

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, PERILAKU TIDAK ETIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KECENDRONGAN KECURANGAN (*FRAUD*) PADA LEMBAGA PEKREDITAN DESA (LPD) SE-KECAMATAN SUSUT

Ni Wayan Erika¹

Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati²

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Universitas Hindu Indonesia. Jl. Sanggalangit, Tembau, Penatih
email : wayanerika61@gmail.com

ABSTRACT

Fraud is a deliberate fraud that causes losses to other parties and provides benefits to the perpetrator of the fraud and / or his group. This study aims to determine the effect of internal control systems, unethical behavior, and organizational culture on the (fraud) tendency to cheat. This research was conducted at the Village Credit Institution (LPD) in Susut District. The sample in this study were 167 LPD employees. The sampling method used is purposive sampling. The data analysis technique used in this research is descriptive statistics, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination, F test, and t test. From the results of this study that the internal control system variable has no effect on the tendency of fraud. The variable of unethical behavior has a positive and significant effect on the (fraud) tendency to cheat. Organizational culture variables have a negative and significant effect on the (fraud) tendency to cheat.

Keywords: Internal Control System, Unethical Behavior, Organizational Culture and Fraud Tendency.

PENDAHULUAN

Kecurangan yakni penipuan yang sengaja dibuat guna memunculkan kerugian pihak lain serta menghadirkan keuntungan untuk pelaku kecurangan dan atau kelompoknya. Kecendrungan kecurangan dipengaruhi oleh ada atau tidaknya kesempatan atau peluang. Untuk meminimalisir kecurangan tersebut diperlukan monitoring yang baik, maka diperlukan pengendalian internal yang baik (Wilopo,2006) dalam (Widyaswari,2017).

Berdasarkan penelitian (Suarcaya, 2017), (Eka Putra, 2018) (Widiutami, 2017) dan (Wijaya, 2017) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecendrungan kecurangan. Sementara penelitian yang diadakan oleh (Widyaswari, 2017) dan (Sovia, 2017) menyatakan jika pengendalian internal berpengaruh terhadap kecendrungan kecurangan kecurangan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kartika, 2017) menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan. Rasionalisasi yakni pemikiran yang menjustifikasi tindakannya selaku sebuah tindakan yang wajar, yang secara moral bisa diterima pada sebuah masyarakat yang normal (Widyaswari,2017). Peneliti ingin meneliti rasionalisasi (Pembenaran) dengan perilaku tidak etis. Berdasarkan

penelitian yang dilakukan oleh (Puspita Sari, 2019) dan (Suarcaya, 2017) dan (Kartika, 2017) menunjukkan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan (Sovia, 2017) menunjukkan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Kecenderungan kecurangan pun ditentukan dari besar tidaknya tekanan. Tekanan (*Pressure*) yakni motivasi dari seseorang guna berbuat curang yang diakibatkan dari adanya tekanan keuangan ataupun non keuangan, dan bisa diakibatkan juga dari tekanan pribadi ataupun tekanan dari organisasi. Sebab karyawan merasa tidak puas serta kecewa terhadap hasil yang diperoleh dari perusahaan dan minimnya suatu pengawasan manajemen yang bisa menciptakan kesempatan untuk karyawan guna bertindak seperti kecurangan, ini disebabkan budaya organisasi yang buruk. Budaya organisasi yakni norma, nilai dan kepercayaan yang diciptakan oleh suatu organisasi dan anggotanya sebagai pedoman atau acuan yang dapat mempengaruhi perilaku serta cara kerja suatu organisasi (Widyaswari, 2017). Berdasarkan penelitian (Eka Putra, 2018) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan (Widyaswari, 2017) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Di Bali tindak kecurangan terjadi pada tingkat paling rendah yaitu tindak kecurangan yang terjadi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Berdasarkan Perda Provinsi Bali Nomor 3 tahun 2017 Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga yang dibentuk oleh desa pekraman yang berkedudukan di wewidangan Desa Pekraman untuk mengayomi krama desa dalam hal keuangan. LPD pada dasarnya adalah lembaga keuangan yang dimiliki oleh seluruh masyarakat di desa tersebut.

Namun banyak ditemukan Lembaga Perkreditan Desa di Bali yang kurang sehat, tidak sehat dan bahkan macet. Ketidak sehatan LPD ini disebabkan oleh tingginya tingkat kecurangan yang dilakukan oleh internal LPD itu sendiri. yang menyalahgunakan wewenangnya untuk melakukan tindakan kecurangan (*Fraud*) untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Dapat kita lihat dalam beberapa kasus antara lain, kasus korupsi yang dilakukan kepala Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Pacung, Gianyar yang menggelapkan dana sebesar Rp.142 juta (Radar Bali, 15 Maret 2019). Kasus selanjutnya yaitu penggelapan dana oleh ketua lembaga perkreditan desa (LPD) Pekraman Segi, Karangasem yang mencapai kerugian Rp. 548,51 juta (Nusa Bali.com, 14 September 2018). Kasus serupa juga menimpa lembaga perkreditan desa (LPD) yang berada di Kabupaten Bangli, dimana LPD di Kecamatan Susut merupakan obyek dari penelitian ini, dimana kasus yang pernah terjadi pada lembaga perkreditan desa (LPD) di Kecamatan Susut yaitu terdapat dua kasus kecurangan pada tahun 2016 dan 2019 di LPD desa selat, Pada tahun

2019 melakukan Penyalahgunaan dana Usaha Ekonomi Produktif (UEP) sebesar Rp. 300 Juta di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Selat, Kecamatan Susut. Dana UEP yang sesuai proposal seharusnya diterima 20 orang, justru disalahgunakan.. (Bali Express, Bangli 25 Juni 2019).

