dengan etika, di mana tindakan kecurangan disini adalah suatu tindakan yang illegal (Ayunda & Helmayunita, 2022) yang berhubungan dengan keputusan-keputusan yang tidak etis, seperti memanipulasi laporan keuangan. Menurut Pratiwi et al. (2023) budaya etis organisasi masuk ke dalam tingkat rasionalisasi (*rationalization*) di mana rasionalisasi muncul karena seseorang mencari pembenaran atas tindakannya, seperti pembenaran akan tindakan kecurangan dan menormalisasi tindakan tidak jujur. Kecurangan yang terjadi pada LPD telah dilakukan berkali-kali sampai dengan diketahui oleh masyarakat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perbuatan tidak etis telah menjadi budaya atau kebiasaan dalam pengelolaan dana LPD saat itu. Menurut Chandrayatna & Sari (2019) semakin baik budaya etis organisasi dalam suatu organisasi maka akan semakin rendah tingkat terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Budaya etis akan membantu karyawan mengontrol tindakan yang dilakukan individu di dalam organisasi (Narayana et al., 2023). Hasil penelitian Putri et al. (2018) menunjukkan budaya etis organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Narayana et al. (2023) menunjukkan budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil yang berbeda diperoleh oleh Juliantari et al. (2020) budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*)

Metode

Penelitian ini dilakukan pada LPD se-Kecamatan Kubutambahan, Kabupaten Buleleng. Dilakukannya penelitian ini dilatarbelakangi oleh dugaan kasus kecurangan dalam pengelolaan dana LPD di Kecamatan Kubutambahan. Dugaan tindakan kecurangan terjadi di LPD Tamblang, LPD Bila Bajang, dan LPD Tunjung yang dilakukan oleh pengurus internal LPD terkait. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan data primer digunakan sebagai sumber data dalam penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban responden dari kuesioner yang diukur menggunakan skala likert lima poin. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 for Windows. Populasi dalam penelitian ini adalah 22 LPD di Kecamatan Kubutambahan. Dalam penelitian ini, proses pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, adapun kriteria sampel dalam penelitian ini meliputi:

1) Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang masih aktif dan beroperasi

- 2) LPD yang memiliki struktur pengurus lengkap yaitu pamucuk/ketua, penyarikan/sekretaris, dan petengen/bendahara.
- 3) Pengurus LPD yang berkedudukan sebagai Ketua, Sekretaris, dan Bendahara. Hal tersebut dikarenakan berkaitan dengan kasus kecurangan sebelumnya yang melibatkan tiga pengurus inti LPD. Sebagai pemimpin, Ketua LPD memiliki akses lebih besar terhadap informasi LPD. Sebagai pemegang peranan administratif, Sekretaris LPD bertanggung jawab atas pengelolaan data dan dokumen organisasi. Sehingga apabila terjadi manipulasi data atau dokumen untuk menyembunyikan kecurangan, Sekretaris dapat terlibat dalam proses tersebut. Bendahara LPD memiliki akses langsung ke keuangan LPD, sehingga memungkinkan mereka untuk terlibat dalam praktik kecurangan
- 4) Pengurus LPD yang bekerja lebih dari dua tahun, dengan alasan bahwa pengurus tersebut sudah sering mendapatkan tekanan dari atasan seiring dengan pembebanan tanggung jawab yang lebih besar. Lamanya masa kerja tersebut juga dapat menggambarkan pengurus tersebut sudah memiliki kemampuan untuk memahami kondisi dan situasi pada LPD terkait.

Sampel dalam penelitian ini adalah 14 LPD di Kecamatan Kubutambahan. Responden dalam penelitian ini yaitu pengurus LPD yang berkedudukan sebagai ketua, sekretaris, dan bendahara pada setiap LPD yang memenuhi kriteria, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah 42 responden.

