

Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi Meminimalisasi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Lembaga Perkreditan Desa

Made Yenni Latrini¹

I Gusti Ayu Nyoman Budiasih²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

*Correspondences: Iganbudiasih17@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance* (GCG) dan budaya organisasi pada kecenderungan kecurangan akuntansi di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Tabanan. Penelitian ini dilakukan di seluruh LPD Kabupaten Tabanan. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini yaitu 30 LPD dan 90 responden di LPD Kabupaten Tabanan. Responden dalam penelitian ini adalah ketua, bendahara, dan badan pengawas LPD di Kabupaten Tabanan. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa GCG berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan. Hal ini berarti bahwa semakin baik GCG maka tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan semakin menurun. Adanya tata kelola organisasi yang baik dan evaluasi atas aktivitas-operasional secara terus menerus membantu dalam meminimalisir adanya kecenderungan kecurangan akuntansi. Budaya organisasi berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi di LPD Kabupaten Tabanan maka semakin rendah terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi.

Kata Kunci: *Good Corporate Governance*; Budaya organisasi; Kecurangan akuntansi; LPD

Good Corporate Governance and Organizational Culture Minimize the Tendency of Accounting Fraud in Village Credit Institutions

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of *Good Corporate Governance* (GCG) and organizational culture on the tendency of accounting fraud in the Tabanan Regency Village Credit Institution (LPD). This research was conducted in all LPDs in Tabanan Regency. The sampling method used was a probability sampling technique with proportionate stratified random sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The sample in this study was 30 LPDs and 90 respondents in LPDs in Tabanan Regency. Respondents in this research were the chairman, treasurer and supervisory body of the LPD in Tabanan Regency. Based on the results of the analysis, it was found that GCG had a negative effect on the tendency of accounting fraud in LPD Tabanan Regency. This means that the better the GCG, the level of tendency for accounting fraud in the Tabanan Regency LPD will decrease. The existence of good organizational governance and continuous evaluation of operational activities helps in minimizing the tendency for accounting fraud. Organizational culture has a negative effect on the tendency of accounting fraud. This means that the better the organizational culture in the Tabanan Regency LPD, the lower the tendency for accounting fraud to occur.

Keywords: *Good Corporate Governance*; Organizational culture; Accounting fraud; LPD

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 33 No. 12
Denpasar, 27 Desember 2023
Hal. 3385-3402

DOI:
10.24843/EJA.2023.v33.i12.p20

PENGUTIPAN:
Latrini, M. Y., & Budiasih, I.
G. A. N. (2023). *Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi Meminimalisasi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Di Lembaga Perkreditan Desa. E-Jurnal Akuntansi*, 33(12), 3385-3402

RIWAYAT ARTIKEL:
Artikel Masuk:
7 September 2023
Artikel Diterima:
24 Desember 2023

PENDAHULUAN

Pengambilan keputusan yang tepat dalam suatu organisasi didukung oleh informasi yang bersifat objektif dan terhindar dari unsur-unsur kecurangan. Kecurangan dapat diminimalisir dengan adanya budaya kejujuran, kode etik tinggi dalam suatu organisasi serta tindakan nyata untuk mengurangi kecurangan yang dapat merugikan organisasi pada khususnya dan masyarakat pada umumnya (Jalil, 2018). Kecurangan dapat mengakibatkan informasi dalam laporan keuangan tidak andal sehingga informasi tersebut dapat menyesatkan pengguna laporan keuangan dalam pengambilan keputusan. Kecurangan dapat terjadi di organisasi yang bergerak di bidang keuangan atau lembaga keuangan karena memiliki peluang paling besar terjadinya risiko kecurangan. Salah satu lembaga keuangan yang mengalami kasus kecurangan yaitu Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

LPD merupakan Lembaga Keuangan milik Desa *Pakraman* yang usahanya bergerak di bidang perkreditan, memungut tabungan, dan disalurkan lewat kredit yang efektif dan terarah, agar mampu membantu masyarakat golongan ekonomi menengah ke bawah. LPD di Provinsi Bali mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Seiring dengan pesatnya pertumbuhan masih terdapat hambatan dalam pengelolaan LPD. Hambatan-hambatan di dalam pengelolaan LPD dapat mendorong terjadinya LPD tidak sehat dan mengalami kebangkrutan sehingga tujuan LPD untuk mendorong pembangunan ekonomi pada masyarakat setempat tidak dapat tercapai. Kebangkrutan terjadi karena adanya kasus penyelewengan yang terjadi di LPD bersangkutan (Zelmiyanti & Anita, 2015).

Kasus kecurangan terjadi di LPD Belumbang pada tahun 2018. Kasus ini berawal dari banyak nasabah tidak bisa menarik uang. Hal ini terjadi lantaran oknum pengurus LPD menyatakan tidak ada uang. Berdasarkan data yang diberikan LPD dan pengecekan kembali ke nasabah ditemukan selisih uang Rp1,3 miliar. Selisih dana tersebut ada di deposito dan tabungan. Selisih dana ini digunakan oleh tiga oknum pengurus LPD yakni ketua, bendahara, dan sekretaris (balitribune.co.id). Kasus *fraud* juga terjadi di LPD Tabanan pada tahun 2018. Hal ini terjadi lantaran dana LPD diselewengkan oleh oknum pengurus LPD dengan nominal mencapai Rp1,2 miliar, sisa kas yang tersedia hanya Rp60 juta dan dana yang tersimpan di brankas sudah tidak ada (baliexpress.co.id: 2023).

