

The Influence Of Internal Control, Human Resources Competence And Organizational Ethical Culture On The Tendency Of Accounting Fraud In LPD Badung Regency

Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Di LPD Kabupaten Badung

Anak Agung Mas Pratiwi^{1*}, Made Mertha², I Ketut Suryanawa³

Universitas Udayana, Indonesia^{1,2,3}

maspratiwi06@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

Finding evidence of controlling organizational ethical culture and human resource skills related to their influence on accounting fraud tendencies (KKA) in LPD Badung Regency is the aim or intent of this empirical research. The study population consisted of 115 active Village Credit Institutions (LPD) in Badung Regency. Technique for selecting a sample use cluster sampling. The research sample consisted of 108 respondents from a total of 54 LPDs. Questionnaires (questionnaires) were used to collect data, and were given to respondents in hardcopy form. Research data were analyzed using multiple linear regression. The results of the research through data analysis show that internal control has a negative and significant effect on the tendency of accounting fraud at the LPD in Badung Regency, as well as the ethical culture of the organization, and that the potential for human resources has no effect to the tendency of accounting fraud at LPD Badung Regency.

Keywords: *Tendency of Accounting Fraud, Internal Control, Human Resource Competence, Organizational Ethical Culture*

ABSTRAK

Menemukan bukti pengendalian budaya etika organisasi dan keterampilan sumber daya manusia terkait pengaruhnya terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) di LPD Kabupaten Badung merupakan tujuan atau maksud dari penelitian empiris ini. Populasi penelitian terdiri dari 115 Lembaga Perkreditan Desa (LPD) aktif di Kabupaten Badung. Teknik untuk memilih sampel memanfaatkan cluster sampling. Sampel penelitian terdiri dari 108 responden dari total 54 LPD. Kuesioner (kuesioner) digunakan untuk mengumpulkan data, dan diberikan kepada responden dalam bentuk hardcopy. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian melalui analisis data menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Badung, serta budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi berpengaruh negative dan signifikan, dan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh pada kecenderungan kecurangan akuntansi pada LPD Kabupaten Badung.

Kata Kunci: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Etis Organisasi

1. Pendahuluan

Tujuan dilaksanakannya riset ini secara empiris adalah untuk menemukan bukti terkait pengendalian internal, budaya etis organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terkait dengan pengaruhnya terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) di LPD Kabupaten Badung. Tindakan kecurangan akuntansi di Indonesia sendiri masih kerap kali terjadi hingga kini sebagai perbuatan yang tidak luput dari perhatian media dan masyarakat. Kecurangan pada dasarnya merupakan tindakan melanggar hukum yang memanfaatkan hak orang lain secara sengaja demi kepentingan pribadi atau kelompok sehingga menyebabkan kerugian bagi pihak lain. Dalam hal ini, organisasi yang bergerak dibidang keuangan dan lembaga keuangan berpotensi lebih besar mengalami kecurangan akuntansi (Putra dan Latrini 2018). Hasil survey

kecurangan oleh ACFE (2022) juga mendukung bahwa perbankan dan jasa keuangan menjadi sektor yang menduduki posisi teratas sebagai sektor terbanyak yang tersandung kasus kecurangan yaitu sebanyak 351 kasus.

Lembaga keuangan dengan otorisasi dan dilestarikan di desa pekraman atau adat dengan nama Lembaga Perkreditan Desa (LPD) menjadi satu dari berbagai lembaga keuangan esensial yang berada di Bali. Hingga tahun 2020, terdapat 1,435 unit LPD yang tersebar di masing – masing desa adat dengan jumlah aset yang dikelola sekitar 25 Triliun rupiah. Namun, di tengah perkembangan yang pesat tersebut, dalam pengelolaannya juga tidak terlepas dari permasalahan yang memungkinkan LPD ini menjadi lembaga yang tidak sehat. Seperti di Lembaga Perkreditan Desa wilayah Kabupaten Badung dimana mengacu pada laman berita NusaBali.com (2022), Bupati Badung I Nyoman Giri Prasta menyatakan dari total 122 LPD yang tersebar di Kabupaten Badung hanya ada 10 LPD yang dalam kondisi sehat. Jumlah tersebut cukup memprihatinkan bila dibandingkan dengan total keseluruhan LPD yang ada yang jika dipersentasekan hanya sekitar 8,1%. Ketidaksehatan pada LPD ini salah satunya merupakan dampak dari adanya tindakan kecurangan seperti penyalahgunaan aset, manipulasi laporan keuangan maupun korupsi (Mertayasa & Masdiantini, 2022).

Beberapa kasus kecurangan akuntansi yang telah terungkap disejumlah Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Badung diantaranya terjadi di LPD Desa Kekekan, LPD Desa Adat Kapal serta LPD Ungasan. Terbaru di tahun 2022 terjadi kasus kecurangan di LPD Sangeh yang berkedudukan di Kecamatan Abiansemal dimana pelaku dalam kasus ini yang memegang jabatan sebagai Ketua di LPD tersebut melakukan korupsi berupa penyimpangan kredit fiktif, ditemukan pencatatan tabungan di neraca yang kurang dengan daftar normatif dan adanya kredit macet yang tidak dibarengi agunan (Balipost.com, 2022a). Dari kasus tersebut LPD Desa Adat Sangeh mengalami kerugian senilai Rp. 56 miliar lebih berdasarkan hasil audit dari Inspektorat Kabupaten Badung (Balipost.com, 2022b).

