

**PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERN
BIDANG AKUNTANSI DAN PENGEMBANGAN MUTU
KARYAWAN TERHADAP PENCEGAHAN
KECURANGAN AKUNTANSI DI
UNIVERSITAS BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Kepada
Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi

OLEH :
MUHAMMAD UTMAN ARSITO
C1C110050

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

Skripsi oleh Muhammad Utman Arsito ini

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Bengkulu, 12 Februari 2014

Pembimbing,


Lismawati, S.E., M.Si., Ak. CA

NIP. 19700603 199903 1 001

Mengetahui,

Direktur Program Ekstensi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu:


Syamsul Bachri, S.E., M.Si

NIP. 195601021986031002

**Skripsi oleh Muhammad Utman Arsito ini
Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada Hari Rabu, 12 Februari 2014**

Dewan Penguji :

Ketua,

Anggota I,

Lismawati, S.E. M.Si., Ak., CA
NIP. 19750217 200312 2 001

Baihaqi, S.E. M.Si., Ak., CA
NIP. 19700603 199903 1 001

Anggota II,

Anggota III,

Isma Coryanata, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP. 19740306 199903 1 001

Abdullah, S.E. M.Si., Ak., CA
NIP. 19680728 199802 1 001

Mengetahui,

a.n Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Fahrudin JS. Pareke, S.E., M.Si
NIP. 19710914 199903 1 004

MOTTO

Reriang boleh, asal tanggung jawab *ayuk

Reriang boleh, asal april wisuda *ayuk

Reriang boleh, asal setiap ketawa sama kawan-kawan di
kepala tetap wisuda april* *ayuk

Reriang boleh, asal bawa tino *dedha

Reriang boleh, asal ajak ambo *leo

Reriang boleh, asal wifi + ac kenceng *febrian

Hooooiii!!! Reriang ajo tuuu..ikonyo ado dak? *tante dytha ☹

"The past can't see you, but the future is listening."

-Walt Disney-

"The size of your success is measured by the strength of
your desire. The size of your dream and how your handle
disappointment along the way."

-Robert Kiyoski-

PERSEMBAHAN

Skripsi ini Kupersembahkan kepada:

- * Kedua orang tua tercinta, Ayahanda (Drs. Ahmad Effendi) dan Ibunda (Daryati AR), Yang tidak bosan-bosannya selalu memberikan do'a, nasihat dan motivasi dalam setiap langkah di kehidupan ku.**
- * Saudara-saudariku tersayang Silvia Isnaeni, S.Kom, Evan Meidiansyah, S.P, Nur Idli, Mandalia Sosiowati, S.E, Leonies Mario, Dian Afriko Ramadhani, Sutriadi Iqbal yang telah memberikan do'a, saran, motiavasi kepadaku dalam menyelesaikan skripsi ini.**
- * Sahabat-sahabat terhebat.**
- * Keluarga Gedung K yang aku banggakan.**
- * Almameterku, Universitas Bengkulu.**

SPECIAL THANKS TO

- * Allah SWT yang selalu memberikan kekuatan dalam menjalankan semua ini.
- * Bapak, Ibu, Kak KR, Blepit, Blepan, Mba Yanti, Blidit, Ayuk Nike, Kak Dude, Blidat, Bledot, Blikot, dan Bladit. Keponakan tersayang Mba Nisa, Adek Alya, Mba Zahwa, Abang Kevin, Adek Radja, Alm. Adek Bagas, dan Adek Zahra yang selalu mendoakan dan mendukung dalam setiap langkah kaki ku hingga mengantarkanku mencapai gelar sarjana ini.
- * Dosen Pembimbingku, ibu keduaku Lismawati, S.E., M.Si., Ak., CA yang sangat sabar, baik, yang tidak pernah lelah dan mengeluh dalam membimbingku untuk menyelesaikan skripsi ini serta selalu memberikan dorongan dan keyakinan serta nasihat yang sangat berharga dalam menjalani hidup ini.
- * Dosen Penguji ku, Pak Baihaqi, S.E., MSi., Ak., CA, Pak Abdullah, S.E., MSi., Ak., CA, Ibu Isma Coryanata, S.E., M.Si., Ak., CA yang telah memberikan bimbingan, saran dan kritik serta motivasi yang sangat berguna dalam penyelesaian skripsi ini.
- * Pak Syamsul Bachri, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Ekstensi, yang telah membantu selama kegiatan keperluan kampus.

- * Ibu Pratana P Midiastuti, S.E., M.Si., Ak., CA selaku dosen pembimbing akademik yang telah banyak membantu dan membimbing selama menempuh studi di Universitas Bengkulu.
- * Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staf Gedung K, staf Akademik. Terima kasih Atas yang telah bapak ibu berikan yaitu ilmu, nasihat, semangat dan motivasi yang tulus yang tak mengenal rasa lelah, semoga semua yang telah diberikan bermanfaat bagi saya kedepannya.
- * For My Classmate, (Shella Mizdareta, Jefri, Jujun, Ayuk Eli) yang selalu berada di sampingku di saat senang dan susah selama perkuliahan, menjadi keluarga dan penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
- * Sahabat dari SMA, (Aiyu DUDUL, Eda Imel, Nenek Depina, Vanyes) yang selalu membantu dan mendukung walaupun tidak terlalu membantu HAHHAHA!
- * Sahabat Reriang Manjang, (Tante Andytha, Febrian, Dedha, dan Leo) yang selalu punya planning untuk hari besok, sampe skripsi nya keteteran. Terimakasih buat semangat dan persahabatannya. Ingat! selamo ikonyo ado, aman tulah zay! Jangan zedih HAHHAHA!
- * Kaka Senior yang cantik dan keren (Tika dan Karen) yang selalu meluangkan waktunya buat aku. Terimakasih atas masukan dalam penyusunan skripsi ini dan makasi buat persahabatannya...mumumumumumuuuu :3

- * Akak yang menginspirasi mimpi dan hidup aku (Ka El, Ka Evan, Ka Ferdi, Visya, Ka Asa, Ka Dicky, Ka Yoga, Ka Edho, Ka Nina, Ka Sony, Ka Feri) Terimakasih telah menginspirasi hidup aku. You're GRANDE, AWESOME, ABSOLUTELY SO FUNNY AND SMART PERSON GUYS!
- * Teman-teman Akuntansi angkatan 2010 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Kalian Bisa yo!
- * Serta terima kasih seluruh pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu, memberikan do'a dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERN BIDANG
AKUNTANSI DAN PENGEMBANGAN MUTU KARYAWAN
TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI
DI UNIVERSITAS BENGKULU**

yang diajukan untuk di uji pada tanggal 12 februari 2014, adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik disengaja atau tidak dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri berarti gelar sarjana dan Ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Bengkulu, 12 Februari 2014
Yang membuat pernyataan,

