

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Independensi Terhadap Sistem Pengendalian Internal

¹Tyagita Dianingtyas Sudibyo, ² Lutviana Putri

¹Universitas PGRI Yogyakarta

²Universitas Alma Ata

 tyagita@upy.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan pada KUD Tani Makmur Yogyakarta. Budaya organisasi terhadap independensi sistem pengendalian internal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah data primer. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dan kriteria nya pegawai yang bekerja minimal 3 bulan. Data analisis menggunakan PLS-SEM dengan program SmartPls. Hasil dari penelitian ini yaitu (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap sistem pengendalian internal dengan nilai P 0,006 (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap sistem pengendalian internal dengan nilai P 0,006 (3) independensi berpengaruh signifikan positif terhadap sistem pengendalian internal dengan nilai P 0,003.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Independensi, Sistem Pengendalian Internal

PENDAHULUAN

Dunia bisnis di era globalisasi pada saat ini dituntut agar mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi supaya perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Keberhasilan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan salah satu faktor yang paling penting adalah sumber daya manusianya, dan yang paling berperan disini adalah pemimpin disuatu perusahaan tersebut, pemimpin adalah panutan untuk bawahannya dalam suatu organisasi, sehingga jika ingin ada perubahan yang lebih baik maka itu dimulai dari tingkat paling atas yaitu pemimpin itu sendiri (Gitayani et al., 2015).

Kepemimpinan merupakan pokok penting dalam suatu perusahaan, karena jika tidak adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka perusahaan akan mengalami kemunduran. Dan pada dasarnya pemimpin memiliki sikap yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut juga gaya kepemimpinan (Gitayani et al., 2015). Pada dasarnya pemimpin memiliki gaya manajemen yang luar biasa dalam memimpin bawahannya, yang sering disebut dengan gaya



kepemimpinan. seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar anda dapat memanipulasi bawahannya.

Budaya organisasi adalah salah satu cara atau metode untuk menginspirasi karyawan dengan tujuan mencapai kinerja maksimal, karena budaya organisasi yang baik dapat memberikan ekosistem yang sesuai bagi karyawan untuk bekerja jika budaya tersebut dianggap cocok dan dapat membimbing karyawan dalam perbaikan mereka (Irfan & Yusuf, 2020). Budaya organisasi ditentukan dengan menggunakan perusahaan, artinya bisnis yang menghubungkan fasilitas percakapan internal dan luar dalam mengembangkan contoh organisasi seperti kesuksesan dan keberlanjutan industri (Irfan & Yusuf, 2020).

Struktur pengelolaan internal bisa menjadi sangat penting untuk kelangsungan hidup industri. tanpa manajemen internal yang memadai, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai operasi reguler (Sudibyo, 2020). Adanya pengendalian internal ini dapat menjadi salah satu perangkat manajemen untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang memberikan evaluasi, petunjuk, tutorial dan ulasan. Dengan manipulasi batin hijau agar komunikasi antara semua sistem kontrol dan personel operasional dapat segera terfasilitasi dengan baik, sifat-sifat pengendalian internal yang efisien dapat memberikan kontribusi pada peningkatan komunikasi antara manajemen bank dan auditor keuangan, dan antara manajemen bank dan perbankan pengawasan pemerintah (Dianawati & Ramantha, 2013).

Koperasi Unit Desa merupakan salah satu Unit Koperasi yang diharapkan mampu menggerakkan ekonomi indonesia, khususnya ekonomi di pedesaan. Koperasi Unit Desa dibentuk berdasarkan kebutuhan masyarakat (Saputra et al., 2020). Koperasi Unit Desa diharapkan dapat menjadi kegiatan perekonomian di daerah pedesaan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional dan dibina serta dikembangkan secara terpadu (Keahlian et al., 2021). Secara khusus berdasarkan pengamatan peneliti keberadaan Koperasi Unit Desa Tani Makmur yang ada di Kecamatan Kasihan cukup berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi, karena KUD memberikan berbagai pelayanan yang sangat menunjang untuk membangkitkan perekonomian khususnya masyarakat desa. Dalam hal ini, peneliti tertarik untuk mengetahui secara mendalam mengenai strategi yang dilakukan oleh KUD Tani Makmur di dalam upaya meningkatkan kesejahteraan ekonomi khususnya anggota koperasi dan umumnya masyarakat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif yaitu penelitian yang pada umumnya menekankan analisis proses dari proses berpikir secara deduktif dan induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Penelitian kualitatif tidak berarti tanpa dukungan dari data kuantitatif akan tetapi, lebih ditekankan pada kedalaman berpikir formal dari peneliti dalam menjawab permasalahan yang dihadapi.

