

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskriptif Data

Data penelitian yang di kumpulkan berupa kuesioner yang disebarakan langsung ke seluruh responden. Kuesioner tersebut ditinggal dan diambil kembali antara 2 hari sampai 2 minggu, waktu pengumpulan data selama 10 hari dimulai tanggal 16 Januari 2014 sampai 25 Januari 2014.

Adapun rincian dari pengiriman dan pengambilan kuesioner dijelaskan pada tabel 4.1 yaitu:

**Tabel 4.1**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Total kuesioner yang disebar	58	100 %
Jumlah kuesioner yang kembali	50	86.21 %
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	8	13.79 %
Kuesioner yang dapat digunakan	41	82.00 %
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	18	18.00 %

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2014*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 100 eksemplar (100 %) kuesioner yang disebarakan di 8 Fakultas dan 1 Rektorat di Universitas Bengkulu, jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 50 eksemplar (86.21%). Kemudian kuesioner yang tidak kembali sebanyak 8 eksemplar (13.79%). Dari 50 kuesioner yang kembali, ada 18 eksemplar (18.00%) kuesioner tidak dapat diolah, dengan demikian jumlah kuesioner yang dapat diolah yaitu 41 kuesioner (*respon rate* 82.00%).

## 4.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif penelitian merupakan gambaran kondisi variabel dari pencegahan kecurangan akuntansi, keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi, dan pengembangan mutu karyawan. Dari hasil kuesioner yang sudah terkumpul ditabulasikan kemudian diolah menggunakan *software* SPSS 16.0. Kondisi variabel yang ditunjukkan oleh tabel deskriptif 4.2 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Kisaran Teoritis		Mean Teoritis	Kisaran Aktual		Mean Aktual	Standar Deviasi
		Minimum	Maksimum		Minimum	Maksimum		
KPIBA	41	4.00	20.00	12.00	14.00	20.00	17.8049	1.67660
PMK	41	4.00	20.00	12.00	9.00	19.00	14.4878	2.41994
PKA	41	7.00	35.00	21.00	24.00	35.00	28.6341	2.83510

*Sumber: Data diolah, 2014*

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat terlihat bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi memiliki nilai *mean* aktual sebesar 17.8049 lebih besar dari *mean* teoritis 12.00. Hal ini menunjukkan bahwa staf karyawan keuangan pada rektorat dan 8 fakultas di Universitas Bengkulu telah menerapkan pengendalian intern yang efektif sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008. Standar deviasi pada variabel keefektifan pengendalian intern sebesar 1.67660 dengan ini menandakan bahwa jawaban dari responden sangat bervariasi.

Variabel pengembangan mutu karyawan juga terlihat bahwa nilai *mean* aktual yang berada pada rentang tinggi sebesar 14.4978 lebih besar dari *mean* teoritis 12.00. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan mutu karyawan keuangan di Universitas Bengkulu telah baik dilakukan dalam pencapaian *engaged performance*. Standar deviasi pada variabel pengembangan mutu karyawan sebesar 2.41994 dengan ini menandakan bahwa jawaban dari responden sangat bervariasi.

Variabel pencegahan kecurangan akuntansi, terlihat bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel pencegahan kecurangan akuntansi sebagai variabel dependen memiliki nilai *mean* aktual pada rentang tinggi sebesar 28.6341 lebih besar dari *mean* teoritis 21.00. Hal ini menandakan bahwa pencegahan kecurangan akuntansi di Universitas Bengkulu telah dilakukan dengan baik. Standar deviasi pada variabel pencegahan kecurangan akuntansi sebesar 2.83510 dengan ini menandakan bahwa jawaban dari responden sangat bervariasi.

### **4.3 Pengujian Kualitas Data**

#### **4.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Dimana skala atau instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pada penelitian ini semua pertanyaan dari keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan dapat digunakan untuk diuji

validitasnya. Data penelitian ini diukur dengan analisis *person correlation*, dimana jika total dari analisis nilai  $< 0.05$  maka data dikatakan valid. Hasil pengujian validitas data dapat dilihat pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Pearson Colleration (Validitas)</i></b>	<b>Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi	0.520** - 0.741**	0.000 – 0.000	Valid
Pengembangan Mutu Karyawan	0.391* - 0.689**	0.011 – 0.000	Valid
Pencegahan Kecurangan Akuntansi	0.335* - 0.712**	0.032 – 0.000	Valid

*Sumber: Data diolah, 2014*

\*\*= signifikan 1%

\* = signifikan 5%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas terlihat bahwa hasil pengujian dari rata-rata item pertanyaan yang digunakan semua variabel valid. Dilihat dari nilai signifikan seluruh variabel memiliki nilai di bawah 0.05 yaitu bernilai 0.000 dan menunjukkan korelasi positif pada level 0,01 dan 0,05 maka butir instrumen dinyatakan valid.