Pada tahun 2016 LPD Desa Selat juga terdapat masalah dalam mengambil dana nasabah, hingga menuai banyak protes dan tuntutan dari nasabahnya. (Widyaswari, 2017). Berdasarkan uraian fenomena dan masih adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu diatas, maka peneliti ingin menguji kembali dan mengangkat pokok permasalahan dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Tidak Etis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecendrungan Kecurangan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Susut”**. Berdasarkan pokok permasalahan diatas maka adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis dan budaya organisasi terhadap kecendrungan kecurangan LPD di Kecamatan Susut.

Penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis diantaranya kegunaan teoritis adalah penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi yang berguna dalam pengembangan ilmu dan sebagai dasar pemikiran khususnya bagi penelitian dimasa mendatang yang berhubungan dengan kecurangan (*Fraud*). Dan kegunaan praktisnya adalah penelitian ini diharapkan mampu menjadi pertimbangan bagi pengurus LPD tentang bagaimana sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis dan budaya organisasi yang dapat mengurangi kecurangan sehingga menciptakan kesejahteraan bagi kepentingan publik lainnya dan sebagai arah pengembangan LPD.

KAJIAN PUSTAKA

Teori *Fraud Triangle*, Berdasarkan teori *Fraud Triangle* Cressey (dalam Zulkarnain, 2013) kecurangan (*fraud*) diakibatkan dari 3 faktor, yakni (1) tekanan (*pressure*) adalah motivasi dari seseorang karyawan guna bertindak *fraud* disebabkan terdapat tekanan baik keuangan serta non keuangan dari diri sendiri ataupun tekanan dari organisasi, (2) peluang (*opportunity*) yakni peluang timbulnya *fraud* akibat lemah atau tidaknya efektifitas kontrol alhasil menciptakan kesempatan terjadinya *fraud*. (3) rasionalisasi (*rationalization*) adalah *fraud* timbul sebab kondisi nilai-nilai etika lokal yang mendorong (membolehkan) timbulnya *fraud*. Rasionalisasi terjadi dalam hal seseorang atau sekelompok orang menciptakan pembenaran dari kecurangan yang dijalankan. Tiga faktor yang terdapat dalam *fraud triangle* ini dapat memicu terjadinya kecendrungan kecurangan. Penelitian ini memproyeksi variabel independen berlandaskan teori *fraud triangel*, dimana dengan adanya tekanan (*pressure*) dapat memicu terjadinya budaya

organisasi, untuk memproyeksi rasionalisasi/pembenaran (*rationalization*) digunakan variabel perilaku tidak etis, dan untuk peluang (*opportunity*) diproyeksi dengan variabel Pengendalian Internal.

Menurut Tuanakotta (2013:28) kecurangan (*fraud*) dapat didefinisikan perbuatan melawan hukum, adanya unsur kesengajaan, niat jahat, manipulasi, penyembunyian dan penyalahgunaan kepercayaan dimana perbuatan tersebut bertujuan mengambil keuntungan pribadi dan sistem pengendalian internal menurut Mulyadi (2008:180) (dalam Adinda, 2015) yakni sebuah proses yang dilaksanakan oleh dewan komisaris, manajemen, serta personel lain, yang dirancang guna menghadirkan keyakinan memadai mengenai pencapaian tiga golongan tujuan yaitu kendala pelaporan keuangan, kepatuhan kepada hukum serta peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi. Perilaku Tidak Etis, menurut Griffin dan Ebert (2006:58) (dalam Puspita Sari, 2019) pengertian etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya dan yang terakhir budaya organisasi, Budaya Organisasi Menurut Moeljono (dalam Zulkarnain, 2013), budaya organisasi yakni sistem nilai-nilai yang diyakini seluruh anggota organisasi dan yang dipelajari, dijalankan dan dikembangkan dengan berkelanjutan, berguna selaku sistem perekat serta bisa digunakan landasan berperilaku pada organisasi guna mewujudkan tujuannya organisasi yang sudah ditentukan.

Sistem pengendalian internal adalah proses yang dilaksanakan guna memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum serta efektifitas dan efisien operasi (Tunggal, 2011). Kecenderungan kecurangan (*fraud*) ditentukan oleh ada atau tidak kesempatan guna melakukan hal itu. Peluang yang besar menciptakan kecenderungan kecurangan (*fraud*) lebih banyak terjadi. Peluang itu bisa diturunkan dengan pengendalian internal yang baik (Fawzi, 2011). Dengan adanya suatu sistem penegndalian internal yang baik maka akan menurunkan tingkat kecurangan yang akan dilakukan, sebaliknya Dari hasil penelitian tersebut juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widiutami,dkk (2018), Eka Putra (2018) dan Wiwik Pramini (2017) bahwa Sistem Penendalian Internal berpengaruh negatif terhadap kecendrungan kecurangan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dikemukakan pada penelitian ini yakni:

H₁ : Sistem Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecendrungan kecurangan (*Fraud*)