Adapun definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian dilakukan sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian kompensasi merupakan persepsi karyawan terhadap kesesuaian kompensasi yang mereka terima dibandingkan dengan kontribusi, tanggung jawab pekerjaan (Laoli, 2022). Variabel ini diukur dengan kuesioner penelitian Sunaryo et al. (2019) dengan menggunakan skala Likert 5 poin.
- 2) Keefektifan pengendalian internal merupakan sejauh mana sistem, prosedur, dan kebijakan yang diterapkan dalam suatu organisasi mampu secara efektif melindungi aset organisasi, memastikan keandalan laporan keuangan, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, serta mencegah dan mendeteksi tindakan kecurangan atau ketidaksesuaian (Sunaryo et al., 2019). Variabel ini diukur dengan kuesioner penelitian Sunaryo et al. (2019) dengan menggunakan skala Likert 5 poin.
- 3) Budaya etis organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang diterapkan oleh sebuah organisasi yang mendorong perilaku etis di antara karyawannya (Pratiwi et al., 2023). Variabel ini diukur dengan kuesioner penelitian Pratiwi et al. (2023) dengan menggunakan skala Likert 5 poin.
- 4) Kecenderungan kecurangan merupakan potensi individu dalam suatu organisasi untuk melakukan tindakan yang menyimpang dari aturan, regulasi, atau etika, dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi (Sari, 2018). Variabel ini diukur dengan kuesioner penelitian Pratiwi et al. (2023) dengan menggunakan skala Likert 5 poin.

Data yang sudah terkumpul dalam penelitian ini kemudian dilakukan pengujian terlebih dahulu dengan uji statistik deskriptif, uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Terakhir melakukan uji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda, kemudian uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 1 dapat ditarik empat diskripsi umum dari hasil uji statistic yaitu variabel kesesuaian kompensasi memiliki skor terkecil yaitu 22.00, skor tertinggi yaitu 35.00, skor rata-rata 30.2619 dengan standar deviasi 2.83755. Variabel keefektifan pengendalian internal memiliki skor terkecil yaitu 17.00, skor tertinggi yaitu 26.00, skor rata-rata 21.1429 dengan standar deviasi 1.88151. Variabel budaya etis organisasi memiliki skor terkecil yaitu 21.00, skor tertinggi yaitu 35.00, skor rata-rata 28.8810 dengan standar deviasi 2.84736.

Variabel kecenderungan kecurangan yaitu 10.00, skor tertinggi yaitu 28.00, skor rata-rata 16.6429 dengan standar deviasi 3.67471.

Tabel 1.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesesuaian	42	22.00	35.00	30.2619	2.83755
Kompensasi					
Keefektifan	42	17.00	26.00	21.1429	1.88151
Pengendalian Internal					
Budaya Etis Organisasi	42	21.00	35.00	28.8810	2.84736
Kecenderungan	42	10.00	28.00	16.6429	3.67471
Kecurangan (<i>Fraud</i>)					
Valid N (<i>listwise</i>)	42				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji Kualitas Data

Instrument yang valid artinya alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data tersebut valid (Sugiyono, 2017). Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu apabila nilai signifikansinya < 0.05 maka dinyatakan valid dan jika nilai signifikansinya > 0.05 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid karena nilai signifikansi dari semua pernyataan lebih kecil dari 0.05.

Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* di atas 0.6 (Ghozali, 2011:48). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi (x_1), keefektifan pengendalian internal (x_2), budaya etis organisasi (x_3), dan kecenderungan kecurangan (y) reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0.6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu apabila nilai signifikansi > 0.05 maka distribusi data normal dan jika nilai signifikansi < 0.05 maka distribusi data tidak normal. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi $0.200 > 0.05$. Sehingga selaras dengan dasar pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas kolmogorov smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Model regresi yang baik yaitu tidak terdapat keterkaitan atau hubungan antara variabel independent (Ghozali, 2011). Analisis korelasi antar variabel independent dengan menghitung nilai *tolerance* serta varian *inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0.100 dan nilai VIF < 10.000 maka dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat gejala multikolinieritas pada model regresi. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* semua variabel x dalam penelitian ini lebih dari 0.100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.000. Sehingga tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Deteksi heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji glejser. Pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas sedangkan jika nilai signifikansi < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi (x_1) memiliki nilai signifikansi $0.734 > 0.05$, keefektifan pengendalian internal (x_2) memiliki nilai signifikansi $0.940 > 0.05$, dan budaya etis organisasi (x_3) memiliki nilai signifikansi $0.375 > 0.05$. Sehingga selaras dengan dasar pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Persamaan Garis Regresi