### 4.3.2 Uji Reliabilitas Data

Uji realibilitas digunakan untuk menentukan tingkat kepercayaan minimal yang dapat diberikan terhadap kesungguhan jawaban yang diterima. Suatu item pernyataan/pertanyaan yang reliabel sudah pasti valid, tetapi item pernyataan-pertanyaan yang valid belum tentu reliabel. Uji realibilitas ini menggunakan tehnik *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_i$ )  $> 0,7$  (Ghozali, 2011). Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi	0.757	<i>Reliable</i>
Pengembangan Mutu Karyawan	0.738	<i>Reliable</i>
Pencegahan Kecurangan Akuntansi	0.844	<i>Reliable</i>

*Sumber : Data diolah, 2014*

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa koefisien *cronbach alpha* terhadap butir yang valid pada variabel keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi sebesar 0.757, variabel pengembangan mutu karyawan sebesar 0.738, variabel pencegahan kecurangan akuntansi 0.844 yang masing-masing lebih besar 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah dimana model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas akan terpenuhi apabila sampel yang digunakan lebih dari 30. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas non parametrik yaitu *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Normalitas Data**

<b>Variabel</b>	<b><i>Kolmogorov-Smirnov-Test</i></b>	<b><i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i></b>	<b>Kesimpulan</b>
Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi	1.468	0.127	Distribusi Normal
Pengembangan Mutu Karyawan	0.972	0.301	Distribusi Normal
Pencegahan Kecurangan Akuntansi	0.924	0.361	Distribusi Normal

*Sumber : Data diolah, 2014*

Pada tabel 4.5 pengujian Normalitas dengan *Uji One Sample Kolmogorof-Smirnov Test* tersebut, data terdistribusi secara normal jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0.05 (5%). Hasil pengujian normalitas data dengan *Uji One Sample Kolmogorof-Smirnov Test*, menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi sebesar  $0.127 > 0.05$ , pengembangan mutu karyawan sebesar  $0.301 > 0.05$ , dan pencegahan kecurangan akuntansi sebesar  $0.361 > 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya indikasi pada multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *varian inflantion* (VIF) (Ghozali, 2011). Hasil pengujian multikolinearitas data dapat dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Tolerance</i></b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi	0.966	1.036	Bebas Multikolinieritas
Pengembangan Mutu Karyawan	0.966	1.036	Bebas Multikolinieritas

*Sumber : Data diolah, 2014*

Berdasarkan pada Tabel 4.6 diatas, hasil uji melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen tersebut.

### 4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Model regresi yang baik apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau heterokedastisitas (Ghozali, 2011). Metode yang digunakan untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dengan probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Hasil pengujian heterokedastisitas data dapat dilihat pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi	0.641	Bebas Heterokedastisitas
Pengembangan Mutu Karyawan	0.803	Bebas Heterokedastisitas

*Sumber: Data diolah, 2014*

Dari Tabel 4.7 terlihat bahwa untuk semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05, sehingga semua variabel tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

## 4.5 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

### 4.5.1 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi, pengembangan mutu karyawan yang mempengaruhi pencegahan kecurangan akuntansi. Hasil pengujian regresi data dapat dilihat pada tabel 4.8.



**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi**

<b>Variabel</b>	<b>Koef Regresi</b>	<b>t hitung</b>	<b>Sig</b>
Konstanta	54.689	9.038	0.000
Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi	0.314	4.150	<b>0.000*</b>
Pengembangan Mutu Karyawan	0.331	4.834	<b>0.001*</b>
R Square	0.340		
Adjusted R <sup>2</sup>	0.324		
F	8.085		
Sig	0.001		

*Sumber* : data diolah, 2014

Dari hasil uji di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai statistik F adalah 8.085 dengan nilai signifikan 0.001, hal ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis dapat dianalisis lebih lanjut. Tabel di atas juga memperlihatkan bahwa adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0.324 yang menandakan bahwa pencegahan kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan sebesar 32.4%, dan 67.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) bahwa keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi berpengaruh positif secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Ini dikarenakan nilai t-hitung dari keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi sebesar 4.150, nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0.05 namun *p value* 0.000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan dimana terdapat pengaruh keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi terhadap pencegahan kecurangan akuntansi, sehingga semakin efektif pengendalian intern bidang akuntansi di Universitas Bengkulu maka semakin

berkurangnya tingkat pencegahan kecurangan akuntansi yang terjadi. Dengan demikian hasil pengujian **Hipotesis pertama diterima**.

Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyebutkan bahwa pengembangan mutu karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di Universitas Bengkulu. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung dari pengembangan mutu karyawan sebesar 4.834, nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0.05 dengan nilai *p value* sebesar 0.001 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Semakin baik mutu karyawan di Universitas Bengkulu maka pencegahan kecurangan akuntansi semakin baik. Hasil pengujian ini sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat sehingga **Hipotesis kedua diterima**.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Pengendalian intern merupakan proses yang dipengaruhi oleh pimpinan, staf dan personil lainnya yang dirancang untuk menyediakan jaminan kelayakan dalam hal pencapaian objektifitas dalam keefektifan serta efisiensi dan visi misi organisasi.

Dengan dibangunnya SPI pada bagian keuangan di Universitas Bengkulu, maka akan tercapainya visi dan misi serta tujuan dari Universitas Bengkulu, serta semakin menurun dan kecilnya peluang kecurangan yang terjadi apabila staf telah memahami standar operasional prosedur dan 5 unsur kriteria dari sistem pengendalian intern yang telah ditetapkan di Universitas Bengkulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roberta (2010), yang menyatakan bahwa pengendalian internal yang baik dan pemberian denda bagi karyawan yang melakukan kesalahan, memberikan dampak yang signifikan dalam pencegahan penipuan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rae dan Nava (2008), menghasilkan suatu kesimpulan bahwa kejadian penipuan lebih tinggi terjadi di suatu perusahaan ketika kualitas pengendalian internal dan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi dalam keadaan yang tidak diperhatikan, maka kualitas pengendalian internal dan keadilan organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk mencegah kecurangan.

#### **4.6.2 Pengaruh Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi (*fraud*)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, menunjukkan bahwa pengembangan mutu karyawan berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Pengembangan mutu karyawan berarti menyangkut usaha-usaha meningkatkan pengetahuan karyawan dan keahlian atau keterampilannya. Pengembangan mutu karyawan dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras dan baik, berusaha memiliki tingkat moral yang tinggi dan karenanya akan menghasilkan tugas-tugas yang dikerjakan secara efisien.

Untuk dapat mengukur kinerja karyawan, dapat melakukan beberapa cara yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, etos kerja, perencanaan kerja dan lingkungan kerja. Dengan segala aspek yang ada barulah dapat mengambil keputusan, semakin paham seorang karyawan dengan prosedur dan kriteria dari sifat pengembangan mutu karyawan yang telah ditetapkan di Universitas Bengkulu, maka tingkat terjadinya kecurangan akuntansi semakin kecil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rae dan Nava (2008), melakukan penelitian terhadap keadilan organisasi yang terjadi di lingkungan perusahaan bagi karyawan perusahaan. Dari penelitiannya menghasilkan suatu kesimpulan bahwa keadilan organisasi menjadi suatu hal berpengaruh dalam mencegah terjadinya penipuan karyawan di lingkungan perusahaan.

Roberta (2010), melakukan penelitian terhadap denda yang diberikan terhadap karyawan yang melakukan suatu kesalahan di lingkungan perusahaan, dari penelitian tersebut Roberta menghasilkan suatu kesimpulan bahwa dengan memberikan denda bagi seorang karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap pencegahan kecurangan di suatu perusahaan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ermayanti (2010), menghasilkan suatu kesimpulan bahwa strategi yang ditetapkan sudah baik dalam pengembangan mutu sumber daya manusianya khususnya bagi para karyawan, untuk mencapai visi dan misi yaitu salah satunya untuk mencegah terjadinya penipuan akuntansi (*fraud*). Simanjuntak (2013), menghasilkan suatu kesimpulan bahwa pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di perusahaan.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh positif keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di Universitas Bengkulu. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi yang dilakukan pada staf keuangan, terbukti berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di Universitas Bengkulu.
2. Pengembangan mutu karyawan pada staf keuangan terbukti berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di Universitas Bengkulu.