1. Jenis Penelitian

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), yaitu riset yang dilakukan terhadap terjadinya gejala-gejala. Menurut (Purnasari, 2021) penelitian lapangan yaitu sesuatu yang dilakukan dilapangan atau di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut. Penelitian ini menyangkut pengolahan data permasalahan yang ada dalam lapangan atau keadaan yang sebenarnya. Yang dimaksud lapangan dalam penelitian adalah kud Tani Makmur tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan independensi terhadap sistem pengendalian internal.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, karena penelitian ini berupaya mengumpulkan fakta yang ada dilapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan KUD Tani Makmur Yogyakarta. Total seluruh karyawan KUD Tani Makmur adalah 32 orang karyawan. Sample penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Data yang digunakan adalah data primer. Data primer didapat dengan metode kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan KUD Tani Makmur Yogyakarta. Pernyataan yang diajukan bersifat tertutup dengan menggunakan skala likert sebagai pilihan jawaban agar responden lebih leluasa, mudah dan terbuka dalam menjawab kuesioner.

4. Teknik Analisis Triangulasi Data

Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis statistik deskriptif menampilkan hasil penelitian dalam bentuk rerata skor. Analisis inferensial menggunakan PLS-SEM (Partial Least Squares Stuctural Equation Modeling) dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 Smart Partial Least Squares). Alasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Serta Independensi Terhadap Sistem Pengendalian Internal

memilih PLS-SEM karena penelitian ini memiliki 3 variabel yang terdiri dari variabel independen, intervening dan dependen dengan sampel sebanyak 36.

Dengan demikian penggunaan PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 akan mampu menguji dan mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis PLS- SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 menggunakan dua sub model, yaitu:

a. Outer Model

Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model, yaitu:

1) Validitas

a) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 1

Parameter Validitas Konvergen

No	Validitas Konvergen	Nilai
1	<i>Outer Loading</i>	>0,7
2	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	>0,5

Sumber: (Abdillah & Hartono, 2015)

b) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Nilai *loading* dari masing-masing item terhadap konstruk nya lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya dan nilai *cross loading* >0,7 (Jogiyanto, 2011).

2) Reliabilitas

Tabel 2

Parameter Reliabilitas

No	Realibilitas	Nilai
1	<i>Composite Reliability</i>	> 0,7
2	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0,6

Sumber: (Abdillah & Hartono, 2015)

Composite reliability mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel sedangkan *cronbach's alpha* mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variabel.

b. Inner Model

Uji pada inner model dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Beberapa uji untuk inner model, yaitu (Abdillah & Hartono, 2015):

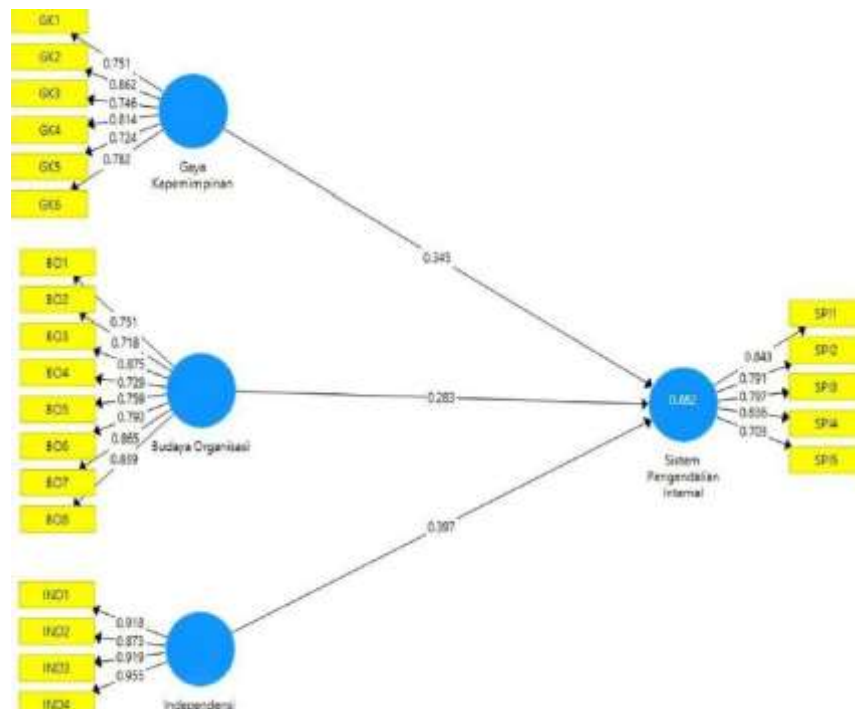
- 1) *R-Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. *R-Square* (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang nilai 0 sampai dengan 1.