Menurut Griffin dan Ebert (2006:58) dalam (Puspita Sari, 2019) pengertian etika adalah keyakinan tentang tindakan yang benar serta yang salah, atau tindakan yang baik dan yang

kurang baik, yang mempengaruhi hal lainnya. Nilai-nilai serta moral pribadi perorangan serta konteks sosial mempengaruhi apakah sebuah perilaku tertentu dinilai selaku perilaku etis atau tidak etis. Perilaku tidak etis terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan, perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan, perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi, serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa. Griffin dan Ebert (2007:58) dalam (Sovia, 2017) mengungkapkan jika perilaku tidak etis yakni perilaku yang tidak selaras terhadap norma-norma sosial yang diterima secara umum, berkenaan terhadap tindakan yang bermanfaat atau yang membahayakan. Perilaku tidak etis timbul sebab karyawan merasa tidak puas serta kecewa terhadap hasil yang diperoleh dari perusahaan dan minimnya pengawasan manajemen yang bisa membuka keleluasaan karyawan guna menjalankan tindakan yang bisa merugikan perusahaan. Bila perilaku tidak etis tinggi, maka kecenderungan terjadinya kecurangan juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Dari hasil penelitian itu pun menunjang penelitian yang dijalankan oleh Kartika, dkk (2017), Zulkarnain (2013), Shintadevi (2015) dan Herawati (2017) bahwa Perilaku Tidak Etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₂ : Perilaku Tidak Etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*Fraud*)

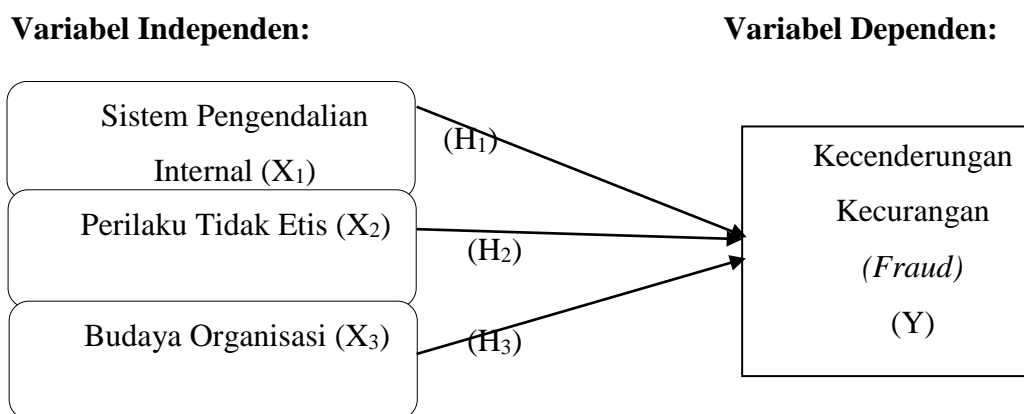
Budaya yang baik tidak akan memberikan kesempatan untuk seseorang guna melakukan tindakan kecurangan, sebab dengan adanya budaya organisasi yang baik akan menciptakan organisasi memiliki rasa ikut mempunyai serta memiliki rasa bangga selaku bagian dari sebuah organisasi. Menurut Ekayanti (2017), Semakin baiknya budaya organisasi yang diterapkan maka semakin baik pula efektivitas pengendalian intern, hal tersebut akan dapat meningkatkan perkembangan organisasi sehingga dapat meminimalisir kecenderungan kecurangan. Peran budaya organisasi sangat penting, yakni selaku penentu arah, mana yang boleh dijalankan serta mana yang dilarang dilakukan, bagaimana mengelola serta mengalokasikan sumber daya organisasi dan selaku alat guna menghadapi masalah dan serta dari lingkungan internal serta eksternal (Adinda, 2015). Budaya Organisasi yang kuat yakni budaya dengan nilai-nilai inti yang dipegang teguh serta dijunjung tinggi bersama. Jika budaya organisasi kuat dalam sebuah perusahaan atau organisasi maka kecendrung kecuranangan semakin berkurang dan sebaliknya. Dari hasil penelitian tersebut juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Eka Putra, (2018), Adinda, (2015) dan M.Handani, (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₃: Budaya Organisasi Berpengaruh Negatif terhadap Kecenderungan Kecuranagan (*Fraud*)

METODE PENELITIAN

Kecurangan merupakan penipuan atau perbuatan melawan hukum yang dijalankan oleh orang-orang dari dalam atau luar organisasi, dengan tujuan guna memperoleh keuntungan pribadi atau kelompok yang dengan langsung merugikan organisasi tersebut atau pihak lain. Pengendalian internal merupakan sistem yang tersusun atas kebijakan, prosedur, serta peraturan yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengontrol, mengawasi dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku tidak etis adalah sebuah perbuatan yang melanggar aturan serta nilai-nilai yang hidup dan suatu hal yang tidak bisa diterima oleh orang-orang pada umumnya. Budaya organisasi yang kuat akan mengurangi kecenderungan kecurangan dalam suatu organisasi karena dengan adanya budaya organisasi akan membentuk organisasi memiliki rasa ikut mempunyai serta memiliki rasa bangga selaku bagian dari suatu organisasi. Berdasarkan uraian di atas, design penelitian mengenai Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Tidak Etis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Pada Lembaga Pekreditan Desa (Lpd) Se-Kecamatan Susut

Gambar 3.1. Kerangka Berfikir



Menurut Mulyadi (2016:129) dalam (Puspita Sari, 2019) sistem pengendalian internal mencakup struktur organisasi, metode, serta ukuran-ukuran yang dikoordinasikan guna menjaga kekayaan organisasi. Instrumen yang dipakai guna mengukur Sistem pengendalian internal terdiri atas 5 item pernyataan yang dikembangkan dari PP nomor 60 Tahun 2018 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (Adinda, 2015). Respon dari responden diukur menggunakan skala Likert 1-5, bertambah rendah nilai yang dinyatakan maka pengendalian internal bertambah

tidak efektif. Variable ini diukur menggunakan indikator : Lingkungan Pengendalian, manajemen resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan serta monitoring.