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1 (Constant)	75.455	7.611		9.914	.000	
Kesesuaian Kompensasi	-.463	.125	-.358	-3.706	.001	
Keefektifan Pengendalian Internal	-.630	.191	-.322	-3.302	.002	
Budaya Etis Organisasi	-1.090	.129	-.845	-8.436	.000	

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan (Fraud)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai konstanta (α) sebesar 75.455. Nilai koefisien regresi kesesuaian kompensasi (x_1) sebesar -0.463, keefektifan pengendalian internal (x_2) sebesar -0,630, dan budaya etis organisasi (x_3), sebesar -1.090. Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 75.455 - 0.463X_1 - 0.630X_2 - 1.090X_3 + e$$

Dengan demikian persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa:

1. Konstanta (α) sebesar 75.455 yang mengandung arti apabila kesesuaian kompensasi (x_1), keefektifan pengendalian internal (x_2), dan budaya etis organisasi (x_3) nilainya sama dengan 0, maka kecenderungan kecurangan (*fraud*) sebesar 75.455.
2. Nilai koefisien kesesuaian kompensasi (x_1) sebesar -0.463 artinya terdapat pengaruh negatif (berlawanan arah) antara kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Apabila variabel kesesuaian kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka sebaliknya kecenderungan kecurangan akan mengalami penurunan sebesar -0.463 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Nilai koefisien keefektifan pengendalian internal (x_2) sebesar -0.630 artinya terdapat pengaruh negatif (berlawanan arah) antara keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Apabila variabel keefektifan pengendalian internal mengalami kenaikan sebesar 1% maka sebaliknya kecenderungan kecurangan akan mengalami penurunan sebesar -0.630 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Nilai koefisien budaya etis organisasi (x_3), sebesar -1.090 artinya terdapat pengaruh negatif (berlawanan arah) antara budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Apabila variabel budaya etis organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka sebaliknya kecenderungan kecurangan akan mengalami penurunan sebesar -1.090 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil Uji t

Menurut Ghozali (2011) apabila nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y, namun apabila nilai signifikansi > 0.05 maka secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Hasil Uji H_1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh negative dan signifikan dari variabel kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada LPD se-Kecamatan Kubutambahan yang diuji secara parsial. Berdasarkan hasil uji statistic t menunjukkan variabel kesesuaian kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.01 < 0.05$ dengan nilai koefisien bertanda negatif yaitu -0.463. Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima yakni terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Hasil Uji H₂

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada LPD se-Kecamatan Kubutambahan yang diuji secara parsial. Berdasarkan hasil uji statistic t menunjukkan variabel keefektifan pengendalian internal (X₂) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.02 < 0.05$ dengan nilai koefisien bertanda negatif yaitu -0.630. Sehingga dapat disimpulkan H₂ diterima yakni terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Hasil Uji H₃

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada LPD se-Kecamatan Kubutambahan yang diuji secara parsial. Berdasarkan hasil uji statistic t menunjukkan variabel budaya etis organisasi (X₃) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.00 < 0.05$ dengan nilai koefisien bertanda negatif yaitu -1.090. Sehingga dapat disimpulkan H₃ diterima yakni terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil pengujian koefisien determinasi, didapatkan nilai pada *Adjusted R Square* sebesar 0.641 yang mengandung arti pengaruh kesesuaian kompensasi (x₁), keefektifan pengendalian internal (x₂), dan budaya etis organisasi (x₃) sebesar 0.641 atau setara dengan 64.1% sedangkan 35.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017) pengaruh 0.600 sampai dengan 0.799 termasuk dalam kategori kuat, sehingga hasil nilai pada *Adjusted R Square* dalam penelitian ini yang sebesar 0.641 termasuk dalam kategori kuat

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.641	2.20138

a. Predictors: (Constant), Budaya Etis Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Pengendalian Internal

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada LPD se-Kecamatan Kubutambahan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.01 < 0.05$ dengan nilai koefisien bertanda negative. Dilihat dari uji analisis regresi linier berganda menunjukkan apabila variabel kesesuaian kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka sebaliknya kecenderungan kecurangan akan mengalami penurunan sebesar -0.463 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hal tersebut mengandung arti semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka semakin kecil peluang pengurus LPD melakukan tindakan yang menyimpang seperti kecurangan. Sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak selaras dengan hasil kerja pengurus LPD maka akan menimbulkan dorongan untuk melakukan tindakan kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia et al. (2020), Sudariani & Yudiantara (2021), dan Trirahayu & Wirawati (2023) yang menunjukkan bahwa

variabel kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Pengaruh tersebut menggambarkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja pengurus sangat diperlukan. Adanya ketidakstabilan berkaitan dengan pemberian gaji dan kompensasi lainnya akan menimbulkan suatu tekanan bagi pengurus LPD sehingga memicu adanya kecenderungan kecurangan.