Muhammad Utman Arsito

**INFLUENCE OF THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL
SECTOR ACCOUNTING AND QUALITY EMPLOYEE
DEVELOPMENT ON THE PREVENTION OF
FRAUD ACCOUNTING AT UNIVERSITY
OF BENGKULU**

By:

**Muhammad Utman Arsito¹⁾
Lismawati, SE., M.Si., Ak, CA²⁾**

ABSTRACT

This research is quantitative research to exam of the effectiveness of internal control and accounting employees on the prevention of the development of quality accounting fraud at the University of Bengkulu. It means all of the accounting staff in University of Bengkulu on the rectorat and faculties as the sample of this study. Tests carried out on the data obtained from questionnaires of 41 respondents. While the technique used to test the hypothesis of this research are the F- test and T-test with a significant level of 5%. From the results of the F- test and T- test computation found that of the effectiveness of internal controls in accounting and the development on the quality of the employees have a significant impact on the prevention of partial accounting fraud at the University of Bengkulu.

Keywords: Internal Control Sector Accounting, Quality Employee Development and Prevention of Fraud Accounting

¹⁾ *Candidates for Bachelor of Economics (Accounting) University of Bengkulu*

²⁾ *Supervisor*

**PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERN
BIDANG AKUNTANSI DAN PENGEMBANGAN MUTU
KARYAWAN TERHADAP PENCEGAHAN
KECURANGAN AKUNTANSI DI
UNIVERSITAS BENGKULU**

Oleh:

Muhammad Utman Arsito¹⁾

Lismawati, SE., M.Si., Ak, CA²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk membuktikan pengaruh keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh staf keuangan baik pengelola rektorat, maupun fakultas di Universitas Bengkulu. Pengujian dilakukan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner sebanyak 41 responden. Adapun teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah uji-F dan uji-t dengan tingkat signifikan 5 %. Dari hasil uji-F dan uji-t diketahui variabel Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi dan Pengembangan Mutu Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi di Universitas Bengkulu.

Kata Kunci : Pengendalian Intern Bidang Akuntansi, Pengembangan Mutu Karyawan dan Pencegahan Kecurangan Akuntansi

¹⁾ Calon Sarjana Ekonomi (Akuntansi) Universitas Bengkulu

²⁾ Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi di Universitas Bengkulu”.

Peyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam proses penulisan skripsi ini terutama kepada:

1. Orang tuaku yang selalu memberikan motivasi, restu dan doa yang tak terhingga utukku.
2. Ibu Lismawati, S.E.,M.Si.,Ak., CA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, saran, koreksi dan masukkan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Bapak Baihaqi, S.E., M.Si., Ak., CA, Ibu Isma Coryanata, S.E., M.Si., Ak., CA, Bapak Abdullah, S.E., M.Si., Ak., CA selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan bimbingan, saran, koreksi, dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Syamsul Bachri, S.E, M.Si., selaku ketua Program Ekstensi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, yang telah memberikan motivasi dan pelajaran hidup yang berarti.
5. Ibu Pratana P Midiastuti, S.E., M.Si., AK., CA, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dalam menjalankan proses belajar di Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu.
6. Bapak Prof. Lizar Alfansi , S.E., MBA., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
7. Bapak Dr. Ridwan Nurazi, S.E., M.Sc., Ak selaku Rektor Universitas Bengkulu.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Dosen Jurusan akuntansi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
9. Semua teman-teman seperjuangan Jurusan Akuntansi angkatan 2010.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, maka dari itu penulis mengharapkan perbaikan-perbaikan dimasa akan datang agar skripsi ini dapat lebih baik lagi. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan peneliti selajutnya.

Bengkulu, 12 Februari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	vi
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS ILMIAH.....	ix
ABSTRACT	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Pengendalian Internal.....	8
2.1.2 Pengembangan Mutu Karyawan	12
2.1.3 Pencegahan Kecurangan Akuntansi.....	14
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis.....	27
2.3.1 Kerangka Konseptual	27
2.3.2 Perumusan Hipotesis	27
2.3.2.1 Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi	27
2.3.2.2 Pengaruh Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Populasi dan Sampel	31
3.3 Metode Pengumpulan Data	32
3.4 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
3.4.1 Pencegahan Kecurangan Akuntansi/Fraud (Y)	32
3.4.2 Keefektifan Pengendalian Internal	
Bidang Akuntansi (X_1)	33
3.4.3 Pengembangan Mutu Karyawan (X^2)	33
3.5 Metode Analisis	34
3.5.1 Uji Kualitas Data	34
3.5.1.1 Uji Validitas	34
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	34
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	35
3.5.2.1 Uji Normalitas	35
3.5.2.2 Uji Multikolinearitas	35
3.5.2.3 Uji Heteroskedasitas	36
3.5.3 Uji Hipotesis	36
3.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)	37
3.5.5 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Data	39
4.2 Statistik Deskriptif	40
4.3 Pengujian Kualitas Data	41
4.3.1 Uji Validitas	41
4.3.2 Uji Reliabilitas	42
4.4 Uji Asumsi Klasik	43
4.4.1 Uji Normalitas	43
4.4.2 Uji Multikolinearitas	44
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	45
4.5 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	46
4.6 Pembahasan	48
4.6.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi	55
4.6.2 Pengaruh Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	51
5.2 Implikasi Penelitian.....	51
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	52
5.4 Saran Penelitian.....	53

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 4.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	39
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.5 Normalitas Data	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi	46

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi data Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi
- Lampiran 3 Tabulasi Data Pengembangan Mutu Karyawan
- Lampiran 4 Tabulasi Data Pencegahan Kecurangan Akuntansi
- Lampiran 5 Deskriptif Statistik
- Lampiran 6 Uji Validitas Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi
- Lampiran 7 Uji Validitas Pengembangan Mutu Karyawan
- Lampiran 8 Uji Validitas Pencegahan Kecurangan Akuntansi
- Lampiran 9 Uji Reliabilitas Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi
- Lampiran 10 Uji Reliabilitas Pengembangan Mutu Karyawan
- Lampiran 11 Uji Reliabilitas Pencegahan Kecurangan Akuntansi
- Lampiran 12 Uji Normalitas Data
- Lampiran 13 Uji Multikolonearitas
- Lampiran 14 Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 15 Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecurangan akuntansi telah mendapat banyak perhatian publik sebagai dinamika yang menjadi pusat perhatian didunia saat ini. Bahkan di Indonesia, kecurangan akuntansi sudah menjadi kebiasaan dari tahun ke tahun. Kecurangan merupakan bentuk penipuan (*fraud*) yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian. Menurut Wilopo (2006), pada umumnya kecurangan akuntansi berkaitan dengan korupsi. Di suatu instansi, kecurangan dapat berupa apa saja misalnya korupsi. Dalam korupsi, tindakan yang lazim dilakukan adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang tentunya dapat merugikan suatu instansi tersebut.

