

Persepsi karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pencegahan *fraud*

Rahajeng Anindyajati, Reni Yendrawati

Universitas Islam Indonesia

Email: rahajeng.anindyajati@students.uii.ac.id; reni.yendrawati@uii.ac.id

Abstrak

Fraud merupakan hal yang tidak dapat dihindari dan memerlukan berbagai upaya pencegahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku etis, dan whistleblowing system terhadap pencegahan fraud. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang bekerja minimal 2 tahun di PT Bina San Prima Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini berjumlah 53 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik regresi linear berganda. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal, perilaku etis, dan whistleblowing system berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menentukan upaya pencegahan yang tepat dan penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Faktor, Fraud, Pencegahan, Persepsi.

DOI: [10.20885/ncaf.vol4.art9](https://doi.org/10.20885/ncaf.vol4.art9)

PENDAHULUAN

Fraud merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dan terjadi tidak hanya di sektor pemerintahan, tetapi juga di sektor swasta. Sejak tahun 2004 hingga 2019 tercatat 297 kasus tindak pidana korupsi berdasarkan jabatan yang berasal dari sektor swasta (KPK, 2020). Walaupun demikian, banyak kasus korupsi di sektor swasta tidak masuk ke ranah hukum karena perusahaan swasta memilih untuk menutup kasus tersebut agar tidak mempengaruhi nilai perusahaan di mata masyarakat (Sukmana, 2018).

Fraud dapat ditekan melalui berbagai upaya, seperti menerapkan sistem pengendalian internal dengan baik dan benar. Perusahaan swasta di Indonesia pada dasarnya telah menerapkan sistem pengendalian internal. Selain itu, upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi yang layak dan memenuhi kebutuhan para pekerja. Hal tersebut diharapkan dapat meminimalisasi niat maupun tindakan *fraud*. Kompensasi yang diberikan secara efektif dapat menambah nilai terhadap kepuasan karyawan, sehingga dapat memacu karyawan untuk selalu bekerja lebih baik (Darma & Supriyanto, 2017).

Perilaku etis yang diterapkan dan dilakukan oleh perusahaan dan karyawan dapat menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam mencegah *fraud*. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa organisasi yang dijalankan secara etis dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Palchoudhury, 2016). Selain itu, penerapan *whistleblowing system* dapat menjadi upaya untuk mencegah *fraud*. Sebuah studi menunjukkan bahwa *fraud* lebih banyak dideteksi melalui informasi dari karyawan daripada temuan auditor (Maulida & Bayunitri, 2021). Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku etis, dan *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*? Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, perilaku etis, dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*.

TINJAUAN LITERATUR

Teori Agensi

Teori agensi adalah teori yang menjelaskan hubungan antara satu atau lebih orang yang disebut prinsipal yang merekrut orang lain yang disebut agen untuk melakukan jasa atau layanan atas nama prinsipal dengan

memberikan sebagian wewenang dalam pengambilan keputusan (Jensen & Meckling, 1976). Masalah terjadi ketika individu berperilaku sesuai dengan kepentingannya masing-masing dan menimbulkan kepentingan yang bertentangan.

Teori *Planned Behavior*

Teori *planned behavior* menjelaskan mengenai niat (*intention*) individu untuk melakukan perilaku tertentu dan diasumsikan sebagai faktor motivasi yang dapat mempengaruhi perilaku (Ajzen, 1991). Keyakinan terbesar yang dimiliki manusia dapat menentukan niat dan tindakan yang dilakukan seseorang. Teori *planned behavior* dapat menjelaskan tindakan *fraud* berdasarkan tiga hal yang mempengaruhi niat, yaitu *attitude*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control*.

Attitude atau sikap individu yang mengacu pada persepsi baik atau buruk terhadap perilaku yang dipengaruhi oleh *behavioral belief* atau konsekuensi atas perilaku. *Subjective Norm* atau norma subjektif merupakan persepsi atas pemikiran orang-orang terpenting bagi individu, seperti atasan. *Perceived Behavioral Control* atau kontrol berperilaku merupakan persepsi mengenai tingkat kendali individu dalam berperilaku yang dapat memberi dasar persepsi terhadap individu. Kontrol yang dimiliki individu dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung yang berbanding lurus dengan kemungkinan individu untuk melakukan *fraud*. Oleh sebab itu, dalam mencegah *fraud* diperlukan peran dan efektivitas sistem pengendalian internal, pemberian kompensasi yang sesuai, perilaku etis, dan penerapan *whistleblowing system* sebagai faktor yang dapat mempengaruhi individu untuk tidak melakukan *fraud*.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Sistem pengendalian internal seperti penerapan absensi karyawan, pengamanan fisik, pembatasan akses, serta menjalankan kegiatan perusahaan sesuai aturan yang telah ditetapkan dapat mencegah *fraud*. Hal ini penting untuk diatur, sehingga dapat memberikan solusi dan inovasi terhadap perkembangan perusahaan (Akhmetshin dkk, 2017). Penelitian Cendikia dkk. (2016) menunjukkan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Positif terhadap Pencegahan *Fraud*.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Pencegahan *Fraud*