### **5.2 Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian tentang keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi ini mempunyai implikasi sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Universitas Bengkulu untuk lebih memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi seperti lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan sehingga

membuat pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*) di Universitas Bengkulu akan semakin lebih baik.

2. Dalam kaitannya dengan mutu dari seorang karyawan menjadi suatu hal yang sangat berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi, dimana hal ini dapat dimulai dari proses rekrutmen karyawan (penempatan karyawan sesuai dengan bidang ilmu pengetahuannya) sampai selama karyawan menjadi pegawai di Universitas Bengkulu (pelatihan secara berkala).
3. Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi dan tambahan pengetahuan yang berkaitan dengan keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di masa mendatang.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian pengaruh keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di Universitas Bengkulu ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner, peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas di Universitas Bengkulu. Sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan yang mempengaruhi pencegahan kecurangan akuntansi sebesar 32,4 %.

#### **5.4 Saran Penelitian**

Berdasarkan keterbatasan masalah di atas, maka saran yang dilakukan adalah:

1. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuisioner.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mendampingi responden yang karakteristiknya merata dan tepat sehingga dalam menjawab pertanyaan tidak terlalu bervariasi.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah variabel independen, dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti 2 variabel yaitu pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan, hendaknya untuk peneliti berikutnya dapat meneliti lebih dari 2 variabel dan haruslah diluar dari variabel yang telah para peneliti teliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Association of Certified Fraud Examiners*. [www.acfe.com](http://www.acfe.com) 2012.
- Albrecht, W.S. 2012. *Employee fraud: internal auditors must train themselves to recognize fraud symptoms and pursue the truth*, *The internal Auditor*.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2008. *Abstraksi Peraturan Pemerintah NO. 60 tahun 2008*.
- Barra, Roberta Ann. 2010. *The Impact of Controls and Penalties on Fraud*, *Journal of Information System*.
- Bologna, Jack. 1993. *Handbook of Corporate Fraud*. Boston: Butterworth-Heinemann.
- COSO. 1992. *Does your Control System Pass the COSO Test? Published by the Institute of Internal Auditors Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission (COSO), 2002. Fraudulent Financial Reporting: 1987-1999: An Analysis of U.S. Public Companies*. New York: COSO.
- Ermayanti, Ferra. 2010. *Strategi Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk, Cabang Surakarta*. Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Akuntansi Keuangan. Kerangka Dasar Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan. 2001. Standar Pemeriksaan Akuntan Publik. SA Seksi 319. Pertimbangan Atas Pengendalian Intern dalam Audit Laporan Keuangan*.
- Indriantoro, Nurdan. Bambang, Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Mulyadi. 2002. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Salemba Empat

- Puspasari, Novita. 2011. *Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen pada Konteks Pemerintahan Daerah*.
- Rae, Kristy, dan Subramaniam. 2008. *Quality of internal control procedures: Antecedents and moderating effect on organizational justice and employee fraud*, *Managerial Auditing Journal*.
- Simanjuntak.Nico S. 2010. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Kecurangan Akuntansi di Perusahaan*. Medan
- Transparency In ternational*. [www.Transparency.org](http://www.Transparency.org) diakses pada Januari 2012.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2010. *Akuntansi Forensik & Investigatif Edisi 2*. Jakarta: Salemba 4.
- Tunggal, Amin Widjaya. 2011. *Audit Kecurangan dan Akuntansi Forensik*, HAVARINDO, Jakarta.

## LEMBAR ANGGKET/KUESIONER

Kepada:  
Yth. Para Responden

Nomor kuesioner:

Dalam rangka menyelesaikan skripsi Saya, guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi, saya **Muhammad UtmanArsito (C1C110050)** mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Strata 1 Akuntansi Universitas Bengkulu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansidan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi di Universitas Bengkulu”**. Saya mohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan jujur dan benar. Data atau informasi yang terkumpulkan Saya gunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Saya ucapkan terima kasih banyak atas bantuan, partisipasi dan kerja sama yang telah berikan.