Pada LPD di Kecamatan Kubutambahan, gaji yang diterima oleh pengurus LPD telah diterima secara tepat waktu namun masih terdapat ketidakpuasan terkait kompensasi langsung berupa tambahan penghasilan atas lembur. Responden menyatakan bahwa pengurus tidak mendapatkan tambahan penghasilan saat bekerja lembur. Hal ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan pengurus LPD kurang diperhatikan, terutama dalam hal kompensasi atas kerja lembur. Tidak adanya kompensasi langsung untuk kerja lembur dapat berdampak negatif pada motivasi kerja pengurus. Pengurus yang tidak termotivasi cenderung kurang teliti dan kurang proaktif dalam melaksanakan tugas-tugas. Hal ini dapat meningkatkan kesalahan yang tidak terdeteksi karena kurangnya perhatian dan dedikasi dari pengurus maupun memicu risiko terjadinya tindakan kecurangan. Sehingga pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan jasa yang dikeluarkan pengurus dapat mengakibatkan mereka merasa berhak melakukan berbagai upaya untuk mendapat pemasukan tambahan, termasuk memperkaya diri sendiri melalui perbuatan tidak etis.

Pada teori *fraud triangle* dijelaskan bahwa individu yang menghadapi tekanan (*pressure*) cenderung terdorong untuk melakukan tindakan tidak etis seperti kecurangan. Pada teori *fraud triangle* dijelaskan bahwa organisasi dapat memecahkan permasalahan kecenderungan kecurangan dengan memberi kompensasi yang sesuai kepada pengurus. Memberikan kompensasi yang sesuai kepada pengurus dapat membantu mengurangi tekanan (*pressure*) yang dihadapi untuk melakukan kecurangan. Selain itu, dengan memberikan kompensasi yang sesuai dapat mendorong pengurus untuk tetap mematuhi standar etika dan integritas dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga organisasi dapat meminimalisir permasalahan kecenderungan kecurangan melalui pemberian kompensasi yang sesuai. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori *fraud triangle*, yaitu tekanan yang digambarkan dengan kesesuaian kompensasi dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada LPD se-Kecamatan Kubutambahan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.02 < 0.05$ dengan nilai koefisien bertanda negatif. Menurut hasil uji analisis regresi linier berganda, apabila variabel keefektifan pengendalian internal mengalami kenaikan sebesar 1% maka sebaliknya kecenderungan kecurangan akan mengalami penurunan sebesar -0.630 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hal tersebut mengandung arti semakin efektif pengendalian internal yang diterapkan pada LPD di Kecamatan Kubutambahan maka semakin kecil kesempatan pengurus LPD berbuat kecurangan. Sebaliknya semakin tidak efektif pengendalian internal yang diterapkan LPD maka semakin tinggi kecenderungan untuk berbuat kecurangan.

Pengendalian internal pada LPD di Kecamatan Kubutambahan telah berjalan dengan efektif. Salah satunya tercermin dari responden menyadari bahwa otorisasi transaksi dan bukti pendukung laporan keuangan sangat penting dan tidak dapat diabaikan. Otorisasi transaksi dan bukti pendukung merupakan elemen penting dalam pengendalian internal yang memastikan bahwa transaksi telah mendapat persetujuan dari pihak yang berwenang dan setiap transaksi yang dilakukan oleh LPD (Lembaga Perkreditan Desa) sah serta didukung oleh bukti yang valid sehingga mengurangi kesempatan terjadinya transaksi palsu atau tidak sah. Hal ini mencerminkan bahwa LPD memiliki sistem pengendalian internal yang baik dan efektif, yang dapat meminimalisir tindakan kecurangan. Di samping itu dalam kegiatan LPD di Kecamatan Kubutambahan, komunikasi antar unit kerja telah terjalin dengan baik sehingga memungkinkan adanya *cross check* antar hasil pekerjaan pengurus LPD. Selaras dengan Wirakusuma & Setiawan (2019) pengendalian internal yang efektif memungkinkan terjadinya *cross check* pekerjaan seseorang oleh orang lain. Hal ini tentunya akan meminimalisir adanya resiko tindakan kecurangan dalam pengelolaan LPD.