Penyelewengan dana selain di LPD Desa Belumbang dan LPD Tabanan, kasus *fraud* juga terjadi di LPD Sunantaya. Penyalahgunaan dana nasabah di LPD ini sebesar Rp1,4 miliar. Ketua LPD menggunakan dana sebesar Rp1,2 miliar dan sekretaris atau bagian pembukuan menggunakan dana nasabah sebesar Rp150 juta, jika dijumlahkan dana nasabah yang diselewengkan mencapai Rp1,4 miliar (balitribune.co.id: 2023). Pertumbuhan LPD dalam mendorong pembangunan ekonomi desa didukung oleh sistem pengendalian yang baik dan peningkatan sumber daya manusia agar terhindar dari kecurangan yang dapat merugikan masyarakat. Kecurangan dapat mengikis tingkat kepercayaan berbagai pihak yang berkaitan langsung maupun tidak langsung serta menyebabkan kerugian yang bersifat finansial bagi suatu organisasi (Okoye & Nwoka, 2019).

Kecurangan dapat dicegah dengan cara menerapkan tata kelola organisasi yang baik yang dikenal dengan istilah *Good Corporate Governance* (GCG). GCG merupakan pedoman atau sebagai formula untuk menciptakan pedoman bagi

pengelola perusahaan dalam mengelola manajemen perusahaan yang baik dengan memperhatikan kepentingan *stakeholders*. Penerapan GCG dalam pengelolaan LPD sangat penting artinya karena secara langsung memberikan arahan yang jelas bagi LPD untuk memungkinkan pengambilan keputusan secara bertanggung jawab dan memungkinkan pengelolaan LPD secara lebih amanah, sehingga dapat meningkatkan nilai LPD. Ada 5 prinsip yang dibutuhkan untuk membangun suatu budaya bisnis yang sehat, yaitu *transparency* (transparansi), *accountability* (akuntabilitas), *responsibility* (pertanggungjawaban), *independency* (kemandirian), dan *fairness* (kewajaran).

Kecurangan juga dapat dicegah oleh budaya yang jujur, keyakinan yang kuat dan aturan-aturan yang telah disepakati bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi juga merupakan variabel yang dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Budaya dapat mendorong komitmen organisasional dan meningkatkan konsistensi perilaku pekerja serta memberikan manfaat bagi organisasi. Kecurangan dapat dicegah dengan adanya budaya organisasi yang baik, menjunjung tinggi nilai kejujuran, meningkatkan kualitas kerja dan taat terhadap aturan yang sudah diterapkan dalam suatu organisasi (Zelmiyanti & Anita, 2015). Budaya organisasi dapat membentuk pemikiran anggota dalam organisasi untuk berperilaku etis dan mempunyai rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) serta rasa bangga sebagai bagian dari organisasi (*sense of identity*). Lestari *et al* (2015) menyatakan penerapan budaya etis dalam organisasi dapat mendorong orang-orang di dalam suatu organisasi untuk berperilaku etis sehingga peluang untuk melakukan kecurangan dapat diminimalisir.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka yang menjadi pokok permasalahan dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh GCG dan budaya organisasi pada kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh GCG dan budaya organisasi pada kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pertimbangan bagi pihak manajemen LPD di Kabupaten Tabanan dalam menerapkan peraturan, kebijakan, dan bahan evaluasi guna mencegah terjadinya kecurangan. Dengan meminimalisir faktor terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi, maka kedepannya dapat mencapai tujuan LPD di Kabupaten Tabanan.

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *fraud triangle*. Salah satu teori yang menjelaskan tentang motivasi seseorang melakukan *fraud* adalah *fraud triangle theory*. *Fraud triangle theory* terdiri atas tiga faktor yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan (*fraud*) yaitu kesempatan (*opportunity*), tekanan (*pressure*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Teori *fraud of triangle* merupakan teori yang menjelaskan tiga faktor penyebab seseorang melakukan kecurangan yaitu kesempatan, tekanan, dan rasionalisasi. Kesempatan merupakan tindakan yang mendukung untuk melakukan kecurangan di lembaga keuangan yang tidak memiliki tata kelola organisasi yang baik. Tekanan menjadi motif seseorang untuk melakukan kecurangan seperti tekanan mempunyai hutang atau tekanan untuk mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi. Rasionalisasi adalah pembenaran atas *fraud* yang dilakukan. GCG merupakan sistem kelola yang sangat penting di dalam suatu organisasi dengan tujuan memberikan perlindungan entitas terhadap kelemahan manusia serta

mengurangi terjadinya kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku (Yulian *et al.*, 2017). GCG yang tidak efektif dan kepatuhan karyawan yang rendah dapat memicu terjadinya kecurangan akuntansi. Penjelasan pustaka lainnya atas variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kecenderungan kecurangan akuntansi, pengendalian internal dan budaya organisasi.