Transparancy international (2012), Indonesia termasuk negara yang memiliki tingkat korupsi tertinggi di dunia yaitu peringkat 118 dari 182 negara. Sedangkan hasil *Failed State Index* (2012), Indonesia berada diurutan 100 dari 182 negara. Kondisi ini menunjukkan bahwa korupsi di Indonesia belum banyak berubah. Di Indonesia, kecurangan akuntansi dibuktikan dengan adanya likuidasi beberapa bank, diajukannya manajemen BUMN dan swasta ke pengadilan, kasus kejahatan perbankan, kasus penipuan dan penggelapan uang di suatu instansi pemerintahan, memanipulasi pajak, korupsi di komisi penyelenggaraan pemilu, dan DPRD.

Teori Atribusi (Green and Mitchel, 1979) dalam Ghozali (2011), menjelaskan bahwa tindakan yang dilakukan seseorang disebabkan oleh atribut penyebab. Maka tindakan seorang pemimpin atau orang yang diberi kewenangan atau kekuasaan dipengaruhi oleh atribut penyebab. Tindakan kecurangan dapat dipengaruhi adanya sistem pengendalian internal dan monitoring oleh atasan. Teori *Fraud Triangel* yang dijabarkan Cressey (1953) dalam Tuanakotta (2010), menyatakan bahwa korupsi juga disebabkan karena adanya 3 faktor yaitu tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*).

Pengendalian internal mempunyai pengaruh dalam upaya pencegahan kecurangan. Tuanakotta (2010), pengendalian internal dapat digolongkan menjadi 2 (dua) golongan, yaitu: (1) pengendalian internal aktif, dan (2) pengendalian internal pasif. Kata kunci untuk pengendalian internal aktif adalah *to prevent*, mencegah. Sedangkan kata kunci untuk pengendalian internal pasif adalah *to deter*, mencegah karena konsekuensinya terlalu besar, membuat jera. Apabila PBB atau lembaga Pengawas Atom dunia mengunjungi negara-negara nuklir untuk inspeksi nuklir mereka, ini adalah bentuk pengawasan aktif. Akan tetapi, dua adikuasa (Amerika Serikat dan Uni Soviet) yang berlomba-lomba membuat senjata nuklir ukuran besar di zaman perang dingin, tidak bermaksud menggunakan senjata itu. Senjata ini adalah untuk *men-deter* lawan menggunakannya, konsekuensinya terlalu besar.

Pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh instansi untuk memberikan keyakinan yang cukup akan tercapainya tujuan di suatu instansi tersebut. Menurut Mulyadi (2002), tujuan pengendalian internal adalah untuk menyediakan jaminan yang layak mengenai pencapaian dari sasaran suatu instansi dalam kategori sebagai berikut: (1) keandalan laporan keuangan, (2) efektivitas dan efisiensi dari operasional, dan (3) ketaatan pada hukum dan peraturan. Walaupun terdapat perbedaan pengendalian intern yang diterapkan di suatu instansi, tetapi unsur-unsur yang mendasarinya harus sama.

Berdasarkan perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 yang kemudian timbul hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang sehingga diperlukan pengelolaan keuangan negara yang cepat, tepat, dan akurat agar mencapai sasaran yang diinginkan dengan disertai perhatian pada segi-segi efisiensi kehematannya. Pemerintah mengeluarkan tiga paket perundang-undangan di bidang keuangan dalam rangka reformasi keuangan, yaitu Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2004 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan Negara.

Reformasi keuangan tersebut telah menghasilkan perbaikan dalam sistem, prosedur dan pertanggung jawaban pengelolaan keuangan daerah. Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam reformasi tersebut adalah penggunaan sistem anggaran berbasis kinerja yang membawa konsekuensi tanggung jawab pengelolaan keuangan daerah. Diharapkan dengan adanya tiga paket tersebut memberikan implikasi pengelolaan keuangan negara yang terdesentralisasi yang diwujudkan dalam suatu sistem yang transparan, akuntabel dan terukur.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, pengelolaan keuangan daerah merupakan keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggung jawaban dan pengawasan. Pengelolaan keuangan daerah dimaksudkan agar pengelolaan uang rakyat (*public money*) dilakukan secara transparan, baik dalam tahap penyusunan, penggunaan, maupun pertanggung jawaban dengan mendasarkan pada konsep *value for money*, sehingga tercipta akuntabilitas publik (*public accountability*).

Pengendalian internal dalam penelitian ini difokuskan kepada kas, karena kas merupakan unsur aktiva lancar yang paling likuid, dan hampir semua transaksi keuangan yang terjadi pada akhirnya akan berhubungan dengan kas. Sifat kas itu sendiri mudah untuk dipindah tangankan dan mudah untuk diselewengkan atau digelapkan. Untuk menghindari hal tersebut diperlukan pengendalian terhadap kas dimana pengendalian terhadap kas akan memisahkan fungsi-fungsi dalam organisasi. Fungsi-fungsi tersebut antara lain fungsi pencatatan (akuntansi). Dengan adanya pemisahan fungsi-fungsi tersebut akan lebih mudah untuk melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap masing-masing fungsi instansi

yang bersangkutan. Dengan adanya pengendalian internal seperti ini maka pengecekan akan terjadi secara otomatis terhadap pekerjaan seseorang oleh orang lain, hal ini dapat mencegah terjadinya kecurangan dan mengalokasikan kesalahan.

Berbagai penelitian yang membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap indikasi kecurangan akuntansi (*fraud*) diantaranya adalah penelitian Puspasari (2011) dengan populasi penelitian pada konteks Pemerintahan Daerah. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*).

Selain efektifnya pengendalian internal di suatu instansi, ternyata pengembangan mutu karyawan juga mempengaruhi 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.

Tingkat moral karyawan sangat berpengaruh juga terhadap keinginannya untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Seluruh pegawai atau karyawan cenderung tidak akan melakukan *fraud* jika mereka percaya bahwa mereka akan ditangkap bila melakukan *fraud*.

Fraud masih dapat dilakukan meskipun sistem pengendalian yang kuat adalah dengan melakukan pengawasan misalnya melakukan pemeriksaan kebenaran seluruh isi data dan dokumen oleh pimpinan atau bila perlu oleh audit internal dan harus dibuktikan dengan tandatangan, tanggal dan waktu dilakukannya pemeriksaan tersebut.