Perilaku Tidak Etis merupakan perilaku atau sikap menyimpang yang dijalankan individu guna meraih sebuah tujuan tertentu, namun tujuan itu tidak sama atas tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengukurannya menggunakan skala likert 1-5. Menurut Shintadevi (2015 dalam Puspita Sari, 2019) variable perilaku tidak etis diukur menggunakan indikator : Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kedudukan (*abuse position*), Perilaku manajemen yang menyalahgunakan sumberdaya organisasi (*abuse resource*), Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), Perilaku manajemen yang tidak berbuat apa-apa (*no action*)

Budaya Organisasi Menurut Moeljono (dalam Zulkarnain, 2013), budaya organisasi yakni system nilai-nilai yang diyakini seluruh anggota organisasi serta yang dipelajari, diaplikasikan dan dikembangkan dengan berkelanjutan, berfungsi selaku sistem perekat serta bisa digunakan dasar berperilaku pada organisasi guna mewujudkan tujuannya organisasi yang sudah ditentukan. Pengukurannya menggunakan skala likert 1-5. Menurut Robbins (dalam Zulkarnain, 2013) variabel budaya organisasi diukur dengan indikator : Mencurahkan semua kemampuan, Ramah, Inisiatif (prakarsa), Rapat tepat waktu dan memperhatikan biaya.

Dalam penelitian ini variable terikat atau dependent variable menggunakan kecenderungan kecurangan (*Fraud*). Kecurangan (*fraud*) merupakan perbuatan melawan hukum, adanya unsur kesengajaan, niat jahat, manipulasi, penyembunyian dan penyalahgunaan kepercayaan dimana perbuatan tersebut bertujuan mengambil keuntungan pribadi. Menurut *Association of Certified Fraud (ACFE)* (dalam Adinda, 2015). Pengukuran variable ini mempunyai 9 item pernyataan yang dikembangkan dari jenis-jenis kecurangan, yang terbentuk dari kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan asset serta korupsi. Pengukuran variable menggunakan skala likert 1 sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju bertambah tinggi nilai yang ditunjukkan maka bertambah tinggi kecurangan yang timbul. Variabel Kecurangan (*Fraud*) diukur dengan indikator : kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan asset serta korupsi.

Populasi adalah generalisasi yang tersusun dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta suatu karakteristik yang ditentukan oleh peneliti guna dipelajari serta selanjutnya diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017:18). Populasi pada penelitian ini yakni semua pegawai Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Susut yang masih aktif dan beroperasi, yakni sebanyak 181 orang di 37 LPD. Hasil dari pengamatan dilapangan pada saat penyebaran kuisioner jumlah LPD di Kecamatan Susut yang masih aktif dan beroperasi, yakni 34 LPD dan

168 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:62). Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Probability sampling* dengan metode *Proposive Sampling*. *Proposive Sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. (Sugiyono, 2017:85). Adapun Kriteria yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu : Pegawai LPD yang menduduki jabatan sebagai Ketua LPD, Sekretaris, Bendahara, Kabag Umum, Kabag Dana, Kabag Kredit, Kasir, Tabungan, Kolektor Tabungan, Analisis Kredit, Pembina Kredit dan Kolektor Kredit. Jumlah sampel yang akan digunakan yakni sebanyak 167.

Statistik deskriptif adalah statistic yang dipakai guna menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah didapat sebagaimana adanya tanpa bermaksud menciptakan kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017: 147). Uji Instrumen dapat diukur melalui Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Validitas guna mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioer dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner dapat menyatakan suatu hal yang hendak diukur oleh kuesioner itu. (Ghozali, 2016:52). Uji Reliabilitas dipakai guna mengukur suatu kuesioner yang adalah indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesionr dinyatakan reliable atau handal bila jawaban individu untuk pernyataan yakni konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas memakai nilai Cronbach Alpha. Bila nilainya diatas 0,60 maka instrument penelitian itu dinyatakan reliable atau handal serta berlaku sebaliknya (Ghozali, 2016:47)

Uji asumsi klasik bisa diukur melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan guna mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:154). Sementara itu Uji multikolinearitas dimaksudkan guna menguji apakah model regresi dijumpai adanya korelasi antar variabel bebas (independen). (Ghozali, 2016:105). .Uji heteroskedastisitas dimaksudkan guna menguji apakah pada model regresi timbul ketidaksamaan varians dari residual satu observasi ke observasi lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Uji Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi linear berganda yang dipakai yakni dengan memakai rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan: Y = Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

- X1 = Sistem Pengendalian Internal
X2 = Perilaku Tidak Etis
X3 = Budaya Organisasi
E = error