Tabel 3
R-Square

No	Jenis Variabel	Variabel	R-Square
1	Dependent	Sistem pengendalian internal	0,891
2	Independent	Gaya kepemimpinan	-
3	Independent	Budaya organisasi	-
4	Independent	Independensi	-

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 3.0, 2022

Gambar 1
Diagram Path



Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 3.0, 2022

Gambar menunjukkan bahwa koefisien jalur gaya kepemimpinan mempengaruhi sistem pengendalian internal sebesar 0,345. Koefisien jalur budaya organisasi mempengaruhi sistem pengendalian internal sebesar 0,283. Koefisien jalur independensi mempengaruhi sistem pengendalian internal sebesar 0,397. Berikut adalah nolai koefisien jalur nilai t-statistic pada inner model:

Tabel 4
Koefisien Jalur Nilai t-statistic

Jalur Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Values
Gaya Kepemimpinan -> Sistem Pengendalian Internal	0.345	2.750	0.006
Budaya Organisasi -> Sistem Pengendalian Internal	0.283	2.781	0.006
Independensi -> Sistem Pengendalian Internal	0.397	3.021	0.003

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 3.0, 2022

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah jenis penguasaan yang berasal dari kemampuan individu yang dapat mendorong faktor atau menyambut orang lain untuk mencapai sesuatu tergantung pada pengakuan oleh kelompok, dan memiliki kemampuan luar biasa yang sesuai untuk keadaan luar biasa (Fajrin, 2018).

Jenis-jenis gaya kepeminpinan menurut (Fahmi, 2013) terdapat tiga macam bentuk gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin, yaitu:

1) Gaya kepemimpinan direksi

Merupakan kepemimpinan menjalin kerja sama dengan baik dan mampu berbaur dalam tim dengan karyawan.

2) Gaya kepemimpinan suportif

Merupakan kepemimpinan yang menanamkan kepedulian terhadap bawahan, menunjukkan kesulitan untuk kesejahteraan personelnnya dan menghasilkan ekosistem yang harmonis dan ramah di unit kerja pekerja.

3) Gaya kepemimpinan partisipatif

Merupakan kepemimpinan yang ikut serta bergabung dengan karyawan dan mampu berbaur dalam lingkungan keluarga perusahaan.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi akan menjadi semakin bertambah ketika perspektif kebijakan publik serta perspektif manajemen publik dalam administrasi nasional masih mempunyai sebagian permasalahan dalam masa transisi negara berkembang, budaya organisasi melonjak (Setiawan et al., 2020). Inti perkaranya terletak pada nilai, kepercayaan serta norma kelembagaan, dan perilaku individu. Budaya organisasi merupakan nilai serta kepercayaan yang dianut oleh para anggota organisasi (Setiawan et al., 2020). Bagi (Robbins, 2012) membagikan 7 ciri budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Pembaruan agar bisa meminimalisir kerugian pada perusahaan.
- 2) Meningkatkan pemikiran yang kritis dan berfikir rasional.
- 3) Berpedoman pada hasil agar usaha yang dilakukan lebih maksimal.
- 4) Meningkatkan kualitas manusia yang baik agar kompetensinya naik.
- 5) Mengutamakan kepentingan bersama di bading dengan kepentingan individual dan tidak memperturukan ego.
- 6) Mampu bersaing dengan cara tenang dan kepala dingin dan berfikir cerdas.
- 7) Meningkatkan kemajuan perusahaan dengan loyalitas dan kerja sama tim yang solid.