Setiawan (2018) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai: 1) Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau bentuk penghilangan yang dilakukan secara sengaja berkaitan dengan laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan; 2) Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva dari suatu entitas atau lembaga sehingga laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Tindakan penyimpangan dalam laporan keuangan ini merupakan salah satu tindakan kecurangan akuntansi. Penipuan merupakan representasi yang keliru dari fakta material dalam pernyataan keuangan. Pernyataan salah dapat diarahkan kepada pihak luar organisasi seperti menutupi ketidakmampuan pihak internal, pencurian atau penggunaan dana yang tidak tepat dan penggunaan asset organisasi yang tidak benar oleh karyawan (Setiawan, 2018).

GCG merupakan sebuah sistem tata kelola perusahaan yang berisi seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya dalam kaitannya dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain, suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan, dengan tujuan untuk meningkatkan nilai tambah (*value added*) bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Jika pelaksanaan GCG tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka seluruh proses aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, sehingga hal-hal yang berkaitan dengan kinerja perusahaan baik yang sifatnya kinerja finansial maupun non finansial juga turut membaik (Yulian *et al.*, 2017).

Konsep GCG baru dikenal di Inggris pada tahun 1992. Negara-negara maju yang tergabung dalam *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) mempraktikkan pada tahun 1999. OECD menawarkan prinsip-prinsip yang menjadi indikator utama dari GCG, antara lain: *Fairness, Transparency, Accountability, dan Responsibility*.

Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan mempersatukan anggota-anggota organisasi dan menjadi suatu sistem dan makna bersama di antara para anggotanya (Aprilliyanti & Fitri, 2018). Robbins & Judge (2016) mengemukakan bahwa budaya dapat ditinjau dari tiga hal yaitu: 1) Budaya organisasi merupakan persepsi, para karyawan memahaminya berdasarkan apa yang mereka alami di dalam organisasi; 2) Budaya organisasi bersifat deskriptif, berhubungan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut serta terlepas dari apakah mereka menyukainya atau tidak; dan 3) Iklim organisasi (*organizational climate*) yaitu persepsi yang tersebar dan dimiliki oleh para anggota organisasi terkait lingkungan kerja mereka. Para individu dalam organisasi

mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama meskipun latar belakang dan jenjang mereka berbeda.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang dapat diterima dan dipahami bersama oleh semua anggota organisasi sebagai landasan berperilaku dalam sebuah perbedaan antar satu organisasi dengan organisasi yang lain (Yulian *et al.*, 2017). Budaya organisasi mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan dan mempertahankan suatu komitmen dalam organisasi untuk menerima dan saling menghargai proses yang dikembangkan dalam mewujudkan pencapaian tujuan. Budaya perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang diterapkan melalui program pelatihan etika kepada anggota yang ada di suatu organisasi (Omar *et al.*, 2015).

Budaya organisasi yang sehat dan kuat mendorong organisasi mencapai tujuan secara efektif (Ocansey & Ganu, 2017). Budaya organisasi sangat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, perilaku etis didorong oleh pengendalian lingkungan yang efektif. Budaya ini akan membentuk sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi keadaan pikiran dan sikap menjadi bagian dari suatu entitas (Domnisoru *et al.*, 2017). Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong anggota organisasi untuk melakukan suatu tindakan dengan aturan dan norma-norma yang disepakati oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan meminimalisir terjadinya kecurangan (*fraud*).

Seseorang melakukan kecurangan akuntansi dimungkinkan oleh adanya kesempatan, tekanan, dan rasionalisasi. Dari ketiga faktor tersebut, kesempatan adalah yang paling mungkin diminimalisir dengan tata kelola organisasi yang baik yang baik. GCG memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan. GCG menutup peluang terjadinya perilaku yang tidak etis serta kecenderungan untuk berlaku curang dalam akuntansi.

H₁: GCG berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan

Teori *fraud of triangle* menjelaskan tiga penyebab seseorang melakukan tindakan kecurangan akuntansi yaitu salah satunya adalah rasionalisasi. Rasionalisasi adalah sikap, karakter atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau karyawan melakukan tindakan yang tidak jujur karena berada di lingkungan yang tidak jujur. Peluang kecurangan akuntansi dalam lingkungan yang tidak jujur dapat diminimalisir oleh budaya yang kuat dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma dan kepercayaan yang dimiliki bersama-sama anggota di suatu organisasi sehingga dapat memengaruhi cara bekerja dan berperilaku anggota organisasi agar terciptanya perilaku baik, beretika serta meminimalisir adanya kecurangan akuntansi yang dapat merugikan organisasi. Budaya organisasi ditanamkan di organisasi untuk mendorong seseorang melakukan tindakan-tindakan yang beretika. Rasionalnya adalah lingkungan yang lebih etis, seorang karyawan cenderung melakukan atau menjalankan peraturan-peraturan sesuai dengan norma dan menghindari kecurangan dalam organisasi (Lestari *et al.*, 2015).