Hormat saya,

Muhammad Utman Arsito

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama : ..... ( Bila tidak keberatan)  
Umur : ..... Tahun  
Jenis Kelamin : L/P  
Pendidikan Terakhir : S2/S1/D3  
Jabatan/Lama Bekerja: ...../..... tahun

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah data atau responden pada tempat yang telah disediakan.
2. Berikan jawaban untuk setiap nomor kuesioner dengan memberi tanda check list (√) pada kolom disebelah kanan pertanyaan.  
S = Selalu : 5  
SR = Sering : 4  
KK = Kadang-kadang : 3  
JR = Jarang : 2  
TP = Tidak Pernah : 1
3. Berikan jawaban yang sejujurnya.
4. Saya akan menjamin kerahasiaan jawaban anda.

No.	Pernyataan	S	SR	KK	JR	TP
<b>Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi</b>						
1.	Di tempat saya bekerja, laporan keuangan disusun sesuai dengan Prinsip Akuntansi yang Berlaku Umum (PABU).					
2.	Di tempat saya bekerja, penggunaan atas harta/aktiva diberikan hanya dengan persetujuan atasan.					
3.	Di tempat saya bekerja, penyimpangan yang terjadi harus dilaporkan kepada atasan.					
4.	Di tempat saya bekerja pengawasan dilakukan pada saat atau waktu yang beralasan dan mendadak (tanpa pemberitahuan terlebih dahulu).					
<b>Pengembangan Mutu Karyawan</b>		<b>S</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>JR</b>	<b>TP</b>
5.	Di tempat saya bekerja, diberikan sekolah ataupun kuliah gratis bagi karyawan yang berprestasi.					
6.	Di tempat saya bekerja, diberikan penghargaan ataupun bonus kepada karyawan yang berprestasi.					
7.	Di tempat saya bekerja, tidak pernah diadakan pelatihan dalam bentuk apapun untuk pengembangan mutu karyawan.					
8.	Di tempat saya bekerja, mutu karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting. Contohnya penempatan karyawan sesuai dengan bidang ilmunya.					
<b>Pencegahan Kecurangan Akuntansi</b>		<b>S</b>	<b>SR</b>	<b>KK</b>	<b>JR</b>	<b>TP</b>
9.	Di tempat saya bekerja, kesadaran mengenai bahaya kecurangan akuntansi cukup tinggi.					
10.	Di tempat saya bekerja, penilaian risiko terjadinya kecurangan oleh bagian terkait dengan bidang akuntansi dilakukan dari waktu ke waktu.					
11.	Di tempat saya bekerja, diberikan imbalan ataupun penghargaan bagi siapapun yang melaporkan kecurangan akuntansi yang sedang terjadi atau yang akan terjadi.					
12.	Di tempat saya bekerja, tidak pernah terjadi kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh karyawan.					
13.	Di tempat saya bekerja, saya menilai bahwa seluruh kebijakan-kebijakan yang berlaku telah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.					

14.	Di tempat saya bekerja, saya memiliki suatu tanggung jawab moral untuk melakukan tanggungjawab semaksimal mungkin sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.					
15.	Di tempat saya bekerja, pencegahan terhadap terjadinya kecurangan akuntansi dilakukan dengan sangat baik.					

**TABEL REKAPITULASI DATA KARYAWAN KEUANGAN  
DI REKTORAT DAN FAKULTAS**

<b>NO</b>	<b>UNIT</b>	<b>Kabag</b>	<b>Kasubag</b>	<b>Bendahara</b>	<b>Staff</b>	<b>Jumlah</b>
1	Rektorat	1	3	5	9	18
2	Fak. Eko dan Bisnis	-	1	3	1	5
3	Fak. Hukum	-	1	3	1	5
4	Fak. Pertanian	-	1	3	1	5
5	Fak. MIPA	-	1	2	2	5
6	Fak. FISIP	-	1	3	1	5
7	Fak. FKIP	-	1	3	1	5
8	Fak. Kedokteran	-	1	2	2	5
9	Fak. Teknik	-	1	2	2	5
<b>TOTAL</b>						<b>58</b>

	KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERN					PENGEMBANGAN MUTU KARYAWAN					PENCEGAHAN KECURANGAN AKUNTANSI								
NO	PL1	PL2	PL3	PL4	PL	PMK1	PMK2	PMK3	PMK4	PMK	PKA1	PKA2	PKA3	PKA4	PKA5	PKA6	PKA7	PKA	PL1
1	5	5	5	3	18	3	4	4	3	14	3	3	4	4	4	4	5	27	PL2
2	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	3	3	5	5	4	4	3	27	PL3
3	5	4	4	3	16	2	5	5	4	16	5	3	5	5	3	3	5	29	PL4
4	5	5	5	3	18	2	4	4	3	13	3	4	3	3	4	4	5	26	PL
5	5	5	5	4	19	2	5	5	5	17	4	4	4	4	4	4	4	28	PMK1
6	5	5	5	5	20	1	1	5	4	11	5	3	5	5	4	4	4	30	PMK2
7	5	5	5	3	18	4	3	3	5	15	3	4	4	4	3	3	5	26	PMK3
8	5	5	5	5	20	3	4	4	5	16	3	5	5	5	5	5	5	33	PMK4
9	5	4	4	5	18	2	5	5	4	16	5	5	4	4	4	4	4	30	PMK
10	5	4	4	3	16	3	2	2	3	10	4	4	3	3	4	4	3	25	PKA1
11	5	5	5	3	18	4	3	3	4	14	5	4	5	5	5	5	4	33	PKA2
12	3	5	5	3	16	2	3	3	4	12	5	3	4	4	3	3	5	27	PKA3
13	3	5	5	3	16	4	3	3	5	15	5	5	3	3	3	3	3	25	PKA4
14	3	4	4	3	14	5	3	3	5	16	5	5	5	5	5	5	5	35	PKA5
15	5	5	5	3	18	5	3	3	5	16	4	5	4	4	3	3	5	28	PKA6
16	5	4	4	3	16	5	4	4	5	18	4	4	3	3	4	4	4	26	PKA7
17	5	4	4	3	16	4	4	4	5	17	3	4	5	5	4	4	4	29	PKA
18	3	5	5	3	16	4	5	5	5	19	4	4	4	4	5	5	4	30	
19	5	5	5	3	18	4	4	4	5	17	4	3	3	3	5	5	5	28	
20	5	5	5	4	19	3	3	3	5	14	5	2	4	4	4	4	4	27	
21	5	5	5	4	19	2	3	3	4	12	5	3	4	4	3	3	3	25	
22	3	5	5	5	18	2	2	2	3	9	3	5	4	4	2	2	4	24	
23	5	5	5	5	20	2	2	2	4	10	4	4	5	5	4	4	3	29	
24	5	5	5	5	20	3	3	3	3	12	5	4	5	5	4	4	3	30	
25	5	5	5	5	20	3	4	4	5	16	5	5	4	4	5	5	5	33	
26	3	5	5	5	18	3	5	5	5	18	5	5	3	3	3	3	5	27	
27	5	5	5	5	20	1	5	5	5	16	5	5	4	4	4	4	4	30	
28	5	5	5	5	20	1	4	4	5	14	5	5	4	4	4	4	4	30	
29	5	5	5	3	18	3	3	3	5	14	5	5	4	4	3	3	4	28	
30	3	5	5	3	16	2	4	4	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	
31	3	5	5	3	16	2	5	5	5	17	3	5	4	4	4	4	4	28	

32	5	5	5	3	18	3	4	4	3	14	3	3	4	4	4	4	5	27	
33	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	3	3	5	5	4	4	3	27	
34	5	4	4	3	16	2	5	5	4	16	5	3	5	5	3	3	5	29	
35	5	5	5	3	18	2	4	4	3	13	3	4	3	3	4	4	5	26	
36	5	5	5	4	19	2	5	5	5	17	4	4	4	4	4	4	4	28	
37	5	5	5	5	20	1	1	5	4	11	5	3	5	5	4	4	4	30	
38	5	5	5	3	18	4	3	3	5	15	3	4	4	4	3	3	5	26	
39	5	5	5	5	20	3	4	4	5	16	3	5	5	5	5	5	5	33	
40	5	4	4	5	18	2	5	5	4	16	5	5	4	4	4	4	4	30	
41	5	4	4	3	16	3	2	2	3	10	4	4	3	3	4	4	3	25	



## Lampiran 1

### Deskriptif Statistik

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PL	41	14.00	20.00	17.8049	1.67660
PMK	41	9.00	19.00	14.4878	2.41994
PKA	41	24.00	35.00	28.6341	2.83510
Valid N (listwise)	41				