Pada teori *fraud triangle* menjelaskan individu akan melakukan kecurangan apabila memiliki kesempatan untuk melakukannya. Kesempatan ini dapat ditekan melalui pengendalian internal. Selaras dengan Widiantari & Sudiana (2023) menyatakan pengendalian internal yang dijalankan dengan baik akan membuat sempitnya kesempatan terjadinya kecurangan. Sehingga semakin baik pengendalian internal yang diterapkan maka semakin rendah kesempatan individu dalam organisasi terlibat dalam tindakan curang. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Narayana et al. (2023), Sudariani & Yudiantara (2021), dan Pratiwi et al. (2023) yang menunjukkan adanya berpengaruh negatif dan signifikan dari variabel pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori *fraud triangle*, yaitu kesempatan yang digambarkan dengan keefektifan pengendalian internal dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel budaya etis organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada LPD se-Kecamatan Kubutambahan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.00 < 0.05$ dengan nilai koefisien bertanda negative. Dilihat dari hasil uji analisis regresi linier berganda, apabila variabel budaya etis organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka sebaliknya kecenderungan kecurangan akan mengalami penurunan sebesar -1.090 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Pengaruh tersebut menggambarkan jika budaya etis organisasi rendah, maka karyawan dalam organisasi tersebut akan cenderung melakukan kecurangan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al. (2023), Narayana et al. (2023), Dewi et al. (2022), dan Chandrayatna & Sari (2019) yang menunjukkan bahwa variabel budaya etis organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan budaya etis organisasi maka semakin kecil kemungkinan adanya kecurangan. Selaras dengan Narayana et al. (2023) menyatakan budaya etis dapat mengontrol berbagai bentuk tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh individu di dalam organisasi.

Pada LPD di Kecamatan Kubutambahan telah meneguhkan komitmen pada nilai-nilai etika yang kuat salah satunya melalui tertanamnya keyakinan bahwa tindakan kecurangan tidak dapat diterima dan akan dikenai sanksi, serta menekankan kesetiaan pengurus pada LPD sebagai lembaga keuangan milik desa adat. Namun budaya etis organisasi yang diterapkan belum menekankan pada aspek menciptakan lingkungan yang mendukung pengurus untuk memiliki inisiatif. Tidak adanya penghargaan maupun pengakuan atas inisiatif yang diambil pengurus menciptakan lingkungan di mana inisiatif dianggap tidak penting, sehingga pengurus cenderung pasif. Hal tersebut menghasilkan lingkungan kerja yang stagnan, di mana pengurus merasa aman hanya dengan menjalankan tugas rutin tanpa mencari cara untuk meningkatkan kinerja. Ketika budaya etis organisasi tidak menekankan pada pentingnya inisiatif, pengurus cenderung akan merasa enggan untuk bertindak ketika mengetahui tindakan kecurangan. Mereka merasa bahwa tindakan yang dilakukan tidak akan dihargai bahkan berpotensi menimbulkan konsekuensi negatif bagi diri sendiri. Sebaliknya ketika budaya etis organisasi mendorong inisiatif pengurus, mereka akan terdorong dalam mengatasi tindakan yang tidak etis karena merasa memiliki peran penting dalam menjaga integritas dan merasa tindakannya didukung oleh organisasi.

Berdasarkan dengan teori *fraud triangle* (Cressey, 1953) di mana individu yang melakukan kecurangan akan merasionalisasi perbuatannya sebagai sebuah alasan sehingga tindakannya tidak disalahkan. Sehingga melalui diterapkannya budaya etis organisasi maka akan dapat meminimalisir adanya sikap membenarkan tindakan kecurangan yang akan seseorang lakukan. Hal tersebut karena di dalam organisasi telah membangun nilai-nilai yang menekankan pada integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sehingga anggota organisasi akan merasa terdorong untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip moral yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori *fraud triangle*, yaitu rasionalisasi yang digambarkan dengan budaya etis organisasi dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Kubutambahan. Semakin rendah kesesuaian kompensasi maka semakin tinggi kecenderungan kecurangan sebaliknya semakin baik kesesuaian kompensasi maka semakin rendah kecenderungan kecurangan. Variabel keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Kubutambahan. Semakin buruk pengendalian internal maka semakin tinggi kecenderungan kecurangan sebaliknya semakin efektif pengendalian internal yang diterapkan maka semakin rendah kecenderungan kecurangan. Variabel budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Kubutambahan. Semakin rendah budaya etis organisasi maka semakin tinggi kecenderungan kecurangan sebaliknya semakin baik budaya etis organisasi maka semakin rendah kecenderungan kecurangan.