Hasil penelitian oleh Lestari *et al* (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Budaya organisasi menghasilkan sikap dan membentuk perilaku etis dalam melaksanakan tugas secara efisien dan mematuhi norma-norma yang

berlaku untuk mencegah terjadinya kecurangan (Domnisoru *et al.*, 2017). Putra & Latrini (2018) menyatakan GCG, budaya organisasi, dan moralitas berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan (*fraud*) di LPD se-Kabupaten Gianyar. Lestari *et al* (2015) menyatakan GCG dan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada koperasi simpan pinjam di Kecamatan Buleleng. Arnila *et al* (2018) menyatakan bahwa GCG, komitmen organisasi, budaya etis organisasi dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap *fraud* (studi empiris pada organisasi perangkat daerah kabupaten siak).

Budaya organisasi sebagai sistem kontrol dapat menciptakan dan memberikan contoh kepada elemen organisasi untuk berperilaku ke arah yang lebih baik. Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong anggota organisasi untuk melakukan suatu tindakan dengan aturan dan norma yang disepakati oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan meminimalisir terjadinya kecurangan. Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan maka kecurangan akuntansi yang terjadi dalam organisasi semakin rendah.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) kabupaten Tabanan. LPD adalah lembaga ekonomi desa yang dipergunakan untuk penitipan dan penukaran uang di pedesaan. Pada intinya LPD berfungsi sebagai pengumpulan dana, pemberi kredit, dan menjadi perantara lalu lintas pembayaran pada umumnya dan sebagai sumber pembiayaan pembangunan di wilayah desa adat di Bali. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data dari hasil jawaban responden dari kuisisioner. Adapun sumber data penelitian ini berupa data primer yang diperoleh secara langsung dari responden dalam bentuk kuisisioner.

Populasi penelitian ini adalah seluruh LPD yang masih beroperasi di kabupaten Tabanan. LPD ini dipilih karena fenomena maraknya LPD di kabupaten Tabanan yang melakukan pelanggaran akuntansi. Berdasarkan data yang diperoleh dari Pembina Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten (PLPDK) Tabanan, LPD yang masih beroperasi di Kabupaten Tabanan sebanyak 304 LPD yang akan dipilih menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan pengujian instrumen penelitian dan uji asumsi klasik untuk keakurasian hasil analisis regresi. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer berupa hasil kuisisioner yang dibagikan. Metode pengumpulan data dengan metode kuesioner.

Kecenderungan kecurangan akuntansi merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara tidak wajar seperti menutupi kebenaran, penipuan, manipulasi, kelicikan atau mengelabui laporan keuangan, korupsi dan penyalahgunaan aset untuk memperoleh keuntungan pribadi. Kecurangan dapat terjadi karena adanya peluang yang muncul untuk memperoleh keuntungan baik secara individu maupun kelompok (Nurlaeliyah & Anisykurlillah, 2017). Kecurangan dapat diminimalisir dengan GCG dan budaya organisasi yang baik sehingga tidak ada

pihak yang dirugikan dalam suatu organisasi dan tujuan organisasi dapat dicapai. Kecenderungan kecurangan akuntansi digunakan lima indikator untuk mengukur variabel ini yaitu: 1) Kecenderungan untuk melakukan manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya; 2) Kecenderungan untuk melakukan penyajian yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi, atau informasi yang signifikan dari laporan keuangan; 3) Kecenderungan untuk melakukan salah dalam menerapkan prinsip akuntansi secara sengaja; 4) Kecenderungan untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat pencurian (penyalahgunaan atau penggelapan) terhadap aktiva yang membuat entitas membayar barang atau jasa yang tidak diterima; 5) Kecenderungan untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva dan disertai dengan catatan atau dokumen palsu dan menyangkut satu atau lebih individu di antara manajemen, karyawan atau pihak ketiga.

Kelima indikator tersebut dijabarkan menjadi pernyataan dalam kuesioner yang dikembangkan oleh Aryani (2016). Variabel diukur dengan menggunakan skala *Likert* modifikasi dengan nilai 1 sampai 4. Skala 1 menunjukkan rendahnya tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi dan skala 4 yaitu tingginya tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi.

GCG adalah prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawabannya kepada para *shareholder* khususnya, dan *Stakeholders* pada umumnya. Prinsip-prinsip GCG sebagaimana disusun oleh OECD meliputi, transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), tanggung jawab (*responsibility*), kemandirian (*independency*) dan keadilan (*fairness*) yang selanjutnya disingkat menjadi TARIF (Aryani, 2016).

Pelaksanaan prinsip GCG pada sebagian besar perusahaan di Indonesia merupakan awal perubahan budaya kerja perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan perlu menyiapkan pedoman perusahaan yang baik dan terstruktur. Kinerja yang baik berakibat pada perumusan perencanaan strategi perusahaan yang baik pula yang pada akhirnya menghasilkan program kerja yang baik dan berimbang pada keuntungan atau laba perusahaan. Dalam menilai prinsip-prinsip GCG dari sebuah LPD bisa dilihat dari 5 aspek yang yaitu *transparency*, *accountability*, *responsibility*, *independency* dan *fairness* dimana masing-masing diwakilkan dengan 4 (empat) pernyataan yang diadopsi dari penelitian Atmadja *et al.* (2014) dengan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 yang menunjukkan pendapat dari responden dari mulai sangat tidak setuju (STS) untuk nilai terkecil sampai dengan sangat setuju (SS) untuk nilai tertinggi. Kuesioner diisi oleh 1 orang dari masing-masing LPD yaitu Ketua LPD.