Ermayanti (2010), hubungan antara pengembangan mutu karyawan dengan indikasi kecurangan akuntansi itu sendiri berkaitan erat. Tanggung jawab seorang pegawai atau karyawan sangat mempengaruhi indikasi kecurangan akuntansi (*fraud*). Semakin buruk mutu dari pegawai atau karyawan tersebut memungkinkan mereka untuk melakukan tindak kecurangan dan jika semakin baik mutu dari setiap karyawan tersebut bisa dikatakan dapat mencegah indikasi kecurangan tersebut. Penelitian yang membuktikan bahwa pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap indikasi kecurangan akuntansi (*fraud*) diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Ermayanti (2010) dengan populasi penelitian Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk, Cabang Surakarta.

Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*). Dari uraian di atas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seberapa sukses/keberhasilan perancangan sistem pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan yang sudah di buat oleh Universitas Bengkulu guna mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Simanjuntak (2013) tentang analisis pengaruh keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan terhadap kecurangan akuntansi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Simanjuntak (2013) adalah tempat penelitannya di perusahaan-perusahaan swasta di Medan, sedangkan penelitian ini menggunakan objek penelitian di Universitas Bengkulu yang merupakan instansi pemerintahan di Bengkulu.

Universitas Bengkulu didirikan berdasarkan keputusan Presiden RI Nomor 17 tahun 1982 dan diresmikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Prof. Dr. Daud Yusuf. Pada saat yang sama dilantik Rektor UNIB pertama, Prof. Ir. Soenjoto Sumodihardjo (UGM) untuk masa jabatan 1982-1986. Dr. Ir. Soekotjo (UGM), yang sebelumnya menjabat Pembantu Rektor I, memimpin UNIB untuk periode 1986-1990. Untuk periode 1990-1995 Dr. Ir. Nitza Arbi (UNAND) diberi kepercayaan memimpin UNIB. Tahun 1995-2005 jabatan Rektor UNIB dipegang oleh Prof. Dr. H Zulkifli Husin, S.E, M.Sc. (UNSYIAH). Pada tahun 2005 Rektor UNIB juga pernah dijabat oleh Prof. Ir. Zainal Mukhtar, Msc., Ph.D. Kemudian Akhir tahun 2013 sampai dengan sekarang, Rektor UNIB dijabat oleh Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.

Fenomena yang dapat dilihat dalam penelitian ini yaitu telah banyaknya kasus di Universitas Bengkulu yang melakukan suatu tindakan kecurangan akuntansi. Sehingga dengan dilakukannya tindak kecurangan tersebut dapat menyebabkan kerugian pada Universitas Bengkulu itu sendiri.

Dari beberapa penjelasan dan paparan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi di Universitas Bengkulu**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*) di Universitas Bengkulu?
- 2) Apakah pengembangan mutu karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*) di Universitas Bengkulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk memberikan bukti empiris keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi terhadap pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*) di Universitas Bengkulu.
- 2) Untuk memberikan bukti empiris pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*) di Universitas Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi:

1) Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian tentang pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*).

2) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan akan indikasi yang kemungkinan terjadi dan bagaimana cara penanganan sekaligus mencegah kecurangan akuntansi tersebut.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang indikasi-indikasi kecurangan (*fraud*) yang terjadi pada staf keuangan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Agar penelitian ini terarah maka perlu adanya batasan masalah dalam penelitian. Peneliti memfokuskan pada pengaruh keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Di dalam sistem pengendalian intern hanya terdapat 5 unsur kriteria, yaitu: lingkungan, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi komunikasi, dan pemantauan. Sedangkan kriteria pada variabel pengembangan mutu karyawan yaitu: pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, dan pengembangan sikap.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal (*Internal Control System*) adalah aturan, prosedur, praktek dan struktur organisasional, yang dirancang untuk menyediakan jaminan yang memadai atas objektivitas bisnis dapat diterima dan kejadian yang tidak diinginkan dapat dicegah, atau dideteksi serta dikoreksi. Sedangkan menurut *Committee On Sponsoring Organization (COSO)* (1992), pengendalian internal adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh sejumlah jajaran pimpinan, manajemen, staf serta personil lainnya, dirancang untuk menyediakan jaminan yang layak dalam hal pencapaian objektifitas dalam keefektifan serta efisiensi operasi untuk memperoleh kepercayaan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Pengendalian internal yang kuat akan mampu menurunkan tingkat kecurangan akuntansi, jika pengendalian internalnya lemah maka kecurangan akuntansi semakin besar.

Tuanakotta (2010), pengendalian internal dapat digolongkan menjadi 2 (dua) golongan, yaitu: (1) pengendalian internal aktif, dan (2) pengendalian internal pasif. Kata kunci untuk pengendalian internal aktif adalah *to prevent*, mencegah. Sedangkan kata kunci untuk pengendalian internal pasif adalah *to deter*, mencegah karena konsekuensinya terlalu besar, membuat jera. Tujuan dari pengendalian internal aktif dan pasif ini sama, yaitu mencegah terjadinya *fraud*.

Dalam pengendalian internal aktif, hal ini dilakukan dengan membuat berikade-berikade, bermacam-macam lapisan pengamanan, sebelum pelaku *fraud* bisa menembusi pertahanan. Dalam pengendalian internal pasif, dari permukaan kelihatan tidak ada pengamanan, namun ada peredam yang membuat pelanggar atau pelaku *fraud* akan jera. Peredam ini diumumkan secara luas, dan sistemnya memastikan hal ini.

Pengendalian internal aktif biasanya merupakan bentuk pengendalian internal yang paling banyak diterapkan. Pengendalian ini seperti pagar-pagar yang menghalangi pencuri masuk ke halaman rumah orang. Pagar-pagar ini membatasi, menghalangi, atau menutup akses si calon pelaku *fraud*. Seperti pagar, bagaimanapun kokoh kelihatannya, tetap dapat ditembus oleh pelaku *fraud* yang cerdas dan mempunyai ketegaran untuk melakukannya. Seperti gembok yang kuat, memberi rasa aman. Akan tetapi bagaimana apabila pelaku mempunyai kunci duplikat? Atau membawa alat yang dengan mudah menghancurkan gembok yang kokoh tadi. Si pelaku dengan mudah datang dan pergi, tanpa diketahui orang lain.