Kasus yang terjadi itu dapat digolongkan sebagai kecurangan akuntansi karena didalamnya ada tindakan penyalahgunaan dan penggelapan aset entitas yang menyebabkan penyajian laporan keuangan tidak dapat sebagaimana seharusnya, sehingga dapat mengelabui pemakai laporan keuangan. Hal ini bila mana dibiarkan terjadi terus menerus, pada akhirnya akan memberikan efek buruk bagi keberlangsungan LPD. Efek buruk yang timbul sebagai akibat langsung dari tindakan kecurangan akuntansi tersebut seperti turunnya reputasi lembaga dan timbulnya kerugian finansial bagi *krama* desa. Selain itu, praktik kecurangan akuntansi juga menyebabkan lembaga kehilangan tingkat kepercayaan publik yang kemudian mempengaruhi perolehan dana entitas bersangkutan di masa depan (Okoye dan Ndah 2019).

Dari perkara atau kasus yang terjadi itu dapat mengindikasikan bahwasanya terdapat kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Badung. Kecenderungan kecurangan akuntansi dapat disebabkan oleh tersedianya kesempatan dalam menerapkan tindakan tersebut (Chandra dan Ikhsan 2015). Kesempatan muncul salah satunya karena pengendalian internal yang lemah, dimana di LPD terdapat kelemahan dalam pengelolaan dan pengawasan yang belum optimal dalam menjalankan pengendalian internal. Kondisi ini yang pada akhirnya memungkinkan timbulnya peluang untuk berbuat curang. Pengendalian internal tampaknya berdampak negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, menurut Chandrayatna dan Sari (2019). Rahmi and Helmayunita (2019) menemukan berbagai temuan yang mendukung klaim mereka bahwa sistem pengendalian internal memiliki dampak yang dapat diabaikan terhadap kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi.

Kompetensi Sumber Daya Manusia ialah karakteristik yang mendasari cara individu dalam bekerja, sehingga kompetensi juga dapat berkaitan dengan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Dalam pengelolaan LPD masih terkendala dengan kompetensi sumber daya manusia yang belum memadai. Suartana (2020: 42) dalam bukunya menjelaskan masih sedikit kesediaan *krama* desa sebagai sumber daya manusia desa untuk “*ngayah*” di LPD, sehingga

sulit untuk mencari tenaga yang paham akan akuntansi di desa. Sumber daya manusia dengan kompetensi yang rendah memiliki kemampuan terbatas dalam mengetahui aturan - aturan dan sanksi yang dapat diterima ketika melakukan kecurangan. Selain itu, jika kompetensi pengawas LPD sebagai salah satu sumber daya manusia LPD tidak mumpuni saat menjalankan proses audit maka akan memberikan celah untuk melakukan kecurangan akuntansi. Wirakusuma dan Setiawan (2019) menemukan adanya pengaruh negatif antara kompetensi pada kecenderungan kecurangan akuntansi. Berbeda dengan Siregar dan Hamdani (2018) yang mendapati ketiadaan pengaruh pada variabel kompetensi dengan *fraud*

Kecenderungan Kecurangan Akuntansi juga berkaitan dengan budaya etis yang ada pada sebuah organisasi. Pada umumnya, pelaku kecurangan mempercayai bahwa perbuatannya bukan merupakan kecurangan, tetapi hasil dari perilakunya tersebut memang merupakan haknya (Sari, 2018). Budaya etis organisasi masuk ke dalam tingkat rasionalisasi (*rationalization*) dalam *fraud triangle theory* dimana rasionalisasi muncul karena seseorang mencari pembenaran atas aktivitasnya, seperti saat melakukan kecurangan dan menormalisasi tindakan tidak jujur. Budaya etis organisasi yang ada pada level rendah akan menyebabkan individu cenderung melakukan kecurangan akuntansi (Chandrayatna dan Sari 2019). Penelitian yang dilakukan Chandrayatna dan Sari (2019) menjelaskan bahwa kecenderungan kecurangan akuntansi dipengaruhi (resultasn negative) oleh budaya etis organisasi. Namun, Sari (2018) menemukan kecenderungan kecurangan akuntansi tidak dipengaruhi oleh faktor budaya etis tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

Fraud Triangle Theory

Model yang digunakan untuk menerangkan faktor – faktor penyebab seseorang melakukan kecurangan dikenal dengan sebutan teori segitiga kecurangana (*Fraud triangle theory*). Berdasarkan teori ini, dijelaskan bahwa seseorang melakukan perbuatan curang tidak terlepas dari tiga hal yang melatarbelakangi yaitu terdapat tekanan (*pressure*), pihak pegawai atau manajemen memiliki kesempatan (*opportunity*) untuk melakukan manipulasi data serta rasionalisasi (*rationalization*) dari pelaku kecurangan (Lestari dan Supadmi 2017).

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Agency Theory atau yang dikenal dengan sebutan Teori Keagenan didasarkan pada teori ekonomi, dimana menerangkan hubungan *agent* dan *principal*. Hubungan yang terjadi dalam teori keagenan didefinisikan sebagai kontrak antara *agent* dan *principal*, dimana *principal* dipekerjakan untuk memberikan pelayanan atas nama *agent* serta didelegasikan beberapa otoritas untuk pengambilan keputusan (Jensen dan Meckling 1976). *Agent* dan *principal* diasumsikan termotivasi dan memiliki tujuannya masing – masing yang sering kali menimbulkan konflik keagenan sebagai akibat dari adanya perbedaan komposisi informasi yang dimiliki keduanya, sehingga *agent* berpeluang melakukan tindakan tidak etis dan cenderung melakukan kecurangan. Pendapat Eisenhardt (1989) menyebutkan bahwa teori ini berkaitan dengan pemecahan konflik yang terjadi dalam hubungan *agent* dan *principal* tersebut. *Agent* sebagai pihak yang dipilih dan dikontrak oleh *principal* harus mempertanggungjawabkan semua pekerjaan yang dilakukannya kepada *principal*.

Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu dengan tujuan mendapat keuntungan dengan cara – cara yang tidak jujur menurut (Wirakusuma & Setiawan, 2019) disebut dengan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (KKA), misalnya dengan sengaja membuat tipuan jumlah atau pengungkapan laporan keuangan atau penyalahgunaan dan penggelapan terhadap aktiva entitas.

Pengendalian Internal

Kegiatan yang direncanakan, dipelihara, dan dilaksanakan di bawah pengawasan pihak yang berwenang, manajemen, dan staf lainnya, dengan tujuan untuk memastikan atau menegaskan tujuan organisasi sehubungan dengan seberapa patuh dengan peraturan perundang-undangan, keakuratan pelaporan keuangan, serta seberapa optimal operasi, sesuai dengan Standar Auditing (SA) 315 disebut dengan pengendalian internal (Institut Akuntan Publik Indonesia, 2013)

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Keahlian pengawas (*panureksa*) dan pengurus (*prajuru*) LPD yang secara konsisten dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan menghasilkan kinerja dengan baik dikenal dengan kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi dapat mencakup hal – hal seperti sikap yang selaras dengan standar yang telah ditetapkan, pengetahuan dan juga keterampilan (Latifah, 2018).

Budaya Etis Organisasi

Sistem nilai, kepercayaan, maupun norma yang secara serentak dianut individu bersangkutan dalam organisasi yang akan memberikan pengaruh pada perilaku atau aktivitas, serta individu bekerja sehingga tindakan merugikan organisasi dapat diminimalisir, merupakan definisi dari budaya etis organisasi, menyangkut mengenai perlakuan yang merupakan ekspektasi dari setiap anggota organisasi (Fithriani et al. 2020).

Hipotesis Penelitian

Peluang atau kesempatan berbuat curang merupakan faktor yang memicu kecenderungan seseorang saat melancarkan aksi kecurangan akuntansinya. Dalam *Fraud triangle theory* dijelaskan bahwa adanya kesempatan (*opportunity*) menjadi salah satu dari tiga alasan seseorang melanggar kepercayaan yang diberikan kepadanya dengan melakukan tindakan kecurangan. Donelson et al. (2015) menemukan bahwa kesempatan atau peluang untuk melakukan tindakan kecurangan dapat disebabkan oleh kelemahan pengendalian internal. Dalam hal ini, buruknya desain pengendalian internal dalam suatu organisasi dapat menyebabkan lemahnya kontrol sehingga memberikan kesempatan melakukan kecurangan akuntansi. Dilain sisi, pengendalian internal yang berjalan dengan efektif akan menciptakan kepastian bahwa organisasi terhindar dari penyimpangan dan penyelewengan yang merugikan (Fernandhytia dan Muslichah 2020).

Penelitian Utari et al. (2019) menunjukkan kecenderungan kecurangan di LPD Kecamatan Buleleng dipengaruhi oleh pengendalian internal yang optimal dengan hubungan beresultan negatif, dimana efisiensi dan efisiensi yang meningkat pada pengendalian internal mampu menurunkan level kecenderungan kecurangan yang terjadi. Begitupun penelitian Sudarman et al. (2019) menyebutkan bahwasanya ditemukan kecenderungan kecurangan akuntansi dipengaruhi secara negatif oleh pengendalian internal. Oleh karena hal tersebut, dugaan sementara pertama dirumuskan sebagai berikut.

H₁: Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Badung.

Sumber daya manusia menjadi elemen penting yang berperan strategis sebagai roda penggerak organisasi, sehingga kualitasnya perlu diperhatikan. Sumber Daya Manusia dengan kompetensi yang baik cenderung mempunyai kemampuan dalam membedakan antara tindakan yang benar atau salah atau tindakan yang menjurus pada perbuatan curang (Chairi et al. 2022), sehingga individu kemungkinan tidak akan melakukan kecurangan akuntansi. Teori keagenan (*Agency Theory*) dapat menjelaskan salah satu karakteristik dari kompetensi sumber daya manusia yaitu sikap (*Self-concept*). Dewi dan Widhiyani (2018) menyebutkan teori

keagenan dapat mencerminkan sikap bertanggung jawab dari seluruh individu dalam organisasi. Sikap ini menjadi salah satu karakteristik individu yang penting untuk dicermati saat menilai kompetensi sumber daya manusia seperti saat menjalankan fungsi penyusunan dan penyajian laporan keuangan (Kusuma et al. 2021). Individu yang memiliki sikap akan bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan ketentuan dan terhindar dari ketidakjujuran.

Kompetensi sumber daya manusia juga dapat menjadi pencegah terjadinya tindakan kecurangan akuntansi. Kompetensi dapat mengubah perilaku seseorang sehingga akan lebih hati – hati ketika bekerja dimana seseorang yang berkompeten sudah memiliki pemahaman terhadap sanksi yang mungkin diterima ketika melakukan tindakan kecurangan (Inawati dan Sabila 2021). Selain itu, jika dikaitkan dengan bidang kerjanya seperti badan pengawas internal LPD yang bertugas melakukan audit, jika memiliki kompetensi yang mumpuni maka cenderung mampu melaksanakan pemeriksaan dengan baik. Sebaliknya, ketika kompetensinya rendah dapat mengakibatkan kegagalan dalam proses audit karena auditor akan memiliki sedikit pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk mendeteksi tindakan kecurangan akuntansi (Johnson-Rokosu, 2015). Kondisi ini dapat membuka keleluasaan melakukan kecurangan akuntansi dengan anggapan pelaku bahwa perbuatannya memiliki peluang kecil untuk bisa terdeteksi. Penelitian sebelumnya oleh Adnyana dan Diatmika (2022) serta Sudariani dan Yudiantara (2021) menemukan adanya pengaruh dengan resultan negatif antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kecenderungan kecurangan. Oleh karena hal tersebut, maka hipotesis pada riset ini yaitu sebagai berikut.