Budaya organisasi merupakan sikap yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi dan sikap ini membentuk budaya organisasi yang sejalan dengan tujuan organisasi. Dalam mengukur variabel budaya organisasi digunakan lima indikator yaitu: 1) Model peran yang *visible*; 2) Komponen harapan etis; 3) Pelatihan etis; 4) Hukuman bagi tindakan etis; dan 5) Mekanisme perlindungan etika. Kelima indikator dijabarkan menjadi pernyataan dalam kuesioner yang dikembangkan oleh (Najahningrum, 2013). Variabel diukur menggunakan skala *Likert* modifikasi dengan nilai 1 sampai 4, di mana skala 1

menunjukkan rendahnya budaya organisasi dan skala 4 menunjukkan tingginya budaya organisasi.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:37). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh LPD Kabupaten Tabanan sejumlah 304 LPD. Responden dalam penelitian ini adalah ketua, bendahara, dan seorang badan pengawas LPD di Kabupaten Tabanan. Setiap LPD terdapat 3 responden dalam penelitian ini sehingga populasi yang didapat sebesar 304×3 responden = 912 responden.

Tabel 1. Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Tabanan Tahun 2019

No	Kecamatan	Jumlah LPD
1	Kecamatan Baturiti	43
2	Kecamatan Kediri	21
3	Kecamatan Marga	28
4	Kecamatan Penebel	66
5	Kecamatan Kerambitan	27
6	Kecamatan Pupuan	24
7	Kecamatan Selemadeg	25
8	Kecamatan Selemadeg Barat	30
9	Kecamatan Selemadeg Timur	27
10	Kecamatan Tabanan	13
Jumlah		304

Sumber: LPLPD Kabupaten Tabanan, 2020

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:38). Penelitian ini dilaksanakan di seluruh LPD di Kabupaten Tabanan berdasarkan data LPLPD Kabupaten Tabanan yaitu sebanyak 304 LPD. Penelitian ini menggunakan sampel yaitu LPD yang masih aktif dan tercatat dalam LPLPD Kabupaten Tabanan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan *teknik probability sampling dengan proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang diharapkan adalah sebesar 10 persen atau 0,1. Alasan menggunakan tingkat kesalahan 0,1 yaitu adanya populasi sebanyak 304 LPD maka dari itu dibutuhkan sampel yang dapat mewakili populasi tersebut dan penelitian ini merupakan populasi homogen. Perhitungan sampel penelitian adalah sebagai berikut.

Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Besaran Sampel

N = Besaran Populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian)

Perhitungan sampel:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{912}{1 + (912(0,1)^2)}$$

$$n = 90,12$$

Berdasarkan rumus slovin diperoleh 90,12 dan disesuaikan menjadi 90 responden. Sampel dalam penelitian ini yaitu 30 LPD dan 90 responden di LPD Kabupaten Tabanan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: uji statistik deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data. Selanjutnya adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas yang dilakukan secara statistik. Setelah itu, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Setelah uji asumsi klasik dilanjutkan dengan uji hipotesis drngan uji analisis regresi linier berganda. Setelah melalui proses analisis data, hasil yang diperoleh diinterpretasikan dan dibuat simpulan dan saran

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi berganda untuk memastikan bahwa model yang diajukan benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi. Uji autokorelasi tidak dilakukan dalam penelitian ini dikarenakan data yang digunakan tidak berbentuk deretan waktu, sebab autokorelasi sering terjadi pada sampel dengan deret waktu (Gozali, 2016). Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri atas: 1) Uji Normalitas; 2) Uji Multikolinearitas; 3) Uji Heteroskedastisitas.

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian yang memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian. Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti yaitu GCG dan budaya organisasi dan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk membantu memperkirakan atau memprediksi nilai suatu variabel dependen oleh lebih dari variabel independen. Model regresi linier berganda yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus regresi linier berganda.

Rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y = Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*)
- α = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien arah regresi
- X_1 = Keefektifan GCG
- X_2 = Budaya organisasi
- e = Kesalahan Pengganggu (*error*)

Ketepatan dari fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual diukur dari *goodness of fit*-nya (Gozali, 2016). Secara statistik hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F (uji kelayakan model), dan nilai statistik t (uji statistik parameter individual).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 LPD dengan 90 responden di LPD Kabupaten Tabanan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan *teknik probability sampling* dengan *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Setiap LPD diberikan masing-masing tiga kuesioner yang diisi oleh ketua, bendahara, dan badan pengawas LPD. Ketua LPD dipilih sebagai responden penelitian dikarenakan ketua LPD yang bertanggung jawab atas pengelolaan LPD dan bertanggung jawab dalam menjamin penerapan tata kelola yang baik. Badan Pengawas LPD dipilih sebagai responden dikarenakan badan pengawas bertanggung jawab dalam mengawasi pengelolaan LPD. Bendahara LPD dipilih menjadi responden karena bendahara mengetahui aliran kas masuk dan aliran kas keluar dalam pembukuan.