c. Independensi

Independensi diperlukan supaya dalam melaksanakan aktivitas pengawasan sanggup membagikan laporan pada suatu peristiwa ataupun penemuan cocok kenyataan sesungguhnya (Sarianingsih et al., 2021). Pengelompokan indepedensi pada perusahaan ialah (Sarianingsih et al., 2021):

- 1) Kebenaran berita: seseorang yang jujur dan waspada akan kesalahan dalam menjalankan tugas.
- 2) Menampilkan hal yang baik: menampilkan hal yang baik untuk di laksanakan pada lingkungan perusahaan dan pihak relasi.
- 3) Kompetensi pada bidangnya: orang yang mampu profesional dalam menjalankan tugas yang di amanhkan padanya dalam segala suasana.

d. Sistem pengendalian internal

Sistem pengendalian internal ialah cara yang dilakukan untuk mengatasi masalah yang muncul pada perusahaan. Adanya masalah yang berlaku di perusahaan di selesaikan dengan baik dengan cara yang bijak, kepala dingin tanpa terbawa emosi dan mencerminkan bahwa diri ialah seorang pemimpin (Rahman, 2020).

e. Koperasi

Koperasi (*cooperative*) bersumber dari kata *co-operation* yang artinya kerjasama. Ada juga yang mengartikan koperasi dalam makna lain. Seperti dikatakan oleh Enriques memberikan pengertian koperasi yaitu menolong satu sama lain (*to help one another*) atau saling bergandengan tangan (*hand in hand*). (Saputra et al., 2020) Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 17 Tahun 2012, Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum Koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip Koperasi

f. Koperasi Unit Desa

Koperasi Unit Desa merupakan salah satu Unit Koperasi yang diharapkan mampu menggerakkan ekonomi indonesia, khususnya ekonomi di pedesaan. Koperasi Unit Desa dibentuk berdasarkan kebutuhan masyarakat. Dalam perannya Koperasi Unit Desa memiliki beberapa bidang seperti usaha simpan pinjam, sarana-sarana pertanian, dan lain-lain.

Koperasi Unit Desa diharapkan dapat menjadi kegiatan perekonomian di daerah pedesaan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional dan dibina serta dikembangkan secara terpadu. Hal ini juga disampaikan dalam instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4, Pasal 4, Tahun 1984 menyatakan bahwa : pembentukan Koperasi Unit Desa dilakukan oleh warga desa sendiri baik yang menjadi anggota kelompok tani atau tidak menjadi anggota kelompok tani yang ada di pedesaan. Lebih lanjut dalam instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4, Pasal 1, Tahun 1984 menyatakan bahwa pengembangan Koperasi Unit Desa diarahkan agar Koperasi Unit Desa menjadi pusat pelayanan kegiatan perekonomian di daerah pedesaan yang merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional, dan dibina serta dikembangkan secara terpadu melalui program lintas sektoral. Pembinaan dan Pengembangan Koperasi Unit Desa dilaksanakan dalam rangka pemantapan dan peningkatan peranan serta tanggung jawab masyarakat pedesaan, sehingga

mampu mengurus diri sendiri dan dapat berperan serta secara nyata dalam pembangunan nasional dan pembangunan pedesaan serta mampu memetik dan menikmati hasil pembangunan atas dasar swadaya dan gotong royong.

g. KUD Tani Makmur

Koperasi Unit Desa (KUD) “ Tani Makmur ” Kecamatan Kasihan yang mempunyai bidang gerak antara lain simpan pinjam, WaSerDa (Warung serba ada), SaProTan (Sarana produksi pertanian), PPOB (pembayaran listrik, telepon, PDAM), Internet. Dengan banyaknya unit usaha yang erdapat di KUD Tani Makmur masyarakat di Kecamatan Kasihan untuk mengelola atau memanfaatkan keberadaan KUD Tani Makmur. Koperasi Unit Desa (KUD) juga menjadi pilihan utama bagi masyarakat, selain pelayanan yang diberikan memenuhi kebutuhan, untuk prosesnya juga mudah. Contohnya ketika melakukan pinjaman uang ke Koperasi Unit Desa tidak seperti mengajukan pinjaman di tempat lain. Koperasi Unit Desa tidak memerlukan Agunan (jaminan) untuk mengajukan pinjaman.