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji koefisien determinasi (R^2), Uji koefisien determinasi (R^2) pada hakikatnya mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). (Ghozali, 2016). Uji signifikansi simultan (uji statistik F) diadakan guna mengetahui pengaruh semua variabel independen secara simultan kepada variabel dependen. Ketentuan pengambilan keputusan yakni dengan melihat F hitung lebih besar dari 4 dalam probabilitas $\alpha = 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji statistik t. Pengujian terakhir yakni dengan mengadakan Uji statistik T, uji ini diadakan guna mengetahui seberapa besar pengaruh atas seluruh variabel bebas secara individual bisa menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil pengujian selanjutnya dibandingkan terhadap tingkat signifikansi memakai taraf nyata α yakni 5% (Ghozali, 2016:99).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data responden yang dipilih dalam penelitian ini yakni 167 responden yang mencakup jenis kelamin, jabatan, lama bekerja, serta pendidikan terakhir dipaparkan dibawah ini:

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin digunakan untuk mengetahui proporsi responden laki-laki dan perempuan pada LPD di Kecamatan Susut. Jumlah responden laki-laki 90 orang dengan presentase 53,90% dan perempuan 77 orang dengan presentase 46,10%.

Karakteristik responden berdasarkan jabatan digunakan untuk mengetahui proporsi jabatan responden pada LPD di Kecamatan Susut. Jumlah responden dengan jabatan Ketua LPD sebanyak 34 orang dengan presentase 20,35%, Sekretaris sebanyak 33 orang dengan presentase 19,77%, Bendahara sebanyak 34 orang dengan presentase 20,35%, Kabag Dana sebanyak 1 orang dengan presentase 0,59%, Kabag Kredit sebanyak 9 orang dengan presentase 5,39%, Kasir sebanyak 4 orang dengan presentase 2,39%, Tabungan sebanyak 11 orang dengan presentase 6,59%, Kolektor Tabungan sebanyak 26 orang dengan presentase 15,57%, Analisis kredit sebanyak 3 orang dengan presentase 1,79%, Kolektor kredit sebanyak 12 orang dengan presentase 7,19%.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja digunakan untuk mengetahui proporsi lama bekerja responden pada LPD di Kecamatan Susut. Jumlah responden dengan lama bekerja < 10 Tahun sebanyak 39 orang dengan presentase 23,35%, 11-20 Tahun sebanyak 44 orang dengan presentase 26,34%, 21-30 Tahun sebanyak 59 orang dengan presentase 35,32%, dan > 30 Tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 14,97%.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan digunakan untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan pada LPD di Kecamatan Susut. Jumlah responden berpendidikan SD sebanyak 5 orang dengan presentase 2,99%, SMP sebanyak 25 orang dengan presentase 14,97%, SMA sebanyak 87 orang dengan presentase 52,09%, Diploma sebanyak 15 orang dengan presentase 8,98%, dan S1 sebanyak 35 orang dengan presentase 20,95%.

Analisis Statistik Deskriptif

Kecenderungan kecurangan (*fraud*) (Y) menunjukkan nilai minimumnya adalah 9 dan nilai maksimumnya 18. Mean kecenderungan kecurangan (*fraud*) adalah 13.0719. Standar deviasinya 3,23864 hal ini berarti terjadi penyimpangan variabel terhadap nilai rata-ratanya yaitu sebesar 3,23864. Sistem pengendalian internal (X_1) menunjukkan nilai minimumnya adalah 19 dan nilai maksimumnya adalah 25. Mean sistem pengendalian internal yakni 22,1617. Standar deviasinya 1.63662 hal tersebut artinya timbul penyimpangan variabel terhadap nilai rata-ratanya yakni 1.63662. Perilaku tidak etis (X_2) menunjukkan nilai minimumnya yakni 8 serta nilai maksimumnya yakni 17. Mean perilaku tidak etis adalah 11.8922. Standar deviasinya 2.54603 hal ini berarti terjadi penyimpangan variabel terhadap nilai rata-ratanya yaitu sebesar 2.54603. Budaya organisasi (X_3) menunjukkan nilai minimumnya yakni 18 serta nilai maksimumnya yakni 25. Mean budaya organisasi yakni 21,6946. Standar deviasinya 1.87473 hal tersebut artinya timbul penyimpangan variabel terhadap nilai rata-ratanya yakni 1.87473.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Tabel 4.1
Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Validitas		Reabilitas
	Korelasi (r)	Probabilitas (p)	Koefisien Alpha
SPI (X ₁) X _{1.1} s.d X _{1.5}	0,680; 0,691; 0,691; 0,606; 0,524	0,000	0,637
Perilaku Tidak Etis (X ₂) X _{2.1} s.d X _{2.8}	0,678; 0,788; 0,691; 0,589; 0,538; 0,663; 0,689; 0,524	0,000	0,799
Budaya Organisasi (X ₃) X _{3.1} s.d X _{3.5}	0,757; 0,850; 0,827; 0,771; 0,737	0,000	0,848
Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Y) Y.1 s.d Y.9	0,634; 0,671; 0,717; 0,747; 0,819; 0,785; 0,720; 0,767; 0,711	0,000	0,891

Sumber: Lampiran 6, Data diolah, (2021)

Berlandaskan tabel diatas, semua variabel mempunyai nilai korelasi diatas 0,30 serta koefisien alpha diatas 0,60 alhasil bisa disimpulkan valid serta reliable. Instrumen penelitian sudah baik serta bisa diteruskan guna analisis selanjutnya

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.3
Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas (sig. 2 tailed)	Multikolonearitas		Heterokedastisitas (Sig)
		Tolerance	VIF	
X1	0.136	.414	2.416	.161
X2		.770	1.299	.661
X3		.446	2.244	.132

Sumber: Lampiran 7, Data diolah, (2020)

Uji normalitas dapat dikatakan berdistribusi normal apabila sig >0,05. Berdasarkan table diatas , pada bagian normalitas memiliki nilai sig sebesar 0,136 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal.