Pengiriman kuesioner dilakukan dengan cara datang dan memberikannya secara langsung kepada 90 responden LPD di Kabupaten Tabanan. Berikut adalah rincian pengisian pengiriman dan pengambilan kuesioner yang disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Rincian dan Pengiriman dan Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner dikirim	90	100
Tidak kembali	0	0
Total kembali	90	100
Kuesioner tidak lengkap	0	0
Kuesioner yang digunakan	90	100
Tingkat pengembalian (respon rate)	(90/90x100%=100%)	

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 90 kuesioner yang dikirim, seluruhnya telah kembali dan bisa digunakan dalam penelitian ini sehingga persentase pengembaliannya 100%. Pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada LPD di Kabupaten Tabanan. Penyebaran kuesioner dilakukan hingga semua kuesioner terjawab dan terkumpul.

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor, yang dilihat pada nilai *Pearson Correlation*. Suatu instrument dikatakan valid jika koefisien korelasi (r) hitung lebih besar dari 0,30 ($r > 30$), sedangkan jika r hitung lebih kecil dari 0,30 maka butir pertanyaan atau pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3 instrumen penelitian yang terdiri dari item-item pertanyaan atau pernyataan GCG (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kecenderungan kecurangan akuntansi (Y) memiliki nilai *person correlation* positif dan nilainya lebih besar dari 0,30 jadi seluruh indikator pernyataan tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Kode Instrumen	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	GCG (X ₁)	X1.1	0,634	Valid
		X1.2	0,696	Valid
		X1.3	0,729	Valid
		X1.4	0,763	Valid
		X1.5	0,783	Valid
		X1.6	0,797	Valid
		X1.7	0,581	Valid
		X1.8	0,521	Valid
		X1.9	0,753	Valid
		X1.10	0,467	Valid
		X1.11	0,373	Valid
		X1.12	0,401	Valid
2	Budaya Organisasi (X ₂)	X2.1	0,924	Valid
		X2.2	0,915	Valid
		X2.3	0,724	Valid
		X2.4	0,808	Valid
		X2.5	0,849	Valid
		X2.6	0,321	Valid
3	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)	Y.1	0,682	Valid
		Y.2	0,688	Valid
		Y.3	0,702	Valid
		Y.4	0,742	Valid
		Y.5	0,721	Valid
		Y.6	0,796	Valid
		Y.7	0,646	Valid
		Y.8	0,386	Valid
		Y.9	0,672	Valid
		Y.10	0,429	Valid
		Y.11	0,762	Valid
		Y.12	0,400	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2021

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur andal atau tidaknya kuesioner yang digunakan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha*, jika *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka butir-butir pernyataan atau pertanyaan pada masing-masing variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	GCG (X ₁)	0,877	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X ₂)	0,856	Reliabel
3	Kecenderungan keceruangan akuntansi (Y)	0,824	Reliabel

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu GCG (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kecenderungan kecurangan akuntansi (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan butir-butir pernyataan atau pertanyaan pada masing-masing variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk meyakinkan bahwa model regresi yang dibuat telah valid, sehingga model layak diteliti dan dapat dianalisis dengan baik. Uji asumsi klasik pada penelitian ini meliputi:

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal. Peneliti menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas residual. Data populasi berdistribusi normal bila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2016:157). Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	93
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,847
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,470

Sumber: Data Penelitian, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,847 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,470. Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,470 > 0,05$. Hal ini berarti model regresi berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas tidak ada jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen dan VIF kurang dari 10 (Suyana Utama, 2016:111). Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinaritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
(Constant)			
X_1	0,748	1,336	Bebas Multikolinearitas
X_2	0,748	1,336	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10 persen (0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinaritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen (Suyana Utama, 2016:112). Nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai *absolute residual* lebih besar dari $\alpha = 0,05$, jika tidak mengandung heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
GCG (X_1)	0,105	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X_2)	0,672	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Penelitian, 2021

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran dari suatu data yang dilihat dari jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Informasi mengenai statistik deskriptif variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GCG (X_1)	90	21,30	43,90	31,15	5,36
Budaya Organisasi (X_2)	90	15,41	28,67	19,84	2,66
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)	90	12,00	31,87	20,41	5,69
Valid N (listwise)	90				

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif pada Tabel 8 jumlah pengamatan (N) dalam penelitian ini berjumlah 90. Nilai terendah dari data ditunjukkan oleh skor minimum, sedangkan nilai tertinggi dari data ditunjukkan oleh skor maksimum. Nilai *mean* dari variabel menunjukkan besarnya rata-rata penerapan variabel tersebut dan standar deviasi menunjukkan penyimpangan nilai variabel terhadap nilai rata-ratanya. Hasil analisis statistik deskriptif untuk masing-masing variabel dapat diuraikan dengan penjelasan berikut.

Variabel GCG memiliki nilai minimum sebesar 21,30 dan nilai maksimum sebesar 43,90. Nilai rata-rata dari GCG 31,15 masuk dalam kategori skala lebih dari 26,95 sampai dengan 32,60, hal ini menandakan GCG yang buruk. Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 15,41 dan nilai maksimum 28,67. Nilai rata-rata dari budaya organisasi yaitu sebesar 19,84 masuk dalam kategori skala lebih dari 18,73 sampai dengan 22,04, hal ini menandakan budaya organisasi yang buruk. Variabel kecenderungan kecurangan akuntansi memiliki nilai minimum sebesar 12,00 dan nilai maksimum 31,87. Nilai rata-rata dari kecenderungan kecurangan akuntansi yaitu sebesar 20,41 masuk dalam kategori skala lebih dari 16,97 sampai dengan 21,94, hal ini menandakan kecenderungan kecurangan akuntansi yang buruk.