H₂: Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Badung.

Rasionalisasi dalam *fraud triangle theory* menjadi salah satu elemen penting yang melatarbelakangi tindakan seseorang melakukan kecurangan. Dalam hal ini, ketika seseorang melakukan tindakan kecurangan akuntansi, mereka akan selalu mencari pembenaran sebagai sebuah alasan agar perbuatannya tidak disalahkan. Penerapan budaya etis di suatu organisasi mendorong seseorang agar bertindak sesuai etika seperti mengedepankan kejujuran, sehingga kecenderungan kecurangan akuntansi dapat dihindari. Umumnya, mereka dengan perilaku tidak jujur akan lebih mudah untuk merasionalisasikan tindakan kecurangan akuntansi yang dilakukannya (Putra dan Latrini 2018). Jika budaya etis organisasi berada pada tingkat yang tidak terlalu tinggi, akan menyebabkan seseorang memilih tindakan kecurangan akuntansi. Sedangkan, apabila kultur atau budaya etis yang tertanam dalam organisasi cenderung baik seperti kejujuran adalah hal yang penting dan menganggap kecurangan adalah perilaku yang merugikan, maka tidak akan ada sedikitpun peluang untuk melakukan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan riset oleh Dewi dan Wirakusuma (2019) serta Zainnuddin (2016) menyebutkan bahwa budaya etis pada organisasi memiliki pengaruh berbanding terbalik atau negatif dengan kecenderungan kecurangan akuntansi. Oleh karena hal tersebut, dugaan sementara ketiga, sebagai berikut.

H₃: Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Badung.

3. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif dalam bentuk asosiatif kausal diterapkan dalam riset ini untuk menggambarkan hubungan timbal balik (sebab – akibat) antara budaya etis organisasi dengan kecenderungan kecurangan akuntansi dan pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia. Lokasi penelitian yang dipilih yaitu Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung dengan objek penelitiannya adalah kecenderungan kecurangan akuntansi pada lembaga tersebut.

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kecenderungan kecurangan akuntansi (Y) diukur memakai indikator yang dikembangkan oleh Wirakusuma dan Setiawan (2019) yaitu kecenderungan melakukan pemalsuan, perubahan catatan akuntansi, dan manipulasi pada dokumen pendukung lainnya, kecenderungan penghilangan peristiwa atau melakukan salah saji, kecenderungan melakukan kesalahan secara sengaja pada penerapan prinsip akuntansi, kecenderungan menyajikan laporan keuangan secara salah yang disebabkan oleh penyalahgunaan aktiva, kecenderungan menyajikan laporan keuangan yang salah akibat perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva disertai pemalsuan catatan atau dokumen yang terkait dengan salah satu atau lebih individu. Variabel bebas pertama yaitu pengendalian internal (X1) diukur menggunakan indikator menurut COSO yang juga digunakan oleh Pratiwi dan Budiasih (2020) yaitu penilaian risiko, lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan, aktivitas pengendalian. Variabel bebas kedua yaitu kompetensi sumber daya manusia (X2) diukur menggunakan indikator menurut Sudariani dan Yudiantara (2021) diantaranya pengetahuan, keahlian dan kemampuan, perilaku dan tanggung jawab. Variabel bebas ketiga yaitu budaya etis organisasi (X3) diukur menggunakan indikator oleh Chandrayatna dan Sari (2019) yaitu model peran yang *visible*, komunikasi harapan etis, hukuman bagi tindakan etis dan mekanisme perlindungan etika.

Populasi dalam riset ini adalah seluruh LPD di wilayah Kabupaten Badung yang masih beroperasi. Berdasarkan data Lembaga Pemberdayaan Lembaga Perkreditan Desa (LPLPD) di Kabupaten Badung ada 115 LPD yang masih beroperasi. Sampel ditentukan dengan metode *cluster sampling*. Dalam hal ini, populasi akan dibagi ke dalam 6 (enam) kelompok atau *cluster* yang didasarkan pada kecamatan yang ada di Kabupaten Badung. Cara menentukan jumlah sampel yang diperlukan dihitung dengan rumus slovin sehingga diperoleh 54 LPD yang menjadi sampel dan dalam menentukan nama LPD yang terpilih menjadi sampel pada tiap *cluster* kecamatan akan dipilih secara acak sederhana dengan *Microsoft excel*. Responden dipilih atas pertimbangan komposisi struktur organisasi LPD yang terdiri dari *panureksa* dan *prajuru*. *Panureksa* (pengawas) diwakili oleh ketua badan pengawas dan *prajuru* diwakili oleh ketua (*pamucuk*) LPD. Responden berjumlah 108 orang.

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner (*angket*) dalam bentuk *hard copy* yang secara langsung disebar kepada responden. Penentuan skor untuk mengukur jawaban responden menggunakan skala likert 4 poin. Data skala *likert* dengan 4 poin terlebih dahulu ditransformasi menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) memanfaatkan program *add-ins* di *Microsoft excel* karena data tersebut merupakan data ordinal yang harus diubah menjadi data kuantitatif (data interval) untuk selanjutnya digunakan pada uji hipotesis dan asumsi klasik.

Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini diperiksa dengan menggunakan berbagai pendekatan analitik regresi linier. Metode ini melihat bagaimana dua atau lebih faktor, seperti budaya etika organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan variabel pengendalian internal, mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Uji hipotesis (uji t), Uji koefisien determinasi, Uji reliabilitas, validitas, uji kelayakan model (uji F), uji asumsi klasik termasuk dalam penelitian ini. Alat pengujian adalah program SPSS V.25. Persamaan untuk studi regresi linier berganda ditampilkan di bawah ini.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kecenderungan Kecurangan Akuntansi
α	= Konstanta
X ₁	= Pengendalian Internal
X ₂	= Kompetensi Sumber Daya Manusia
X ₃	= Budaya Etis Organisasi

$\beta_1\beta_2\beta_3$ = Koefisien regresi dari masing – masing variabel
 e = Standar *Error*

4. Hasil dan Pembahasan

Kuesioner disebar kepada 108 orang responden dengan persentase pengembalian 100 persen dan digunakan seluruhnya. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dideskripsikan karakteristik responden secara rinci meliputi usia dalam tahun, jenis kelamin, jabatan dan lama bekerja di LPD, serta pendidikan terakhir. Distribusi responden menurut jenis kelamin didominasi responden laki – laki yaitu 103 orang (95,4%), menurut usia didominasi usia >45 tahun dengan jumlah 90 orang (83,3%), selanjutnya menurut pendidikan terakhir mayoritas telah menempuh pendidikan S1 yaitu 49 orang (45,4%), berdasarkan jabatan dengan proporsi yang seimbang masing - masing berjumlah 54 orang (50%) dan berdasarkan lama responden bekerja di LPD mayoritas sudah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 55 orang (50,9%).

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian Internal (X1)	108	31	44	37.26	3.702
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	108	27	40	33.64	3.537
Budaya Etis Organisasi (X3)	108	13	20	16.83	1.912
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)	108	13	36	17.52	5.122
Valid N (listwise)	108				

Sumber: *Data diolah peneliti, 2023*

Skor minimal 31 dan skor maksimal 44 ditampilkan dalam uji statistik deskriptif Tabel 1 untuk variabel pengendalian intern, dengan nilai rata-rata 37,26. Standar deviasi data adalah 3,702. Variabel kompetensi Sumber Daya Manusia juga memiliki skor minimal 27, skor maksimal 40, dan skor rata-rata 33,64. Standar deviasi data adalah 3,537. Hasil pengujian variabel pengukur budaya etis perusahaan menunjukkan rentang skor 13 sampai 20, dengan nilai rata-rata standar deviasi 16,83. *Std. Deviation* 1,912. Variabel Kecenderungan Penipuan Akuntansi juga menunjukkan skor rata-rata 17,52, dengan skor minimum 13 dan skor maksimum 36. 5,122 sebagai rata-rata penyimpangan data.

Setiap item pernyataan mendapat nilai lebih dari 0,30, bermakna bahwa semua item pernyataan valid. Selain itu, nilai alpha (α) Cronbach dipertimbangkan sebagai bagian dari uji reliabilitas; jika nilai Cronbach's alpha(α) lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Seluruh data reliabel karena nilai Cronbach's alpha(α) diatas 0,60.

Uji asumsi klasik pertama yaitu pengujian normalitas data dimana hasil uji ditampilkan seperti berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Dengan Pendekatan *Monte Carlo*
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	
N	108	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.50214833
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.054
Test Statistic	.092	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.025 ^c	

Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.303 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		.291
		Upper Bound
		.314

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: *Data diolah peneliti, 2023*

Data memiliki distribusi normal, karena nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* 0,303. Jumlah ini melebihi tingkat signifikansi 0,05. Akibatnya, data penelitian terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengendalian Internal (X1)	.566	1.766
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	.475	2.106
Budaya Etis Organisasi (X3)	.592	1.689

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)

Sumber: *Data diolah peneliti, 2023*

Variabel bebas dari multikolinearitas. Penyebabnya adalah nilai VIF di bawah 10 atau nilai *tolerance* di atas 10% (0,10) maka uji multikolinearitas terpenuhi. Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak ada nilai *tolerance* kurang dari atau sama dengan 0,10 dan tidak ada nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	12.514	1.884		6.644	.000
Pengendalian Internal (X1)	-.151	.082	-.224	-1.846	.068
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	-.067	.092	-.096	-.722	.472
Budaya Etis Organisasi (X3)	-.139	.155	-.106	-.896	.372

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: *Data diolah peneliti, 2023*

Model regresi bebas dari heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi seluruh variabel di atas 0,05 (Sig. 0,05) setiap variabel yang didapat melalui uji Glejser.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	42.519	3.312		12.836	.000
Pengendalian Internal (X1)	-.494	.144	-.369	-3.444	.001
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	.010	.162	.007	.061	.952
Budaya Etis Organisasi (X3)	-.750	.273	-.288	-2.741	.007
R ²	=.323				
Adjusted R Square	=.303				
F-hitung	=16.513				

Signifikansi F	=.000 ^b
----------------	--------------------

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)

Sumber: *Data diolah peneliti, 2023*

Formula persamaan regresi sesuai Tabel 5, seperti berikut ini:

$$Y = 42.519 - 0,494X_1 + 0,010X_2 - 0,750X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 42,519 pada persamaan menunjukkan bahwa jika variabel pengendalian intern (X1), kompetensi sumber daya manusia (X2) dan budaya etis organisasi (X3) tetap sebesar 0, maka nilai kecenderungan kecurangan akuntansi (Y) akan meningkat ke nilai itu. Koefisien regresi β_1 untuk pengendalian intern (X1) memiliki nilai resolusi negatif sebesar -0,494 yang berarti jika terjadi peningkatan pengendalian intern (X1) sebanyak satu satuan maka kecenderungan kecurangan akuntansi (Y) akan menurun sebanyak -0,494. Nilai koefisien regresi untuk human capital skills (X2) sebesar 0,010 yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika human capital skills naik, maka akan dibarengi dengan peningkatan kecenderungan kecurangan akuntansi (Y) sekitar 0,010. Selain itu, koefisien regresi untuk budaya etis organisasi (X3) adalah -0,750, yang menunjukkan bahwa jika budaya etis organisasi (X3) membaik, kecenderungan kecurangan akuntansi (Y) akan berkurang sebanyak -0,750. Dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain tetap tidak berubah, semua situasi ini mungkin terjadi.