Tuanakotta (2010), sarana-sarana pengendalian internal aktif yang sering dipakai dan umumnya sudah dikenal dengan sistem akuntansi, yaitu:

1. Tanda tangan;
2. Tanda tangan kaunter (*countersigning*);
3. Password dan PIN (*personnel identification numbers*);
4. Pemisahan tugas;
5. Pengendalian aset secara fisik;

6. Pengendalian persediaan secara real time (*real-time inventory control*);
7. Pagar, gembok, dan semua bangunan dan penghalang fisik;
8. Pencocokan dokumen;
9. Formulir yang sudah dicetak nomornya (*pre-numbered accountable forms*).

Sarana-sarana pengendalian internal pasif yang sering dipakai dan umumnya sudah dikenal dengan sistem akuntansi, yaitu:

1. Pengendalian yang khas untuk masalah yang dihadapi (*customized controls*);
2. Jejak audit (*audit rails*);
3. Audit yang fokus (*focused audit*);
4. Pengintaian atas kegiatan kunci (*surveillance of key activities*);
5. Pemindahan tugas (*rotation of key personel*).

Kesimpulan mengenai pengendalian internal pasif yaitu, semua kelemahan pengendalian internal aktif yang disebut diatas, dihilangkan oleh pengendalian internal pasif:

1. Tidak mahal;
2. Tidak bergantung kepada manusia, tidak *people dependent*. Oleh karena itu pengendalian internal pasif kebal kepada kelemahan manusia, seperti lengah, korupsi, teledor, dll;
3. Tidak mempengaruhi produktivitas, tidak memperlambat pelayanan;
4. Tidak rawan untuk ditembus atau disusupi pelaku *fraud*.

Defenisi sistem pengendalian internal menurut Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) yaitu sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Keberhasilan SPIP tidak hanya bertumpu pada rancangan pengendalian yang memadai untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga kepada setiap orang dalam organisasi sebagai faktor yang dapat membuat pengendalian tersebut berfungsi. Peraturan-pemerintah SPIP (2008) juga menyebutkan bahwa sistem pengendalian internal dalam penerapannya harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatuhan serta mempertimbangkan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah tersebut.

Berdasarkan PP SPIP No. 60 tahun 2008 tersebut, sistem pengendalian internal pemerintah terdiri dari lima unsur, yaitu:

1. Lingkungan pengendalian (*control environment*) merupakan kondisi dalam instansi pemerintah yang dapat membangun kesadaran semua personil akan pentingnya penegndalian suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga meningkatkan efektivitas pengendalian internal.
2. Penilaian risiko (*risk assessment*) merupakan kegiatan penilaian atas kemungkinan terjadinya situasi yang mengancam pencapaian tujuan dan

sasaran instansi pemerintah yang meliputi kegiatan identifikasi, analisis, dan mengelola risiko yang relevan bagi proses atau kegiatan organisasi.

3. Kegiatan/Aktivitas pengendalian (*control activities*) merupakan tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko serta penerapan dan pelaksanaan kebijakan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi risiko telah dilaksanakan secara efektif.
4. Informasi dan komunikasi (*information and communication*). Informasi merupakan data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah, sedangkan komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan symbol atau lambing tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik.
5. Pemantauan (*monitoring*) merupakan proses penilaian atas mutu kinerja sistem pengendalian internal dan proses yang memberikan keyakinan bahwa temuan audit dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti.

2.1.2 Pengembangan Mutu Karyawan

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.

Perusahaan bertujuan untuk mengembangkan mutu karyawan agar tercapainya *engaged performance*. *Engaged performance* merupakan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi bisnis dengan cara merangsang antusias karyawan terhadap pekerjaannya dan mengarahkan pada kesuksesan organisasi tersebut.

Dengan kata lain, karyawan yang terlibat sepenuhnya dengan apa yang mereka lakukan, dan terhadap organisasi tempatnya bekerja, akan mengerahkan upaya ekstra untuk mencapai strategi dan tujuan organisasi. Keuntungan lain dengan memiliki karyawan yang *engaged* adalah bahwa mereka akan tetap tinggal di nonorganisasi dalam jangka waktu yang lama, sehingga organisasi dapat menghemat biaya terkait dengan *turn over* karyawan.

Beberapa hal yang mendukung terciptanya EP (*engaged performance*) adalah:

1. Efektifitas organisasi kepada kepemimpinan yang dipersepsikan.
2. *Support* dari organisasi kepada karyawan untuk memungkinkan mereka dalam menjalankan peran di pekerjaannya.
3. Kewajaran dan keadilan organisasi dalam pengembangan dan penghargaan karyawan.

Jadi, pada akhirnya suatu organisasi bisnis yang ingin maju secara berkesinambungan, apapun bentuk dan skala usahanya, harus mampu menciptakan karyawan yang “*engaged*”.

Sifat pengembangan mutu karyawan, yaitu:

1. Pengembangan pengetahuan

Proses pengembangan dilakukan dengan pengembangan intelektualitas dari karyawan, dimana metode pengembangan yang digunakan seperti memberikan sekolah ataupun kuliah bagi karyawan dan mengadakan *Programmed Instruction* bagi karyawan terhadap hal-hal baru yang berkembang mengenai perusahaan.

2. Pengembangan keterampilan

Proses pengembangannya dilakukan dengan pemberian latihan/praktik langsung kepada karyawan, dimana metode pengembangan yang digunakan seperti diskusi kasus, permainan bisnis, studi proyek.

3. Pengembangan sikap

Proses pengembangan dilakukan dengan pengembangan sifat emosional, dimana metode pengembangan yang digunakan seperti melakukan permainan, uji sensitivitas dan latihan.

2.1.3 Pencegahan Kecurangan Akuntansi

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), kecurangan (*fraud*) adalah perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

Bologna et al (1993) berpendapat kecurangan (*fraud*) adalah kecurangan adalah penipuan kriminal yang bermaksud memberi manfaat keuangan kepada si penipu. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa kriminal bukan digunakan secara ketat dalam arti hukum, kriminal berarti setiap tindakan kesalahan serius yang dilakukan dengan maksud jahat. Dengan demikian, meskipun seorang pelaku kecurangan dapat menghindari penuntutan kriminal secara berhasil, tindakan kriminal mereka tetap dipertimbangkan.

Defenisi *Fraud* menurut *Black's Law Dictionary*, kecurangan adalah istilah umum, mencakup berbagai ragam alat yang kecerdikan manusia dapat direncanakan, dilakukan oleh seseorang individual, untuk memperoleh manfaat terhadap pihak lain dengan penyajian yang palsu. Tidak ada aturan yang tetap dan tanpa kecuali dapat ditetapkan sebagai dalil umum dalam mendefinisikan kecurangan karena kecurangan mencakup kekagetan, akal muslihat, kelicikan dan cara-cara yang tidak layak/wajar untuk menipu orang lain. Batasan satu-satunya mendefinisikan kecurangan adalah apa yang membatasi sifat serakah manusia.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) (2001), menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai: (1) salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, (2) salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) yang berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan Prinsip Akuntansi yang Berlaku Umum (PABU) di Indonesia.