2. Hasil Penelitian

a. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh KUD Tani Makmur Yogyakarta

Penelitian ini mengukur tiga jenis gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan partisipasif (Robbins, 2012). Hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata gaya kepemimpinan direktif 2,75, gaya kepemimpinan suportif 2,73 dan gaya kepemimpinan partisipasif 2,96. Gaya kepemimpinan partisipasif memiliki nilai rata-rata paling tinggi.

Data penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menerapkan gaya kepemimpinan partisipasif sedangkan sebagian kecil dari karyawan lain menerapkan gaya kepemimpinan direktif dan partisipasif.

b. Gaya kepemimpinan di KUD Tani Makmur berpengaruh positif terhadap sistem pengendalian internal

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap sistem pengendalian internal berdasarkan analisis data, diperoleh nilai t-statistic $2,750 > 1,64$ dan nilai p-value $0,006 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap sistem pengendalian internal. Menurut hasil analisis data, KUD Tani Makmur menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu memusatkan segala keputusan serta kebijakan yang diambil harus dari dirinya sendiri secara

penuh. Pemimpin juga berasumsi dirinya sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Apapun yang menjadi keputusan pemimpin harus diikuti oleh setiap bawahannya. Setiap pembagian tugas ditetapkan dari atas dan sanksi tegas diberikan langsung dari pimpinan.

c. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap sistem pengendalian internal

Pengaruh budaya organisasi terhadap sistem pengendalian internal berdasarkan analisis data, diperoleh nilai t-statistic $2,781 > 1,64$ dan nilai p-value $0,006 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap sistem pengendalian internal. Data penelitian pada budaya organisasi menunjukkan hasil sebagai berikut:

- 1 Dimensi inovasi dan mengambil risiko pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa KUD Tani Makmur memiliki budaya organisasi yang partisipatif maksudnya yaitu semua atasan juga terlibat didalam proses inovasi dan pengambilan risiko pada perusahaan.
- 2 Dimensi orientasi individu pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa KUD Tani Makmur memiliki budaya organisasi yang menjalankan tugas yang telah diberikan oleh pihak atasan, dan juga bawahan harus dituntut untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur perusahaan.
- 3 Dimensi orientasi tim pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa KUD Tani Makmur memiliki budaya organisasi yang kompak dan dapat bekerja sama dengan tim dan jika ada permasalahan dalam hal pekerjaan selalu diselesaikan secara kekeluargaan dan bersama.
- 4 Dimensi agresivitas pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa KUD Tani Makmur memiliki budaya organisasi yang aktif dan selalu disiplin dalam menjalankan setiap pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, pegawai yang dituntut untuk dapat bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab masing-masing.

- 5 Dimensi stabilitas pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa KUD Tani Makmur memiliki budaya organisasi yang dapat mengembangkan perusahaan, karena pegawai akan selalu bias dan mambu untuk mengedepankan visi dan misi yang ada pada KUD Tani Makmur.

d. Independensi berpengaruh signifikan positif terhadap sistem pengendalian internal

Pengaruh independensi terhadap sistem pengendalian internal berdasarkan analisis data, diperoleh nilai t-statistic $3,021 > 1,64$ dan nilai p-value $0,003 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terima, artinya independensi berpengaruh signifikan positif terhadap sistem pengendalian internal. Dalam KUD Tani Makmur independensi