Tabel 5 memuat hasil uji koefisien determinasi yang menjelaskan nilai adjusted R-square 0,303, yang menunjukkan bahwa pengendalian intern (X1), kompetensi sumber daya manusia (X2), dan budaya etis organisasi (X3) masing-masing dapat memberikan kontribusi sebesar 30,3 % dari variasi kecenderungan kecurangan akuntansi (Y), dengan faktor lain di luar model akuntansi sebesar 69,7%.

Uji kelayakan model (Uji F) dipenuhi apabila nilai signifikansi (Sig.) F dari tabel ANOVA $\leq 0,05$. Tabel 5 memuat nilai F-hitung 16,513 taraf signifikansi $0,000 \leq 0,05$ yang berarti model regresi yang dibuat termasuk layak untuk digunakan.

Uji hipotesis atau uji t dipenuhi jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan ambang batas signifikansi 0,05 (Sig. 0,05). Dengan tingkat signifikansi 0,001, maka nilai koefisien regresi pada variabel Pengendalian Intern diperoleh hasil negatif sebesar -0,494 yang terlihat dari hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5. Nilai $0,001 \leq 0,05$ berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Akibatnya, pengendalian intern berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tendensi di LPD Kabupaten Badung terkait tindakan kecurangan akuntansi.

Pengendalian internal menjadi suatu proses yang sebetulnya sangat dibutuhkan untuk mengevaluasi seluruh sistem dan prosedur organisasi serta berkaitan erat dengan upaya menekan perilaku kecurangan (*fraud*). Marciano et al. (2021) dalam penelitiannya menjelaskan pengendalian internal menjadi suatu cara *preventif* yang dapat dilakukan untuk memberi arahan dan mengawasi sumber daya organisasi sehingga berperan dalam mendeteksi dan menekan peluang seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan terdapat hubungan berbanding terbalik antara pengendalian internal dengan kecenderungan kecurangan akuntansi, dimana berdasarkan jawaban responden pengendalian internal di LPD Kabupaten Badung dalam kondisi baik sedangkan responden cenderung menjawab sangat tidak setuju pada kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Badung. *Fraud triangle theory* didukung melalui hasil penelitian ini khususnya untuk faktor kesempatan (*opportunity*). Tersedianya kesempatan atau peluang menjadi satu dari sekian alasan seseorang melakukan tindakan kecurangan secara leluasa. Dalam hal ini, adanya penerapan pengendalian internal yang efektif di LPD Kabupaten Badung dapat menjadi salah satu cara untuk menekan kesempatan melakukan tindakan kecurangan dalam organisasi tersebut. Sebaliknya, buruknya desain dan implementasi pengendalian internal akan meningkatkan kecenderungan kecurangan akuntansi. Kondisi inilah yang sedang terjadi di beberapa LPD Kabupaten Badung yang sempat ataupun sedang mengalami kasus kecurangan akuntansi, bahwa belum adanya pengelolaan dan pengawasan yang optimal dalam

menjalankan pengendalian internal. Maka dari itu, perhatian khusus diperlukan pada implementasi pengendalian internal di LPD Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini serupa dengan riset oleh Utari et al. (2019) dan Sudarman et al. (2019).

Dugaan sementara untuk hipotesis kedua (H_2) antara kompetensi sumber daya manusia dengan kecenderungan kecurangan akuntansi yaitu memiliki pengaruh yang beresultan negatif. Namun, dari uji statistik t diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,952 > 0,05$) yang memberikan makna bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Badung. Hasil ini dapat berarti baik ataupun buruknya kompetensi yang dimiliki oleh badan pengawas internal (*panureksa*) ataupun pengurus LPD (*prajuru*) sebagai sumber daya manusia LPD tidak akan berpengaruh secara langsung pada tendensi seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan akuntansi. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil riset yang dikemukakan oleh Adnyana dan Diatmika (2022) serta Sudariani dan Yudiantara (2021), namun selaras dengan hasil yang ditemukan Siregar dan Hamdani (2018) serta Armelia dan Wahyuni (2020).

Kondisi bahwa tidak adanya kemampuan kompetensi sumber daya manusia dalam mempengaruhi tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Badung dapat dijelaskan melalui fenomena korupsi. Anisykurlillah dan Wardianti (2019) dalam penelitiannya menyebutkan fenomena korupsi telah menyebar ke seluruh kalangan di masyarakat, sehingga *fraud* ini tidak lagi memandang bagaimana latar belakang pelakunya. Hal ini memberikan arti bahwa tinggi ataupun rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh *prajuru* maupun *panureksa* LPD tidak mempengaruhi sikapnya untuk tidak berbuat curang. Kemudian, jika dikaitkan dengan karakteristik responden dan hasil analisis deskriptif menunjukkan rata – rata responden telah menempuh pendidikan S1, dominan mempunyai pengalaman kerja lebih dari 10 tahun dan rata – rata setuju pada setiap item pernyataan di kuesioner kompetensi Sumber Daya Manusia yang menunjukkan bahwa secara kompetensi SDM di LPD Kabupaten Badung dalam kondisi yang tinggi atau baik, namun realita di lapangan menunjukkan masih marak diberitakan kasus – kasus kecurangan akuntansi di sejumlah LPD Kabupaten Badung yang mengindikasikan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi angka terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD tersebut. Terdapat penolakan terhadap teori keagenan (*agency theory*) yang salah satunya menjelaskan mengenai karakteristik dari kompetensi sumber daya manusia yaitu sikap. Selain itu, hasil riset ini juga memberikan gambaran bahwa kompetensi yang dimiliki oleh *panureksa* sebagai pengawas internal sekaligus auditor internal di LPD Kabupaten Badung tidak menjamin kemampuan yang dimilikinya untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi. Keadaan disebabkan oleh modus kecurangan yang tambah canggih dan kompleks sehingga memerlukan kemampuan terspesifik untuk mendeteksi terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi (Atmaja, 2018).