Sebuah penelitian dikatakan terbebas dari multikolieritas jika nilai *tolerance* >0,1, dan VIF < 10. Berdasarkan hasil pengujian nilai *tolerance* seluruh variabel > 0,1 (X₁=0,414; X₂=0,770; X₃=0,446) serta nilai VIF < 10 (X₁=2,416; X₂=1,299; X₃=2.244), yang artinya sudah tidak ada multikolinieritas antar variabel independen.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diadakan dengan uji Glejser. Bila nilai sig >0,05 maka model bebas dari heteroskedastisitas. Dalam hasil uji statistik didapatkan jika semua variabel bebas mempunyai sig>0,05 atau yakni X₁=0,161; X₂=0,661; X₃=0,132.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.296	2.941		4.861	.000
1 Sistem Pengendalian internal	.028	.150	.014	.188	.851
Perilaku Tidak Etis	.818	.069	.650	11.802	.000
Budaya Organisasi	-.541	.123	-.319	-4.404	.000

a. Dependent Variable: Kecenderungan kecurangan (*fraud*)

Sumber: Lampiran 8, Data diolah (2021)

Berlandaskan output SPSS dalam tabel 4.1, model penelitian bisa dituliskan pada persamaan berikut ini:

$$Y = 14.296 + 0,028X_1 + 0,818X_2 - 0,541X_3$$

Hasil persamaan regresi diatas bisa diketahui jika nilai konstanta (a) yakni 14,296 maksudnya bila sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis, dan budaya organisasi dianggap sama dengan nol, maka besarnya nilai kecenderungan kecurangan (*fraud*) 14,296.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan *output* SPSS yang disajikan dalam (Lampiran 8) nilai R^2 sebesar 0,670 atau sebesar 67%. Hal tersebut berarti bahwa 67% variabel kecenderungan kecurangan (*fraud*) bisa dijelaskan oleh variabel sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis serta budaya organisasi. Sementara 33% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan Uji Anova atau *F-Test* yang disajikan dalam (Lampiran 8) nilai F_{hitung} sebesar 96.623 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai kecenderungan kecurangan (*fraud*) signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka bisa dinyatakan jika variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal tersebut artinya jika model yang dipakai untuk penelitian ini yakni layak.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T diadakan guna mengetahui apakah secara langsung variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara signifikan atau tidak. Setiap variabel dinyatakan berpengaruh, jika nilai sig

$<0,05$. Hasil perhitungan diketahui nilai signifikansi terhadap setiap variabel yang disajikan dalam (Lampiran 8) sebagai berikut:

Variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,028 dengan nilai signifikansi sebesar $0,851 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Sehingga hipotesis pertama tidak diterima. Variabel perilaku tidak etis mempunyai nilai koefisien parameter yakni 0,818 dengan nilai signifikansi yakni $0,000 < 0,05$. Hal tersebut mengindikasikan jika perilaku tidak etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Alhasil hipotesis kedua diterima. Variabel budaya organisasi mempunyai nilai koefisien parameter yakni -0,541 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menandakan jika budaya organisasi berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Sehingga hipotesis ketiga diterima.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Nilai regresi menunjukkan nilai koefisien yakni 0,028 dengan nilai signifikansi yakni $0,851 > 0,05$. Hasil uji T menyatakan jika sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Sehingga hipotesis pertama penelitian ini ditolak. Sistem pengendalian internal tidak dapat menekan adanya kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada karyawan LPD di Kecamatan Susut. Hal ini kemungkinan disebabkan karena persepsi karyawan LPD di Kecamatan Susut, bahwa sistem pengendalian internal tidak mempengaruhi kecenderungan individu untuk mengadakan kecurangan (*fraud*). Tindakan kecurangan bisa saja dijalankan diluar sistem pengendalian internal serta direncanakan sedekimian rupa dengan melakukan kesepakatan tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan/prosedur yang ada, alhasil adanya sistem pengendalian internal yang baik tidak kembali jadi hambatan guna menjalankan tindakan kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian tersebut tidak senada terhadap penelitian yang dijalankan oleh Widiutami, dkk (2018), Widyaswari (2017), Eka Putra (2018) dan Wiwik Pramini (2017) bahwa sistem Penendalian Internal berpengaruh negatif terhadap kecendrungan kecurangan, artinya semakin rendah sistem pengendalian internal maka kecenderungan kecurangan (*fraud*) semakin tinggi. Penelitian tersebut senada terhada penelitian yang diadakan oleh Permatasari, dkk (2017), Kurrohman dkk (2017) yang mengungkapkan jika sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian ini tidak mendukung dari teori *fraud* triangle yang mana bertambah tinggi presepsi karyawan mengenai sistem

pengendalian internal pada sebuah instansi maka akan menurunkan kecenderungan kecurangan (*fraud*)

Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Nilai regresi menunjukkan nilai koefisien yakni 0,818 dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil uji T menyatakan jika perilaku tidak etis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Sehingga hipotesis kedua penelitian ini diterima. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan yang searah antara perilaku tidak etis dengan kecenderungan kecurangan (*fraud*). Jika perilaku tidak etis semakin tinggi, maka kecenderungan terjadinya kecurangan juga bertambah tinggi. Sebaliknya, jika perilaku tidak etis semakin rendah, maka kecenderungan terjadinya kecurangan juga bertambah rendah.