Kesesuaian kompensasi dengan kontribusi yang dihasilkan kepada perusahaan dapat mencegah karyawan untuk melakukan *fraud*. Karyawan yang melakukan pelanggaran juga dapat diberikan sanksi untuk mencegah tindakan *fraud* dalam suatu perusahaan. Penelitian Handoko dkk. (2019) menunjukkan sistem kompensasi berpengaruh dalam pencegahan *fraud*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H2: Kesesuaian Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Pencegahan *Fraud*

Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*

Penerapan budaya yang baik akan berpengaruh pada perilaku karyawan dan mencegah terjadinya kecurangan. Aturan dan regulasi yang ditegakkan dengan benar akan membuat efek jera bagi karyawan yang berperilaku tidak etis. Penelitian Nugroho (2015) menunjukkan perilaku etis berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H3: Perilaku Etis Berpengaruh Positif terhadap Pencegahan *Fraud*

Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*

Anggota pelaksana *whistleblowing system*, fasilitas, dan saluran yang telah dibentuk dan dipersiapkan oleh perusahaan secara efektif dapat mencegah *fraud*. Beberapa studi membuktikan bahwa penerapan *whistleblowing system* merupakan cara paling efektif dalam mengatasi *fraud* (Indriani dkk., 2019). Penelitian

Anandya & Werastuti (2020) menunjukkan *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *whistleblowing system* bukan hanya sebagai saluran pelaporan tindak kecurangan, melainkan juga sebagai bentuk pengawasan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H4: *Whistleblowing System* Berpengaruh Positif terhadap Pencegahan *Fraud*.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bina San Prima Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja minimal 2 tahun.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala likert digunakan dengan 4 pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner penelitian ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya.

Variabel Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah strategi yang ditetapkan oleh perusahaan untuk memastikan integritas informasi keuangan dan akuntansi, memenuhi target operasional dan produktivitas, dan mengatur administrasi ke seluruh bagian perusahaan (Ahmed & Muhammed, 2018). Variabel sistem pengendalian internal memiliki 20 butir pernyataan yang merujuk pada penelitian Cendikia dkk. (2016).

Variabel Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh bentuk pengembalian finansial dan layanan nyata serta manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja yang mencakup upah dan gaji, pembayaran insentif, bonus, serta komisi (Anthonia dkk., 2019). Variabel kesesuaian kompensasi memiliki 15 butir pernyataan yang merujuk pada penelitian Cendikia dkk. (2016).

Variabel Perilaku Etis

Perilaku etis adalah sikap konsisten yang dimiliki seseorang terhadap kebijakan, nilai, dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan (Dimitriou & Ducette, 2018). Variabel perilaku etis memiliki 14 butir pernyataan yang merujuk pada penelitian Nugroho (2015).

Variabel *Whistleblowing System*

Whistleblowing system merupakan sebuah cara yang digunakan untuk melaporkan dan mengungkap fakta terkait kecurangan yang mencakup deteksi dan minimalisasi tindak kecurangan yang dilakukan oleh pihak internal organisasi (Wahyudi dkk., 2019). Variabel *whistleblowing system* memiliki 11 butir pernyataan yang merujuk pada penelitian Nugroho (2015).

Variabel Pencegahan *Fraud*

Pencegahan *fraud* merupakan tindakan atau upaya yang dilakukan untuk menekan, menolak, atau meminimalisasi seluruh perbuatan yang dapat merugikan perusahaan, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Variabel sistem pengendalian internal memiliki 13 butir pernyataan yang merujuk pada penelitian Cendikia dkk. (2016).

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dan merupakan penelitian kuantitatif, sehingga analisis data yang digunakan merupakan uji statistik. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.