Hasil uji statistik t menunjukkan nilai signifikansi 0,007 yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05 ($0,007 < 0,05$), mendukung penerimaan H_1 yang menyatakan bahwa Budaya Etika Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada LPD Kabupaten Badung. Nilai koefisien regresi Budaya Etis Organisasi sebesar -0,750. Hal ini menunjukkan bahwa budaya etis organisasi LPD di Kabupaten Badung yang semakin baik akan berdampak pada menurunnya kecenderungan lembaga melakukan kecurangan akuntansi. Temuan penelitian ini mendukung klaim yang dibuat oleh Dewi dan Wirakusuma (2019) dan Zainuddin (2016) bahwa budaya etika organisasi menurunkan kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi.

Hasil uji untuk hipotesis ketiga ini mendukung faktor rasionalisasi dalam *fraud triangle theory* yang merupakan bagian penting dari banyaknya perilaku kecurangan. Rasionalisasi (*Rationalization*) bisa disebabkan oleh asumsi kebanyakan oknum kecurangan yang menganggap dirinya tidak menerapkan kecurangan namun merupakan hal yang seharusnya mereka laksanakan dan dapatkan (Suryandari et al. 2019). Dalam hal ini, jika tindakan

kecurangan dalam suatu organisasi dianggap sebagai budaya yang biasa dilakukan oleh pegawai, maka pegawai lainnya akan menggunakan anggapan tersebut sebagai pembenaran atas tindakan kecurangannya (Pandita et al. 2020). Sebaliknya, ketika pegawai dalam suatu organisasi memiliki etika yang mengedepankan kejujuran dan mengesampingkan asumsi bahwa tindakan kecurangan adalah hal wajar yang dilakukan, maka tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi dapat diminimalisir. Dalam hal ini, peran Budaya Etis Organisasi menjadi salah satu hal penting yang dapat diterapkan pada suatu organisasi. Kasus – kasus kecurangan akuntansi tentunya berawal dari perilaku tidak jujur yang dilakukan oleh pelaku kecurangan. Penerapan budaya etis yang semakin ditingkatkan dalam suatu organisasi akan mendorong Sumber Daya Manusia untuk bertindak dengan beretika seperti mengedepankan kejujuran.

5. Penutup

Kesimpulan

Simpulan yang dapat diberikan dengan didasarkan pada pengujian hipotesis dan pembahasan yaitu kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Badung dipengaruhi secara negatif signifikan oleh pengendalian Internal, tidak ditemukan pengaruh pada Kompetensi Sumber Daya Manusia dan kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Badung dan dipengaruhi oleh Budaya etis organisasi secara signifikan dan negatif.

Peneliti selanjutnya disarankan meneliti kemungkinan variabel lain yang bisa menjadi pemicu kecenderungan kecurangan akuntansi yang telah terindikasi di LPD sehingga, faktor – faktor yang menjadi kelemahan dari Lembaga ini terutama yang memicu terjadinya kecurangan akuntansi dapat diminimalisir, memperluas sampel penelitian, menggunakan lokasi penelitian yang berbeda, maupun menggunakan teknik pengumpulan data lainnya yang dapat semakin memperkuat kualitas data yang diperoleh.

Daftar Pustaka

- ACFE. (2022). *Occupational Fraud 2022: A Report to the nations*.
<https://legacy.acfe.com/report-to-the-nations/2022/>
- Adnyana, P. G. S. P., & Diatmika, I. P. G. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistleblowing System, dan Bystander Effect terhadap Kecenderungan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BUMDes (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Klungkung). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 12(2), 404–412.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jiah.v12i2.42188>
- Anisykurlillah, I., & Wardianti, S. (2019). Analisis Moralitas Individu Dalam Memoderasi Determinan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 4(2), 54–66.
<https://doi.org/10.25134/jrka.v4i2.1699>
- Armelia, P. A., & Wahyuni, M. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Efektivitas Pengendalian Internal, dan Moral Sesityy terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Vokasi: Jurnal Riset Akuntansi*, 9(2), 61–70.
<https://doi.org/10.23887/vjra.v9i2.26125>
- Atmaja, D. (2018). Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, Dan Pengalaman Audit Terhadap Kemampuan Auditor Badan Pemeriksa Keuangan (Bpk) Dalam Mendeteksi Fraud Dengan Teknik Audit Berbantuan Komputer (Tabk) Sebagai Variabel Moderasi. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 16(1), 53–68.
<https://doi.org/10.25105/mraai.v16i1.2078>
- Balipost.com. (2022a). Kerugian Capai Seratusan Miliar, Kejari Badung Bidik Dugaan Korupsi LPD Sangeh. *Balipost.Com*.
<https://www.balipost.com/news/2022/02/24/252790/Kerugian-Capai-Seratusan-Miliar,Kejari...html>
- Balipost.com. (2022b). Kerugian LPD Sangeh Rp 56 Miliar, Kejati Tahan Tersangka.