Uji regresi linier berganda merupakan model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh GCG (X_1) dan budaya organisasi (X_2) pada kecenderungan kecurangan akuntansi (Y) di LPD Kabupaten Tabanan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Hasil regresi linier berganda disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Hasil Uji Hipotesis	
	B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	39,50	4,21				
1	X ₁	-0,32	0,12	-0,30	-2,74	0,01	Diterima
	X ₂	-0,47	0,23	-0,22	-2,01	0,05	Diterima
Ajusted R ²					0,19		
F hitung					11,43		
Sig F					0,00		

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 39,50 - 0,32X_1 - 0,47X_2 + e \dots\dots\dots 2)$$

Interpretasi untuk setiap variabel dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan berikut: 1) Nilai konstanta (α) sebesar 39,50 mengandung arti jika nilai variabel bebas yaitu GCG (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tidak berubah atau sama dengan nol, maka nilai kecenderungan kecurangan akuntansi (Y) meningkat; 2) Nilai β_1 untuk variabel GCG sebesar -0,32 berarti apabila variabel GCG meningkat, maka mengakibatkan kecenderungan kecurangan akuntansi menurun dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan; 3) Nilai β_2 untuk variabel budaya organisasi sebesar -0,47 berarti apabila variabel budaya organisasi meningkat, maka mengakibatkan kecenderungan kecurangan akuntansi menurun dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Uji koefisien determinasi merupakan ukuran kesesuaian (*goodness of fit*) dari persamaan regresi yang dibuat dalam penelitian, yaitu variasi dari variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi dilihat melalui nilai *Adjusted R²* dalam penelitian ini telah disajikan pada Tabel 10. Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai dari *Adjusted R²* sebesar 0,19 hal ini berarti bahwa 18,50 persen variasi kecenderungan kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh variasi GCG dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 81,50 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) nilai signifikansi $F = 0,00 < \alpha = 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar 11,43. Hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil pengujian secara parsial masing-masing sebagai berikut: 1) Pengaruh GCG pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikansi $t = 0,01 < \alpha = 0,05$ dan nilai beta sebesar -0,32. Jadi H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa GCG berpengaruh negatif pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi; 2) Pengaruh Budaya Organisasi pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikansi $t = 0,047 < \alpha = 0,05$ dan nilai beta sebesar $-0,47$. Jadi H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel GCG dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi. Pembahasan untuk masing-masing hasil uji hipotesis dijelaskan berikut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa GCG berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan, sehingga hipotesis pertama diterima. Semakin baik GCG di LPD Kabupaten Tabanan, maka dapat mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya, jika ada pengawasan dan evaluasi atas aktivitas-aktivitas operasional secara terus-menerus dalam organisasi maka dapat membantu dalam mengurangi adanya kecenderungan kecurangan akuntansi yang terjadi di LPD Kabupaten Tabanan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Udayani & Sari (2017) menyatakan GCG dan moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada villa di Kawasan Umalas. Atmadja & Saputra (2017) menyatakan sistem GCG berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan keuangan desa. Dewi *et al* (2017) menyatakan GCG berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi pada koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jember.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *fraud triangle* yang menjelaskan tiga faktor penyebab seseorang melakukan tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi, salah satu penyebabnya adalah kesempatan (*opportunity*). Peluang merupakan suatu kondisi yang mengakibatkan individu melakukan kecurangan secara diam-diam. Faktor kesempatan dapat mengakibatkan pelaku dengan leluasa melakukan tindakan kecurangan. Adanya GCG yang efektif, maka mengurangi faktor kesempatan yang dapat mendorong tindakan kecurangan akuntansi. GCG berperan dalam mengidentifikasi dan menganalisis risiko-risiko yang relevan dalam penyusunan laporan keuangan, sehingga dapat meminimalkan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan, sehingga hipotesis kedua diterima. Semakin baik budaya organisasi di LPD Kabupaten Tabanan, maka dapat mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Jika suatu organisasi telah menanamkan budaya organisasi yang baik, maka pegawai tidak melakukan tindakan kecurangan karena kecurangan merupakan tindakan yang buruk dan merugikan banyak pihak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Putra & Latrini (2018) menyatakan GCG, budaya organisasi, dan moralitas berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan (*fraud*) di LPD se- Kabupaten Gianyar. Lestari *et al* (2015) menyatakan GCG dan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada koperasi simpan pinjam di Kecamatan Buleleng. Arnila *et al* (2018) menyatakan bahwa GCG, komitmen

organisasi, budaya etis organisasi dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap *fraud* (studi empiris pada organisasi perangkat daerah kabupaten siak). Sejalan dengan penelitian Dewi & Wirakusuma (2019) menyatakan moralitas individu, pengendalian intern dan budaya etis organisasi berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi.