Kecurangan menurut *The Institute of Internal Auditor Amerika* dalam Tunggal (2011), mendefinisikan kecurangan mencakup suatu kesatuan ketidakberesan (*irregulation*) dan tindakan ilegal yang bercirikan penipuan yang disengaja, dan dapat dilakukan untuk manfaat dana atau kerugian organisasi oleh orang diluar atau didalam organisasi.

Sedangkan dari sisi pemerintah, pelaku bisnis, dan masyarakat awam sekalipun, *fraud* telah dipahami dapat merugikan keuangan negara, keuangan perusahaan, dan merusak sendi-sendi budaya masyarakat. Jika *fraud* terjadi di sektor pemerintahan, maka hal ini merupakan sesuatu yang serius sebab sumber daya yang terbatas tidak digunakan untuk pelayanan bagi masyarakat atau konsituen dan yang paling parah lagi, masyarakat atau konsituen akan kehilangan kepercayaan pada kemampuan kepemimpinan instansi pemerintahan dalam pemerintah.

Berkaitan dengan pendekatan keorganisasian untuk mengendalikan *fraud* di lingkungan organisasi pemerintah. BPKP dalam PP No. 60 (2008) mengungkapkan bahwa upaya represif terhadap *fraud* telah dilakukan secara intensif, namun kerentanan organisasi pemerintah dapat mempelajari bagaimana penyimpangan terjadi, siapa yang melakukannya, bagaimana kecurangan terdeteksi, dan sebagainya, sehingga dapat mengambil langkah untuk memaksimalkan kemampuan organisasi untuk melindungi dari kemungkinan terjadinya *fraud*. *Fraud* dapat dilakukan oleh siapa saja, bahkan oleh seorang pegawai yang tampaknya jujur sekalipun.

Menurut BPKP (2008), kunci untuk mencegah dan mudah mendeteksi *fraud* adalah penerapan model penangkal multisegi (*irganization-wide model of deterrence*). Model ini mengandalkan keterlibatan penangkalan korupsi pada setiap level dan fungsi pada organisasi. Model ini meliputi tiga komponen yang saling berinteraksi yang dirancang untuk memaksimalkan kesempatan organisasi dalam mencegah dan mendeteksi *fraud*, yaitu (1) pengendalian keuangan (*financial control*); (2) sistem non-keuangan; dan (3) pengawasan dan perilaku manajemen (*management oversight and behavior*).

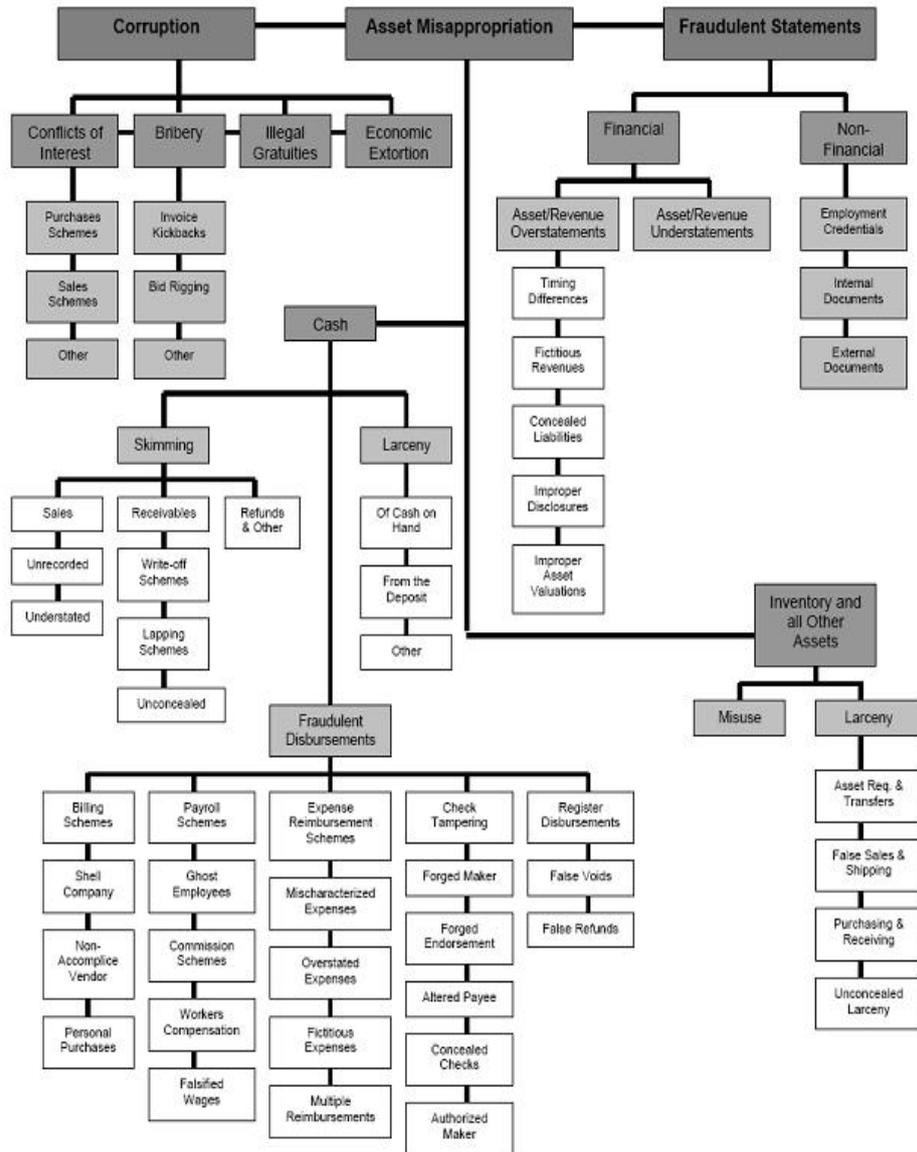
2.1.3.1 Jenis-jenis *Fraud* dan Pohon Kecurangan (*Fraud Tree*)

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat, merupakan organisasi profesional bergerak di bidang pemeriksaan atas kecurangan yang berkedudukan di Amerika Serikat dan mempunyai tujuan untuk memberantas kecurangan, mengklasifikasikan *fraud* (kecurangan) dalam beberapa klasifikasi, dan dikenal dengan istilah “*Fraud Tree*” yaitu sistem klasifikasi mengenai hal-hal yang ditimbulkan oleh kecurangan.