- Balipost.Com.* <https://www.balipost.com/news/2022/11/14/304428/Kerugian-LPD-Sangeh-Rp-56...html>
- Chairi, N., Indriani, M., & Darwanis. (2022). Kompetensi, Moralitas Dan Sistem Whistleblowing Dalam Pencegahan Fraud: Studi Empiris Pada Organisasi Pemerintahan Indonesia. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 22(1), 119–142. <https://doi.org/10.25105/mraai.v22i1.12655>
- Chandra, D. P., & Ikhsan, S. (2015). Determinan Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (fraud) Pada Dinas Pemerintah se Kabupaten Grobogan. *Accounting Analysis Journal*, 3(4), 457–465. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/aaj.v4i3.8308>
- 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>
- Dewi, I. G. A. L., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Unsur-Unsur Struktur Pengendalian Intern pada Non Performing Loan di Lembaga Perkreditan Desa Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25(1), 406–433. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v25.i01.p16>
- Dewi, N. K. A. A., & Wirakusuma, M. G. (2019). Pengaruh Moralitas Individu, Pengendalian Intern Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 8(2), 64–77. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i01.p05>
- Donelson, D. C., Ege, M., & McInnis, J. M. (2015). Internal Control Weaknesses and Financial Reporting Fraud. *Auditing: A Journal of Practice & Theory, Forthcoming*, 1–57. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2449287>
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *The Academy of Management Review*, 14(1), 57–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258191>
- Fernandhytia, F., & Muslichah, M. (2020). The Effect of Internal Control, Individual Morality and Ethical Value on Accounting Fraud Tendency. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 35(1), 112–127. <https://doi.org/10.24856/mem.v35i1.1343>
- Fithriani, N., Pituringsih, E., & Firmansyah, M. (2020). Pengaruh Karakteristik Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Etis terhadap Fraud Pengadaan Barang/Jasa. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(7), 1843–1856. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i07.p17>
- Inawati, W. A., & Sabila, F. H. (2021). Pencegahan Fraud : Pengaruh Whistleblowing System, Government Governance dan Kompetensi Aparatur Pemerintah. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(3), 731–745. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i03.p16>
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2013). *Standar Audit (SA) 315* (p. 4).
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of The Firm: Managerial Behavior Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Johnson-Rokosu, S. F. (2015). Integrating Forensic Accounting Core Competency into the Study of Accounting: Case of Nigeria Tertiary Institutions. *Academic Journal of Economic Studies*, 1(3), 38–64. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2669463
- Kusuma, I. L., Dewi, M. W., & Tho'in, M. (2021). Analysis of the Effect of Human Resources Competency, Utilization of Technological Information, and Internal Control Systems on the Value of Financial Reporting Information. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(4), 14628–14638. <https://www.annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/4651>
- Latifah. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Personal terhadap Kinerja. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 20(2), 87–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jfor.v20i2.2470>
- Lestari, N. K. L., & Supadmi, N. L. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas dan

- Asimetri Informasi pada Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 21(1), 389–417.
- Marciano, B., Syam, A., Suyanto, & Ahmar, N. (2021). Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan: Sebuah Literatur Review. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(2), 130–137. <https://doi.org/10.22225/we.20.2.2021.130-137>
- Mertayasa, K. B., & Masdiantini, P. R. (2022). Analisis Terjadinya Fraud pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Tamblang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 12(1), 118–126. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jiah.v12i1.37083>
- NusaBali.com. (2022, September 8). Giri Prasta: Hanya Ada 10 LPD yang Sehat di Badung. *NusaBali.Com*. <https://www.nusabali.com/berita/124817/giri-prasta-hanya-ada-10-lpd-yang-sehat-di-badung>
- Okoye, E., & Ndah, E. N. (2019). Forensic Accounting And Fraud Prevention in Manufacturing Companies in Nigeria. *International Journal of Innovative Finance and Economics Research*, 7(1), 107–116. www.seahipaj.org
- Pandita, I. W. Y., Mahaputra, I. N. K. A., & Sudiartana, I. M. (2020). Faktor-faktor pencegahan fraud tendency di pemerintahan desa. *Jurnal Kharisma*, 2(3), 1–18.
- Pratiwi, N. L. G. D. A., & Budiasih, I. G. A. N. (2020). Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(11), 2907–2921. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i11.p15>
- Putra, I. P. A. P. E., & Latrini, M. Y. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Moralitas pada Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di LPD se-Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(3), 2155–2184. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p20>
- Rahmi, N. A., & Helmayunita, N. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 1(3), 942–958. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v6i1.144>
- Sari, R. N. (2018). Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Penegakan Hukum Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang Panjang). *Jurnal Akuntansi*, 6(3), 1–19.
- Siregar, M. I., & Hamdani, M. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Fraud (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 30–37.
- Suartana, I. W. (2020). *Pelaporan Akuntansi Lembaga Perkreditan Desa (LPD)*. CV. Sastra Utama.
- 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) Universitas Pendidikan Ganesha*, 12(1), 830–841. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jimat.v12i1.28395>
- Sudarman, Candrarin, G., & Asih, P. (2019). Internal Control Toward Accounting Fraud Tendency at Whole BMT. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 3230–3233.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)* (Edisi 3). CV. Alfabeta.
- Suryandari, N. P. E., Wahyuni, M. A., & Julianto, I. P. (2019). Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Rasionalisasi (Triangle) dan Efektivitas Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Tindak Kecurangan (Fraud) (Studi pada LPD Se-Kecamatan Negara). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(1), 1–10.
- Utari, N. M. A. D., Sujana, E., & Yuniarta, A. (2019). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Moralitas Individu, Dan Whistleblowing Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud)

- Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 10(2), 33–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jap.v10i2.22864>
- 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>
- Zainuddin. (2016). Efektivitas Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *El-Muhasaba: Jurnal Akuntansi*, 7(1), 37–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/em.v7i1.3879>