Hasil penelitian ini mendukung teori *fraud triangle* yang menjelaskan tiga faktor penyebab seseorang melakukan tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi, salah satunya yaitu rasionalisasi (*rationalization*). Faktor rasionalisasi menjelaskan bahwa sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan pegawai melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka merasa dalam lingkungan yang tidak jujur. Diterapkannya budaya organisasi yang baik mengurangi terjadinya faktor rasionalisasi seperti merasionalisasikan tindakan kecurangan akuntansi. Pada lingkungan budaya etis yang kuat, setiap karyawan cenderung untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa GCG berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan. Artinya semakin baik GCG di LPD Kabupaten Tabanan, maka dapat mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Jika ada pengawasan dan evaluasi atas aktivitas-aktivitas operasional secara terus-menerus dalam organisasi membantu dalam mengurangi adanya kecenderungan kecurangan akuntansi. Selain itu, disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan. Artinya semakin baik budaya organisasi di LPD Kabupaten Tabanan, maka dapat mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi.

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya Bagi LPD di Kabupaten Tabanan disarankan memperhatikan penerapan GCG agar semakin ditingkatkan dan budaya organisasi semakin diperkuat. Hal tersebut disebabkan karena berdasarkan analisis statistik deskriptif kecenderungan kecurangan akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan masuk kategori buruk sehingga dalam meminimalisir kecurangan akuntansi peran pengawas LPD perlu ditingkatkan. Selain itu disarankan untuk meningkatkan pendidikan dan wawasan pegawai LPD melalui seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi. Mengadakan pelatihan badan pengawas LPD sekabupaten Tabanan juga diperlukan karena dengan pelatihan ini diharapkan pengawasan LPD dapat dilakukan dengan efektif setelah memahami tata cara pengawasan. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis diharapkan memilih sampel LPD yang berada di Kabupaten lain sehingga lebih dapat menggambarkan pengaruh dari variabel penelitian serta menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi contoh yaitu variabel kejujuran pengurus.

REFERENSI

- Aprilliyanti, W., & Fitri, Y. (2018). *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Budaya Etis Organisasi dan Keadilan Prosedural Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Pemerintah Kota Kendari*. 121.
- Arnita, T., Basri, Y. M., & Desmiyawati. (2018). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Budaya Etis Organisasi Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Fraud (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Siak). *Jurnal Online Mahasiswa*, 1.
- Aryani, T. (2016). *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. 2016.
- Atmadja, A. T., & Saputra, K. A. K. (2017). *Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa*. 1, 7-16.
- Dewi, N. K. A. A., & Wirakusuma, M. G. (2019). Pengaruh Moralitas Individu, Pengendalian Intern Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-JA e-Jurnal Akuntansi*, 28(3), 1667-1681.
- Dewi, N. M. D. martini, Yuniarta, G. A., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) akuntansi pada koperasi simpan pinjam di Kabupaten Jembrana. *Akuntansi Program S1*, 8 no 2(1).
- Domnisoru, S., Ogarca, R., & Dragomir, I. (2017). Organizational culture and internal control. *Audit Financiar*, 15(148), 628. <https://doi.org/10.20869/auditf/2017/148/628>
- Gozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jalil, F. Y. (2018). Internal Control, Anti-Fraud Awareness, and Prevention of Fraud. *Etikonomi*, 17(2), 297-306. <https://doi.org/10.15408/etk.v17i2.7473>
- Lestari, K. A., Purnamawati, I. G. A., & Herawati, N. T. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1), 11.
- Najahningrum, A. F. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi Diy. *Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Aaj*, 2(3), 259-267.
- Nurlaeliyah, S., & Anisykurlillah, I. (2017). Analysis of Factors Affecting The Tendency of Accounting Fraud with An Ethical Behavior As Intervening Variable. *Accounting Analysis Journal*, 6(2), 299-312. <https://doi.org/10.15294/aaj.v6i2.16892>
- Ocansey, E. O. N. ., & Josephine Ganu, P. (2017). The Role of Corporate Culture in Managing Occupational Fraud. *Research Journal of Finance and Accounting*, 8(24), 2222-2847.
- Okoye, P., & Nwoka, E. (2019). Forensic Accounting And Fraud Prevention in Manufacturing Companies in Nigeria. *International Journal of Innovative Finance and Economics Research*, 7(1), 107-116.
- Omar, N., Johari, Z. A., & Hasnan, S. (2015). Corporate Culture and the Occurrence of Financial Statement Fraud: A Review of Literature. *Procedia Economics and Finance*, 31(15), 367-372. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01211-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01211-3)
- 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*, 53(25). Retrieved from <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v25.i03.p20>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior* (16th ed.). Salemba Empat.
- Setiawan, S. (2018). the Effect of Internal Control and Individual Morality on the Tendency of Accounting Fraud. *Asia Pacific Fraud Journal*, 3(1), 33. <https://doi.org/10.21532/apfj.001.18.03.01.04>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Udayani, A. A. K. F., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas Individu pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18, 1774–1799.
- Yulian, A. P., Herwanti, R. T., & Pituringsih, E. (2017). Influence the Suitability of Compensation , Internal Control Systems , Leadership and Organizational Culture to The Tendency of The Accounting Fraud at Work Unit (Skpd) Bima Local Government. *International Conference and Call for Papers, Jember*, 1575–1598.
- Zelmiyanti, R., & Anita, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 8(10), 67–76.