## Lampiran 2

### Uji Validitas

#### Pengendalian Intern

Correlations

		PL1	PL2	PL3	PL4	PL
PL1	Pearson Correlation	1	-.021	-.021	.130	.520**
	Sig. (2-tailed)		.895	.895	.417	.000
	N	41	41	41	41	41
PL2	Pearson Correlation	-.021	1	1.000**	.245	.660**
	Sig. (2-tailed)	.895		.000	.123	.000
	N	41	41	41	41	41
PL3	Pearson Correlation	-.021	1.000**	1	.245	.660**
	Sig. (2-tailed)	.895	.000		.123	.000
	N	41	41	41	41	41
PL4	Pearson Correlation	.130	.245	.245	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.417	.123	.123		.000
	N	41	41	41	41	41
PL	Pearson Correlation	.520**	.660**	.660**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Lampiran 3

### Uji Validitas

### Pengembangan Mutu Karyawan

Correlations

		PMK1	PMK2	PMK3	PMK4	PMK
PMK1	Pearson Correlation	1	-.019	-.369*	.294	.391*
	Sig. (2-tailed)		.907	.017	.062	.011
	N	41	41	41	41	41
PMK2	Pearson Correlation	-.019	1	.647**	.291	.795**
	Sig. (2-tailed)	.907		.000	.065	.000
	N	41	41	41	41	41
PMK3	Pearson Correlation	-.369*	.647**	1	.254	.606**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.110	.000
	N	41	41	41	41	41
PMK4	Pearson Correlation	.294	.291	.254	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.062	.065	.110		.000
	N	41	41	41	41	41
PMK	Pearson Correlation	.391*	.795**	.606**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



	Sig. (2-tailed)	.890	.616	.119	.119		.000	.653	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
PKA6	Pearson Correlation	.022	.081	.247	.247	1.000**	1	.072	.712**
	Sig. (2-tailed)	.890	.616	.119	.119	.000		.653	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
PKA7	Pearson Correlation	-.142	.108	-.024	-.024	.072	.072	1	.282
	Sig. (2-tailed)	.376	.503	.882	.882	.653	.653		.074
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
PKA	Pearson Correlation	.363*	.335*	.640**	.640**	.712**	.712**	.282	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.032	.000	.000	.000	.000	.074	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Lampiran 5**  
**Uji Reliabilitas**  
**Pengendalian Intern**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	4

**Lampiran 6**  
**Uji Reliabilitas**  
**Pengembangan Mutu Karyawan**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	4

## Lampiran 7

### Uji Reliabilitas

#### Pencegahan Kecurangan Akuntansi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	7



## Lampiran 8

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PL	PMK	PKA
N		41	41	41
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	17.8049	14.4878	28.6341
	Std. Deviation	1.67660	2.41994	2.83510
Most Extreme Differences	Absolute	.229	.152	.144
	Positive	.176	.095	.144
	Negative	-.229	-.152	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.468	.972	.924
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127	.301	.361

a. Test distribution is Normal.

## Lampiran 9

### Uji Multikolinearitas

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.340	.324	3.69799

a. Predictors: (Constant), PMK, PL

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.545	2	122.453	8.085	.001 <sup>a</sup>
	Residual	612.263	38	12.279		
	Total	871.512	40			

a. Predictors: (Constant), PMK, PL

b. Dependent Variable: PKA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	54.689	9.038		9.038	.000		
	PL	.314	.076	.553	4.150	.000	.966	1.036
	PMK	.331	.109	.612	4.834	.001	.966	1.036

a. Dependent Variable: PKA

## Lampiran 10

### Uji Heterokedastisitas

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.094 <sup>a</sup>	.009	-.043	1.66166

a. Predictors: (Constant), PMK, PL

b. Dependent Variable: abs

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.936	2	.468	.170	.845 <sup>a</sup>
	Residual	104.922	38	2.761		
	Total	105.858	40			

a. Predictors: (Constant), PMK, PL

b. Dependent Variable: abs

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.972	3.518		.845	.404
	PL	.075	.159	.077	.470	.641
	PMK	.028	.110	.041	.251	.803

a. Dependent Variable: abs

## Lampiran 11

### Uji Hipotesis

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.340	.324	3.69799

a. Predictors: (Constant), PMK, PL

b. Dependent Variable: PKA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.545	2	122.453	8.085	.001 <sup>a</sup>
	Residual	612.263	38	12.279		
	Total	871.512	40			

a. Predictors: (Constant), PMK, PL

b. Dependent Variable: PKA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.689	9.038		9.038	.000
	PL	.314	.076	.553	4.150	.000
	PMK	.331	.109	.612	4.834	.001

a. Dependent Variable: PKA