Berdasarkan hasil penelitian adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut; (1). Bagi LPD di Kecamatan Kubutambahan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu acuan dalam mengetahui faktor penyebab kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada LPD se-Kecamatan Kubutambahan. Dalam hal ini, LPD perlu menetapkan kebijakan upah lembur yang adil dan proporsional sesuai dengan beban kerja yang diemban oleh pengurus dengan memberikan kompensasi yang memadai. Di samping itu, diharapkan LPD terus mempertahankan pengendalian internal yang baik dan meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya otorisasi serta bukti pendukung dalam transaksi. Untuk meningkatkan inisiatif pengurus, ketua harus menjadi teladan dalam menunjukkan inisiatif dan bertindak sesuai dengan etika organisasi. LPD juga perlu memberikan penghargaan dan pengakuan atas inisiatif yang diambil. Dengan demikian, diharapkan dapat meminimalisir risiko kecenderungan melakukan tindakan tidak etis utamanya kecurangan; (2). Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah populasi penelitian untuk meningkatkan generalisasi temuan penelitian. Di samping itu, dilihat dari nilai pada koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 64.1% sedangkan 35.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lainnya agar dapat lebih mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan.

Daftar Rujukan

- Association of Certified Fraud Examiners. (2020). *Survei Fraud Indonesia 2019*. Indonesia Chapter. <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- Awaliah, K. N. (2023). Fraud Triangle Theory: Pendekatan Strategis Dalam Mendeteksi Korupsi dan Kecurangan pada Laporan Keuangan Publik. *Karimah Tauhid*, 2(5), 1493–1506.
- Ayunda, A. E., & Helmayunita, N. (2022). Pengaruh Love of Money dan Sifat Machiavellian terhadap Kecenderungan Fraud Accounting dengan Gender sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.24036/jea.v4i1.498>
- Chandrayatna, I. D. G. P., & Sari, M. M. R. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Budaya Etis Organisasi Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 27(2), 1063–1093. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i02.p09>
- Christian, N., & Veronica, J. (2022). Dampak Kecurangan Pada Bidang Keuangan Dan Non-Keuangan Terhadap Jenis Fraud Di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Mercuru Buana*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.26486/jramb.v8i1.2401>
- Dasuki, T. M. S., & Yudawati, Y. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian

- Kompensasi, dan Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada SKPD Kabupaten Kota Administrasi Jakarta Timur). *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 29(1), 60–69. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v29i1.24>
- Dewi, N. L. H. M. S., Sumadi, N. K., & Ayu, P. C. (2022). Pengaruh Moralitas Individu, Religiusitas dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan (Fraud) Akuntansi pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Abiansema Kabupaten Badung. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 121–132. <https://doi.org/10.32795/hak.v3i3.2646>
- Diksimerdeka.Com. (2021). *Dana LPD Desa Adat Tunjung Bermasalah, Masyarakat Resah*. <https://diksimerdeka.com/2021/02/02/dana-lpd-desa-adat-tunjung-bermasalah-masyarakat-resah/>
- Fajar, N. M. A. P. (2022). Pengaturan Kewenangan Pengawasan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Pekraman Desa Adat Di Bali. *Jurnal Yustitia*, 16(1), 45–53.
- Ganesuari, N. P. D., & Adiputra, I. M. P. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Internal Locus Of Control dan Bystander Effect Terhadap Kecurangan Pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Kintamani. *Vokasi: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 86–95. https://repo.undiksha.ac.id/id/eprint/15673%0Ahttps://repo.undiksha.ac.id/15673/9/1917051136_LAMPIRAN.pdf
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juliantari, N. W. E., Putra, I. G. C., & Sunarwijaya, I. K. (2020). Internal Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Karangasem. *Jurnal Kharisma*, 2(1), 21–35.
- Laoli, V. S. (2022). Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi, Asimetri Informasi, Efektivitas Pengendalian Internal, dan Keseesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus Pada Kantor Cabang BRI Gunungsitoli). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Teknologi*, 3(1), 2721–2735.
- Martadinata, I. P. H., Pasek, N. S., & Wahyuni, M. A. (2023). External Whistleblowing Intentions in Accounting Students: An Overview based on Relativism and Gender. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 14(02), 386-393.
- Narayana, I. B. P., Sudiana, I. W., & Pramuki, N. M. W. A. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 44–56. <https://doi.org/10.32795/hak.v4i1.3580>
- Natalia, N. M. D., Putra, I. M. W., & Datrini, L. K. (2020). Pengaruh Profesionalisme Badan Pengawas, Moralitas Individu, Keseesuaian Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada LPD Se-Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung). *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 1(3), 27–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.22225/jraw.1.3.2528.27-31>
- Nusabali.Com. (2023). *Korupsi LPD Tamblang Negara Rugi Rp 1,5 M Lebih*. <https://www.nusabali.com/berita/146947/korupsi-lpd-tamblang-negara-rugi-rp-15-m-lebih>
- Posbali.Net. (2020). *Penanganan Kasus LPD Bila Bajang Diadukan ke Kompolnas*. <https://www.posbali.net/buleleng/1422690666/penanganan-kasus-lpd-bila-bajang->

diadukan-ke-kompolnas

- Pratiwi, A. A. M., Mertha, M., & Suryanawa, I. K. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di LPD Kabupaten Badung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5086–5099. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2634>
- Putri, A., Oktaroza, M. L., & Maemunah, M. (2018). Pengaruh Moralitas Individu dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan pada Bumh Kota Bandung Sektor Transportasi dan Perkudangan. *Prosiding Akuntansi*, 4(2), 531–536.
- Rahmi, N. A., & Helmayunita, N. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 942–958. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i3.119>
- Sudariani, N. M. R., & Yudiantara, I. G. A. P. (2021). Pengaruh Kompetensi Pengelola, Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dalam Pengelolaan Dana Bumdes. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 12, pp.830-841.
- Sari, R. N. (2018). Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Penegakan Hukum dan Asimetri Informasi terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi (fraud)(Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang Panjang). *Jurnal Akuntansi*, 6(3).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunaryo, K., Irma Paramita, S., & Raissa, S. (2019). Pengaruh kesesuaian kompensasi, sistem informasi akuntansi dan keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset) Vol*, 11(1).
- Suprpta, E. L., & Padnyawati, K. D. (2021). Pengaruh Pengendalian Intern Kas, Financial Pressure, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu Terhadap Kecurangan (Fraud) Pada Lpd Di Kecamatan Tampaksiring Gianyar. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 144–166. <https://doi.org/10.32795/hak.v2i1.1495>
- Transparency International*. (2023). <https://ti.or.id/indeks-persepsi-korupsi-indonesia-2022-mengalami-penurunan-terburuk-sepanjang-sejarah-reformasi/>
- Triarahayu, N. K. Y., & Wirawati, N. G. P. (2023). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Dan Moralitas Pada Kecenderungan Kecurangan Di Lpd Se-Kecamatan Nusa Penida. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(08), 1672–1681.
- Ulantari, P. P., & Suartana, I. W. (2023). Locus of Control, Whistleblowing, Kesesuaian Kompensasi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(7), 1743–1754. <https://doi.org/10.24843/eja.2023.v33.i07.p04>
- Widiantari, N. W., & Sudiana, I. W. (2023). Pengaruh Bystander Effect, Efektivitas Pengendalian Internal dan Tekanan Finansial Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Lembaga Perkreditan Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 149–160. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.32795/hak.v4i1.3583>
- Widiawan, I. M., Sinarwati, N. K., & Suarmanayasa, I. N. (2024). Supervisory Bodies and Human Resource Competence on Fraud in LPDs in Buleleng Regency. *Management*

Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 5(1), 1093–1106.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.3976>

Wirakusuma, I. G. B., & Setiawan, P. E. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi dan Locus Of Control Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 26(2), 1545–1569. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i02.p26>