HASIL DAN DISKUSI

Kuesioner disebarikan kepada 57 karyawan PT Bina San Prima Yogyakarta dan diperoleh sampel sebesar 53 responden dengan persentase kuesioner kembali sebesar 92,98%. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (60,4%), berada pada rentang usia 31 – 40 tahun (54,7%), pendidikan terakhir adalah SMA (43,4%), dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebesar (41,5%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, terdapat satu butir pernyataan yang tidak valid pada variabel sistem pengendalian internal (PI 14), kesesuaian kompensasi (KK 3), dan pencegahan *fraud* (F9). Variabel *whistleblowing system* memiliki empat butir pernyataan yang tidak valid, yaitu pada butir WS 1, WS2, WS4, dan WS 11. Sementara itu, seluruh butir pernyataan variabel perilaku etis adalah valid. Seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, sehingga seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Sig.	Kesimpulan
Konstanta	-10,375	0,031	
Sistem Pengendalian Internal	0,318	0,000	Didukung
Kesesuaian Kompensasi	0,059	0,330	Tidak didukung
Perilaku Etis	0,244	0,004	Didukung
<i>Whistleblowing System</i>	0,721	0,000	Didukung
<i>R Square</i>			0,707

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil dari penelitian ini mendukung H₁ yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal tersebut berarti jika sistem pengendalian internal meningkat, maka pencegahan *fraud* akan turut meningkat. Penerapan sistem pengendalian internal yang efektif dan didukung oleh kepatuhan karyawan terhadap sistem pengendalian internal dapat meminimalisasi atau mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud*. Pemberian sanksi oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan kesalahan dan memicu risiko dinilai efektif dalam mencegah *fraud*. Dengan demikian, semakin baik penegakan sistem pengendalian internal, maka akan semakin tinggi pencegahan terhadap *fraud*. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cendikia dkk. (2016) yang menunjukkan pengendalian internal efektif berpengaruh dalam mencegah *fraud*. Penelitian lain dilakukan oleh Widiyarta dkk. (2017), menunjukkan sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil dari penelitian ini menolak H₂ yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan, terletak pada pemberian insentif yang tidak mencukupi kebutuhan. Selain itu, sejumlah karyawan merasa tidak puas atas gaji yang diberikan. Akan tetapi, karyawan merasa puas dengan fasilitas penunjang yang diberikan selama di kantor.

Berdasarkan teori *planned behavior* tentang niat individu untuk melakukan sesuatu, adanya kompensasi yang sesuai maupun tidak sesuai tidak mempengaruhi niat individu untuk melakukan *fraud*. Artinya, walaupun kompensasi yang diberikan telah sesuai tetap tidak memengaruhi atau memotivasi individu untuk mengurungkan niatnya dalam melakukan *fraud*. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cendikia dkk. (2016) yang menunjukkan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh dalam mencegah *fraud*. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Handoko dkk. (2019) yang menyatakan kompensasi mempengaruhi pencegahan *fraud* apabila perusahaan memberikan kompensasi yang mencukupi dan pemberian kompensasi tepat waktu.

Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil dari penelitian ini mendukung H₃ yang menyatakan bahwa perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Perusahaan berperan untuk menegakkan aturan dan regulasi serta menerapkan budaya yang baik. Karyawan turut berperan sebagai individu untuk berperilaku etis selama bekerja dengan menjaga profesionalitas selama berada di lingkungan kerja, sehingga karyawan akan enggan bertindak curang. Oleh sebab itu, semakin etis perilaku karyawan, maka pencegahan terhadap *fraud* semakin meningkat.

Setiap individu dalam perusahaan wajib berperilaku etis. Tindakan menjauhi dan menghindari aktivitas yang tidak etis saat bekerja serta tetap bersikap profesional selama bekerja dapat menghindari terjadinya *fraud*. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2015) yang menunjukkan bahwa perilaku etis berpengaruh positif dalam mencegah *fraud*. Penelitian lain terkait perilaku etis yang dilakukan oleh Gaurina dkk. (2017) menunjukkan perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil dari penelitian ini mendukung H₄ yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. *Whistleblowing system* merupakan salah satu upaya paling efektif dalam mencegah *fraud*. Hal tersebut dapat terwujud apabila penerapan *whistleblowing system* diterapkan dengan memenuhi ketiga aspek, yakni aspek struktural, operasional, dan perawatan. Apabila ketiga aspek tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan dan karyawan memahaminya, maka hal tersebut dapat memengaruhi karyawan untuk melaporkan tindakan *fraud*.