Menurut teori *fraud triangle* perilaku tidak etis merupakan bagian dari rasionalisasi, dimana rasionalisasi terjadi sebab kondisi nilai-nilai etika lokal yang mendorong (membolehkan) terjadinya *fraud*. Pertimbangan perilaku kecurangan selaku konsekuensi dari kesenjangan integritas pribadi karyawan atau penalaran moral lainnya. Rasionalisasi timbul dalam hal individu atau beberapa orang menciptakan pembenaran dari kecurangan yang dijalankan. Perilaku *fraud* umumnya mencari alasan pembenaran jika yang di jalankan bukan pencurian atau kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky dan Fitri (2017), Suarcaya, dkk (2017), Lestari, dkk (2017) bahwa perilaku tidak etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Nilai regresi menunjukkan nilai koefisien yakni -0.541 dengan nilai signifikansi yakni $0,000 < 0,05$. Hasil uji T menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Sehingga hipotesis ketiga penelitian ini diterima. Nilai koefisien negatif menunjukkan hubungan yang tidak searah antara budaya organisasi dengan kecenderungan kecurangan (*fraud*). Jika budaya organisasi semakin tinggi, maka kecenderungan terjadinya kecurangan juga semakin rendah. Sebaliknya, jika budaya organisasi semakin rendah, maka kecenderungan terjadinya kecurangan juga semakin tinggi.

Budaya yang baik tidak akan memberikan kesempatan untuk seseorang guna melakukan tindakan kecurangan, sebab dengan adanya budaya organisasi yang baik akan mewujudkan organisasi mempunyai rasa ikut memiliki serta mempunyai rasa bangga selaku bagian dari sebuah organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Putra, (2018), Adinda, (2015) dan M.Handani, (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecendrungan kecurangan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan hasil analisis serta pembahasan dalam bab sebelumnya bisa disimpulkan jika: Sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dengan signifikansi $0,851 > 0,05$, Sistem pengendalian internal tidak bisa mengurangi adanya kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada karyawan LPD di Kecamatan Susut, hal tersebut disebabkan tindakan kecurangan yang terjadi dapat saja dijalankan diluar sistem pengendalian yang sepatutnya serta direncanakan. Hasil penelitian ini tidak mendukung dari teori *fraud triangle* yang mana bertambah tinggi persepsi karyawan mengenai sistem pengendalian internal pada sebuah organisasi maka akan menurunkan kecenderungan kecurangan (*fraud*). Perilaku tidak etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka bertambah tinggi perilaku tidak etis, maka kecenderungan terjadinya kecurangan juga bertambah tinggi. Sebaliknya, jika perilaku tidak etis semakin rendah, maka kecenderungan terjadinya kecurangan juga bertambah rendah. Menurut teori *fraud triangle* perilaku tidak etis merupakan bagian dari rasionalisasi, dimana rasionalisasi terjadi sebab kondisi nilai-nilai etika lokal yang mendorong (membolehkan) timbulnya *fraud*. Budaya organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka semakin rendah budaya organisasi, maka kecenderungan terjadinya kecurangan semakin tinggi. Budaya yang baik tidak akan membuka kesempatan untuk seseorang guna melakukan tindakan kecurangan, sebab dengan adanya budaya organisasi yang baik akan mewujudkan organisasi memiliki rasa ikut memunyai serta memiliki rasa bangga selaku bagian dari sebuah organisasi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu: Bagi LPD hendaknya lebih memperhatikan sistem pengendalian internal yang telah direncanakan sedekimian rupa dengan mengadakan perjanjian tertentu yang sesuai dengan ketentuan/prosedur agar terciptanya sistem pengendalian internal yang baik, alhasil bisa membantu mengetahui kecenderungan kecurangan yang tercipta dan membantu mengurangi kecenderungan kecurangan (*fraud*). Untuk peneliti berikutnya, supaya bisa meneliti serta membahas lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yang bisa mempengaruhi kecenderungan kecurangan seperti kesesuaian kompensasi, moralitas, *whistleblowing*, ketaatan aturan akuntansi, penegakan hukum. Supaya nantinya bisa mengetahui langkah apa yang musti ditempuh oleh LPD untuk melaksanakan mengurangi perilaku kecenderungan kecurangan (*fraud*).