banyak memiliki privasi antara pegawai dan atasan, didalam independensi ini bawahan aktif bekerjasama dengan pribadi manajerial selama proses pemeriksaan akuntan, dan penyusuna audit juga tidak bebas tangan antara bawahan dengan atasan. Hanya saja bawahan bebas memeriksa buku serta catatan-catatan, pejabat dan karyawan perusahaan, serta sumber informasi lain yang masih berhubungan dengan kegiatan, kewajiban-kewajiban dan sumber-sumber bisnis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari uraian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai persepsi masyarakat terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan independensi terhadap sisteme pengendalian internal di KUD Tani Makmur Yogyakarta dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pada KUD Tani Makmur adalah gaya kepemimpinan partisipasif
2. Gaya kepemimpinan (partisipasif) di KUD Tani Makmur berpengaruh signifikan positif terhadap sistem pengendalian internal
3. Budaya organisasi pada KUD Tani Makmur berpengaruh signifikan positif terhadap sistem pengendalian internal
4. Independensi pada KUD Tani Makmur berpengaruh signifikan positif terhadap sistem pengendalian internal

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang penulis uraikan diatas sebagai upaya dalam meningkatkan sistem pengendalian internal, adapun saran yang dapat menjadi pertimbangan penulis:

1. Gunakan metode wawancara juga supaya dapat menambah pengetahuan dan informasi yang ada di KUD Tani Makmur
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas wilayah penelitian sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.
3. Untuk perusahaan agar bisa membagi pekerjaan yang lebih kepada pegawai supaya mengurangi kegiatan yang tidak diperlukan seperti menganggur, agar bisa memanfaatkan waktu seefisien mungkin.
4. Untuk KUD Tani Makmur agar lebih baik lagi: Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pengurus yang ada di KUD Tani Makmur agar dalam mengelola koperasi baik saat perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dapat berjalan lebih optimal.
5. Melibatkan anak muda dalam kepengurusan agar KUD Tani Makmur lebih banyak lagi memunculkan inovasi-inovasi atau ide-ide yang lebih modern dan sesuai dengan perkembangan zaman.
6. Melakukan lebih banyak kerjasama dengan pihak pihak lain, agar koperasi unit desa lebih maju dan berkembang. Tidak hanya bekerjasama dengan jangka waktu yang singkat, namun bekerjasama yang berkelanjutan.

REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Andi Yogyakarta.
- Dianawati, N. M. D., & Ramantha, W. (2013). Pengaruh Independensi, Keahlian Profesional dan Pengalaman Kerja Auditor Internal terhadap Efektivitas Struktur Pengendalian Internal Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(3), 439–450.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasinya)*. Alfabeta.
- Fajrin, I. Q. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*.

- Gitayani, W. T., Darmawan, N. A. S., & Purnawati, I. G. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal (SPI) Dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–11.
- Irfan, A., & Yusuf, I. E. (2020). The Research Conducted to Examine The Influence of Leadership Style and Organizational Commitment and Organizational Culture on The Employee Performance and to Examine The Moderation Effect of Organizational Culture. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 5(2), 56–69.
- Keahlian, D. A. N., Badan, P., Terhadap, P., & Sarianingsih, N. K. (2021). *Sistem Pengendalian Intern Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Se-Kecamatan Mengwi*. 3(1), 290–301.
- Purnasari, N. (2021). *Metodologi Penelitian*. Guepedia.
- Rahman, K. G. (2020). Rahman, Karlina Ghazalah. "Sistem Pengendalian Internal Dan Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Bongaya Journal for Research in Accounting (BJRA)*, 3(1), 20–27.
- Robbins, P. S. (2012). *Organizational Behaviour* (P. S. Robbins (ed.); Tenth Edit). Salemba.
- Saputra, I. K. A., Sudiana, I. W., & Putra, I. P. D. S. (2020). Pengaruh Independensi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Ubud. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 699–730.
- Sarianingsih, N. K., Novitasari, N. L. G., & Widhiastuti, N. L. P. (2021). Pengaruh Independensi, Motivasi, Tingkat Pendidikan dan Keahlian Profesional Badan Pengawas terhadap Sistem Pengendalian Intern Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Mengwi. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 3(1).
- Setiawan, R., Andreas, A., & Nasrizal, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Mutu Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan: Efektivitas Pengendalian Internal Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Perbankan Bumn Di Pekanbaru). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 322–329.

Sudibyo, T. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Fraud (Studi Kasus Pengadaan Barang Di Pt Kaltim Industrial Estate) Influence of Leadership Style To Fraud (Case Study on Procurement of Goods in Pt Kaltim Industrial Estate). *Jpsb*, 8(1), 79–93.