Laporan pelanggaran yang dilaporkan sebagai *output* dari pelaksanaan *whistleblowing system*, harus di investigasi atau ditindaklanjuti. Hal tersebut menjadi penting karena dapat meningkatkan jumlah kasus *fraud* yang terungkap serta memicu para karyawan untuk melaporkan tindakan *fraud* yang diketahui. Dengan demikian, penerapan *whistleblowing system* yang efektif dapat meningkatkan pencegahan *fraud*. Penelitian ini memperkuat penelitian Nugroho (2015) yang menunjukkan *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan dalam mencegah *fraud*.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pencegahan *fraud* di PT Bina San Prima Yogyakarta dan melibatkan 53 responden. Berdasarkan hasil penelitian, sistem pengendalian internal, perilaku etis, dan *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian ini mendukung H₁, H₃, dan H₄ yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal, perilaku etis, dan *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian ini menolak H₂ yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Akibat pandemi, jumlah sampel penelitian dan jumlah karyawan yang memenuhi syarat menjadi minim. Jenjang pendidikan terakhir responden penelitian yakni SMA memperbesar kemungkinan responden kurang dapat memahami isi kuesioner. Selain itu, metode kuesioner memungkinkan responden untuk melakukan *faking good* dan memicu timbulnya bias. Perusahaan diharapkan dapat menerapkan, mempertahankan, dan meningkatkan sistem pengendalian internal dan memberikan pengetahuan mengenai risiko yang dapat timbul akibat *fraud*. *Whistleblowing system* dan penyesuaian kompensasi berpengaruh cukup besar sehingga patut untuk ditinjau ulang.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmed, A. M., & Muhammed, A. A. (2018). Internal control systems & its relationships with the financial performance in telecommunication companies—a case study of Asiaccell. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(11), 82–88.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.

- Akhmetshin, E. M., dkk. (2017). Internal control in the system of innovation management in the modern business environment, *International Journal of Economics Research*, 4(15), 409-416.
- Anandya, C. R., & Werastuti, D. N. S. (2020). Pengaruh whistleblowing system, budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan fraud pada PT. pelabuhan Indonesia III (Persero) benoa Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(2), 185.
- Anthonia, N. O., Okeke, M. N., & Ikechukwu, I. A. (2019). Compensation management and employee performance in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 384-398.
- Cendikia, C., & Syahza, A., Trisnawati, F. (2016). The influence of effectiveness of internal control and the compensation compatibility to fraud prevention on PDAM tirta siak Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau*, 3(2), 1-14.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 69-78.
- Dimitriou, C. K., & Ducette, J. P. (2018). An analysis of the key determinants of hotel employees' ethical behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, (66-74).
- Gaurina, N. P. M., Purnamawati, I. G. A., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku etis dan whistleblowing system terhadap pencegahan fraud (studi kasus pada Bali hai cruises). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1-9.
- Handoko, B. L., Swat, A., & Lindawati, L. (2019). The effect of internal control system, leadership style and compensation system toward fraud prevention. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(4), 3693-3698.
- Indriani, M., Yulia, A., Nadirsyah, N., & Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing intention, personal cost, organizational commitment and fraud seriousness level. *Journal of Accounting and Investment*, 20(2), 129-151.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- KPK. (2020). *Cegah korupsi, sektor swasta harus lakukan terobosan*. Diakses melalui <https://www.kpk.go.id/id/berita/berita-kpk/1621-cegah-korupsi-sektor-swasta-harus-lakukan-terobosan>
- Maulida, W. Y., & Bayunitri, B. I. (2021). The influence of whistleblowing system toward fraud prevention. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 2(3), 273-292.
- Nugroho, V. O. (2015). Pengaruh persepsi karyawan mengenai whistleblowing system terhadap pencegahan fraud dengan perilaku etis sebagai variabel intervening. *Jurnal Hasil Riset*, 004(1), 1-10.
- Palchoudhury, A. (2016). Productivity & ethical conduct: A correlation. *Journal of Humanities and Social Science*, 21(1), 93-94.
- Sukmana, Y. (2018). *Korupsi di sektor swasta lebih "gila."* Diakses melalui <https://nasional.kompas.com/read/2018/02/01/07304001/korupsi-di-sektor-swasta-lebih-gila?page=all>
- Wahyudi, S., Achmad, T., & Pamungkas, I. D. (2019). Whistleblowing system and fraud early warning system on village fund fraud: The Indonesian experience. *International Journal of Financial Research*, 10(6), 211-217.
- Widiyarta, K., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh kompetensi aparatur, budaya organisasi, whistleblowing dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa (studi empiris pada pemerintah desa di kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha*, 8(2), 1-12.