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, Yanita Maya.(2015). *Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (Fraud) Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten. Skripsi: Universitas Negeri Semarang.*
- Bali Express. 2019. Mengeluh Sakit Dada, Tersangka Korupsi LPD Selat Bangli Tetap Ditahan. <https://baliexpress.jawapos.com/read/2019/06/25/143096/mengeluh-sakit-dada-tersangka-korupsi-lpd-selat-bangli-tetap-ditahan>. Diakses tanggal 8 Juni 2020
- Eka Putra.I.P.A.P, & Latrini.M.Y (2018) Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Moralitas Pada Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Di Lpd Se-Kabupaten Gianyar, 25(3), h:1-30
- Ekayanti, Ni Wayan. Sujana, Edy. Wahyuni, Made Arie. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Intern pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Payangan Kabupaten Gianyar. E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, 7(1), 45-56
- Fawzi, Mohammad Glifandi Hari. 2011. Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. E-Journal Universitas Diponegoro, 7 (1), 45-96
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawati, Nyoman Trisna, Ni Luh Eka Ari Artinidan I Made Pradana Adiputra. 2017. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) (Studi Kasus Pada Persepsi Pegawai Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Se-Kecamatan Buleleng). E-jurnalS1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Vol: 8 No 2 Tahun 2017). Universitas Pendidikan Ganesha.
- Kartika, Dini Eka Permatasari dan Taufik Kurrohman.(2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintah (Studi pada Pegawai Keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi). Jurnal Keuangan dan Perbankan, Vol 14 No. 1 Desember 2017: 37-44. Universitas Jember.
- Kurrohman Taufik, Pratiwi Ekaning & Andriana (2017). Deteksi Kecurangan (*Fraud*) Di Sektor Pemerintah (Studi Empiris Pada SKPD Di Kabupaten Jember)
- Lestari.C.D.A, Sujana Edy & Julianto I Putu Pengaruh Opportunity, Pressure, Rationalization Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecendrungan Kecurangan (Study Empiris Pada Hotel ABC Denpasar) 8(2), h:1-10.
- Mufid Hamdani (2017) Pengaruh Kesesuaian, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap *Fraud*. (Studi Pada Satuan Kerja Vertikal Kementrian Keuangan Provinsi Lampung).
- Nusa Bali.com. 2019. Modus kejahatan yang dilakukan Wayan Sumadi Yasa, uang nasabah tidak dimasukkan ke pembukuan LPD Desa Pakraman Sega. <https://www.nusabali.com/berita/37720/korupsi-rp-548-juta-ketua-lpd-ditahan>. Diakses pada tanggal 8 Juni 2020
- Peraturan Daerah Provinsi Bali No 3 Tahun 2017 *tentang Lembaga Perkreditan Desa*.
- Permatasari.D.E, Kurrohman Taufik & Kartika (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecendrungan Kecurangan (*Fraud*) Di Sektor Pemerintah (Studi Pada Pegawai Keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi)
- Puspita Sari.N.L.P.N (2019) *Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecurangan Akuntansi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Tabanan.Skripsi : Universitas Mahasaraswati.*

- Radar Bali. 2019. Tilep Duit Rp 142 Juta, Berkas Beres, Ketua LPD Pacung Segera di adili. <https://radarbali.jawapos.com/read/2019/03/15/125134/tilep-duit-rp-142-juta-berkas-beres-ketua-lpd-pacung-segera-diadil>. Diakses pada tanggal 8 Juni 2020
- Rizky dan Fitri (2017). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Penegak Hukum Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecurangan Akuntansi Di SKPA Provinsi Aceh.
- Sovia, Asni dan Febri Rahmi.(2017). Dampak Sistem Pengendalian Internal, Prilaku Tidak Etis, Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Developer Di Pekanbaru. Jurnal Al-Iqtishad, Edisi 13 Volume I Tahun 2017. UIN Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru.
- Suarcaya.I.B.K, Prayudi.M.A, Herawati.N.T. (2017), Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecendrungan Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus Pada Persepsi Pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) se-Kecamatan Buleleng. 8(2) , h: 1-12
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke dua puluh enam. Bandung: Alfabeta.
- Shintadevi, Prekanida Farizqa. 2015. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Ketaatan Aturan Akuntansi dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Nominal, Volume IV No. 2 Tahun 2015.Universitas Negeri Yogyakarta.
- Tuanakotta, Theodorus, M. 2013. *Audit Berbasis ISA (International Standard on Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat
- Tunggal, Amin Widjaja. 2011. Pengantar Internal Auditing. Jakarta : Harvarindo
- Widiutami.N.P.S, Sulindawati.N.L.G.E & Atmadja.A.T (2017), Pengaruh Evektivitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecendrungan Kecurangan(Fraud) Akuntansi pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kabuapten Buleleng. 7(1), h:1-12
- Wiwik Pramini.N, Putra Yasa.I.N, & Trisna Herawati.N. (2017), Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Ketaatan Pada Aturan Akuntansi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi Pada Lembaga Pekreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Gianyar.
- Widyaswari.I.D.A.N, Yuniarta.G.A & Sujana.Edy. (2017) *Pengaruh Keefktifan Pengendalian Internal,Kesesuaian Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecendrungan Kecurangan (Fraud) Pada LPD Se-Kecamatan Susut. Skripsi : Universitas Pendidikan Ganेशha*
- Wijaya.I.D.S, Sujana Edy & Purnamawati.I.G.A (2017). Pengaruh Evektivitas Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Wishtleblowing Terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi Pada Lembaga Perkreditan Di Kecamatan Gerokgak. 7(1), h: 1-12
- Zulkarnain, Rifqi Mirza. 2013. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud pada Dinas Kota Surakarta