Fraud meliputi berbagai tindakan melawan hukum, dan audit investigatif biasanya melakukan pemetaan terhadap *occupational fraud* (fraud dalam hubungan kerja) dalam proses investigasinya. Ada juga istilah lain yang sering kali digunakan untuk menggambarkan suatu jenis *fraud* yakni kejahatan kelar putih atau *white-collar crime*.

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) di Amerika Serikat menyusun peta mengenai *fraud*. Peta ini berbentuk pohon, dengan cabang dan ranting. Tiga cabang utama dari *fraud tree* ini adalah *Corruption*, *Asset misappropriation* dan *fraudulent statement*. Turunannya lebih jauh dapat dilihat dalam gambar dibawah.

Uniform Occupational Fraud Classification System



Gambar 2.1

Pohon Kecurangan (Fraud Tree)

Sumber: Association of Certified Fraud Examiners, 2008 Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse

1. **Korupsi (*Corruption*)**

Korupsi melibatkan eksekutif, manajer, atau karyawan perusahaan dalam bentuk kolusi dengan pihak luar. Penelitian oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) mengidentifikasi empat jenis umum korupsi (*corruption*) sebagai berikut:

- a. Penyuapan (*bribery*) adalah melibatkan pemberian, penawaran, permintaan, atau penerimaan berbagai hal yang bernilai untuk mempengaruhi seorang pejabat dalam melaksanakan kewajiban utamanya. Para pejabat dapat bekerja di badan pemerintahan (atau pembuat undang-undang) perusahaan swasta. Penyuapan (*bribery*) menipu entitas (perusahaan atau badan pemerintahan) dari haknya atas layanan yang jujur dan loyal dari orang-orang yang dipekerjakannya.
- b. Hadiah Ilegal (*illegal gratuity*) adalah melibatkan pemberian, penerimaan, penawaran, atau permintaan atas sesuatu yang bernilai karena tindakan resmi yang telah dilakukan. Ini hampir sama dengan penyuapan, tetapi transaksi terkait terjadi setelah fakta ini.
- c. Konflik Kepentingan (*conflict interest*) adalah suatu keadaan dimana para pejabat memanfaatkan kuasanya untuk menggunakan keluarga ataupun kroninya menjadi pemasok atau rekanan di lembaga-lembaga pemerintah dan di dunia bisnis sekalipun.

- d. Pemerasan secara Ekonomi (*economic extortion*) adalah penggunaan (atau mengancam menggunakan) tekanan (termasuk sanksi ekonomi) oleh seseorang atau perusahaan untuk mendapatkan sesuatu yang bernilai. Suatu yang bernilai itu dapat berupa aktiva keuangan atau ekonomi, informasi, atau kerja sama untuk mendapat keputusan yang diinginkan mengenai sesuatu yang dikaji.

2. Penyimpangan Atas Aset (*Asset Misappropriation*)

Dalam tindakan *asset misappropriation* atau penyimpangan atas aset secara illegal terdapat berbagai 3 bentuk skema modus operasinya seperti yang digambarkan dalam *fraud tree*. Skema tersebut adalah:

- a. *Skimming*, yaitu pencurian atau penjarahan uang sebelum uang tersebut secara fisik masuk ke perusahaan atau dicatat didalam pembukuan.
- b. *Larceny*, yaitu pencurian atau penjarahan uang dimana uang tersebut secara fisik telah masuk ke perusahaan, hal ini berkaitan erat dengan lemahnya pengendalian internal suatu perusahaan.
- c. *Fraudulent disbursement*, yaitu pencurian melalui pengeluaran yang tidak sah.

Dan terbagi lagi dalam berbagai bentuk yaitu:

- a. *Billing scheme*, yaitu skema dengan menggunakan proses *billing* atau pembebanan tagihan sebagai sarannya. Pelaku mendirikan “perusahaan bayangan” (*shell company*) yang seolah-olah sebagai *vendor* perusahaan.
- b. *Payroll scheme*, yaitu skema permainan melalui pembayaran gaji. Dengan cara membuat karyawan fiktif (*ghost employee*) atau dalam pemalsuan jumlah gaji atau jumlah jam kerja.
- c. *Expense reimbursement schemes*, yaitu skema dengan pembayaran kembali biaya-biaya. Yaitu dengan cara menyamarkan jenis pengeluaran sehingga perusahaan mau mengganti biaya tersebut atas pengeluaran yang tidak diganti dan pengeluaran yang fiktif.
- d. *Check tampering*, yaitu skema permainan melalui pemalsuan cek. Hal yang dipalsukan bisa tanda tangan yang memiliki otoritas, atau *endorsement*-nya, atau nama kepada siapa cek dibayarkan.
- e. *Register disbursement* adalah pengeluaran yang sudah masuk dalam *cash register*. Yang pertama dengan *false refund* yaitu, penggelapan dengan seolah-olah ada pelanggan yang mengembalikan barang dan perusahaan memberikan *refund*. Yang kedua adalah *false void*, hampir sama dengan *false refund* namun yang dipalsukan adalah pembatalan penjualan.
- f. *Pass-through vendors*, yaitu skema yang hampir sama dengan *shell company*, tetapi dalam skema ini vendor mengirimkan barang yang dipesan, tetapi harga yang dibayar terlalu tinggi. Pelaku membuat

perusahaan semu untuk menipu karyawan agar membayar sejumlah barang atau jasa yang dipesan dan kelebihannya diambil untuk pelaku.

3. Pernyataan Palsu (*Fraudulent Statement*)

Jenis kecurangan *fraudulent Statement* berkenaan dengan penyajian laporan keuangan sangat menjadi perhatian auditor, masyarakat, atau para LSM, namun tidak menjadi perhatian akuntan forensik. *Fraud* dalam menyusun laporan keuangan dapat berupa salah saji (*misstatement* baik *overstatement* maupun *understatement*).

Albrecht (2012), mengungkapkan jenis-jenis kecurangan yang berkaitan dengan penerimaan dan persediaan, sebagai berikut:

- a. *Related – party transaction*, yaitu perjanjian bisnis yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang telah memiliki hubungan sebelumnya, sehingga timbul konflik kepentingan.
- b. *Sham sales*, yaitu berbagai jenis penjualan palsu.
- c. *Bill and hold sales*, yaitu pemesanan atas barang yang masih disimpan oleh pemasok, kecurangan ini terjadi karena pembeli belum siap membeli barang tersebut.
- d. *Side agreements*, adalah syarat dan perjanjian penjualan yang dibuat diluar dari ketentuan yang biasanya, hal ini menjadi kecurangan, ketika perjanjian tersebut merusak syarat dan ketentuan atas kontrak yang berjalan sehingga melanggar kriteria pengakuan pendapatan.

- e. *Consignment sales*, transaksi dimana salah satu perusahaan menahan dan menjual barang yang dimiliki oleh perusahaan lain.
- f. *Channel stuffing*, suatu praktik dimana pemasok membujuk konsumen untuk membeli ekstra persediaan dan tidak melakukan pengungkapan.
- g. *Lapping or kiting*, praktik dimana penerimaan kas disalah-gunakan untuk menyembunyikan penerimaan fiksi.
- h. *Redating or refreshing transaction*, yaitu tindakan yang berhubungan dengan mengubah tanggal penjualan.
- i. *Liberal return policies*, yaitu tindakan memperbolehkan *customer* untuk mengembalikan dan membatalkan penjualan di masa datang.
- j. *Partial shipment*, adalah kecurangan yang melibatkan pencatatan penuh atas penjualan ketika barang yang diterima hanya sebagian.
- k. *Improper cutoff*, terjadi ketika suatu transaksi dicatat di periode yang salah.
- l. *Round – tipping*, kecurangan yang melibatkan penjualan aset yang tidak digunakan dan menjanjikan akan membeli aset yang sama atau sejenis dengan harga yang sama.

Albrecht (2012), juga mengungkapkan cara-cara untuk memanipulasi *liabilities*, sebagai berikut:

1. *Understating account payable*, yang dapat dilakukan dengan kombinasi dari tidak mencatat pembelian atau mencatat pembelian setelah akhir tahun, melebihi retur pembelian atau diskon pembelian, dan membuat *liabilities* seolah-olah telah dibayar atau dihapus.
2. *Understating accrued liabilities*, tidak melakukan pencatatan atas *accrued liabilities* yang seharusnya dilakukan di akhir tahun.
3. *Recognizing unearned revenue (liability) as earned revenue*, perusahaan yang menerima pembayaran dimuka akan melakukan pencatatan atas penerimaan dan mengakui pendapatan daripada mengakui sebagai kewajiban.
4. *Underrecording future obligation*, tindakan menurunkan pencatatan kewajiban berupa garansi atau *service*.
5. *Not recording or underrecording various type of debt*, dapat berupa tindakan tidak mencatat atau merendahkan hutang kepada pihak ketiga, melakukan peminjaman tapi tidak dilakukan pengungkapan, tidak mencatat pinjaman yang terjadi, dan mengakui bahwa hutang yang ada telah dilupakan dan dihapus oleh kreditor.

Menurut Delf (2004), menambahkan satu lagi tipologi *fraud* yaitu *cybercrime*. Ini jenis *fraud* yang paling canggih dan dilakukan oleh pihak yang mempunyai keahlian khusus yang tidak selalu dimiliki oleh pihak lain. *Cybercrime* juga akan menjadi jenis *fraud* yang paling ditakuti di masa depan dimana teknologi berkembang dengan pesat dan canggih.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti berpedoman dari tinjauan-tinjauan teori, jurnal-jurnal nasional dan buku serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pengendalian intern terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada Staf Keuangan di Universitas Bengkulu. Adapun penelitian-penelitian terdahulu, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
Kristy, Rae dan Nava Subramaniam (2008)	Kualitas prosedur pengendalian internal anteseden dan efek moderating pada keadilan organisasi terhadap penipuan karyawan	Independen = Pengendalian internal, Keadilan organisasi Dependen = Penipuan karyawan	Kejadian penipuan lebih tinggi terjadi disuatu 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.
Ermayanti, Ferra (2010)	Strategi Pengembangan mutu karyawan terhadap PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk, Cabang Surakarta	Independen = Strategi pengembangan mutu karyawan Dependen = Pencegahan penipuan akuntansi	Bahwa strategi yang ditetapkan oleh PT. Bank BTN Tbk, Cabang Surakarta sudah baik dalam pengembangan mutu sumber daya manusianya khususnya para karyawan guna untuk mencapai visi dan misi yaitu salah satunya mencegah terjadinya penipuan akuntansi.

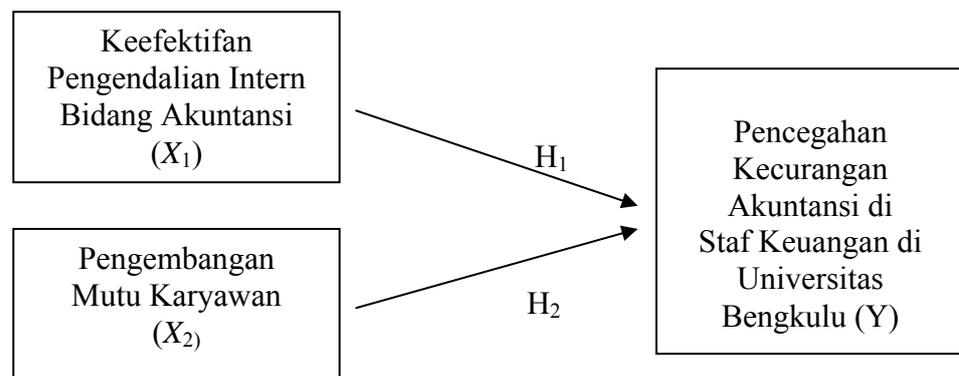
Barra Roberta Ann (2010)	Dampak pengendalian internal dan denda pada penipuan	Independen = Pengendalian internal, Denda Dependen = Pencegahan penipuan karyawan	Bahwa pengendalian internal yang baik dan pemberian denda bagi karyawan yang melakukan kesalahan memberikan dampak yang signifikan dalam pencegahan penipuan.
Puspasari, Novita (2011)	Pengaruh moralitas individu dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: Studi eksperimen pada konteks pemerintahan daerah	Independen= Moralitas individu, pengendalian internal Dependen= Kecenderungan kecurangan akuntansi	Bahwa moralitas dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
Simanjuntak, Nico S (2013)	Pengaruh keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di perusahaan	Independen= Keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi, Pengembangan mutu karyawan Dependen= Pencegahan kecurangan akuntansi	Bahwa, keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di perusahaan. Pengembangan mutu karyawan memberikan pengaruh signifikan parsial terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di perusahaan.

Sumber : *Diolah penelitian pada tahun 2014*

2.3 Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis.



Gambar 2.3

Kerangka Konseptual

2.3.2 Perumusan Hipotesis

2.3.2.1 Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi (*fraud*)

Pengendalian intern merupakan pondasi dasar yang dibuat oleh setiap instansi sebagai pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*). Pengendalian intern dibagi menjadi 2, yaitu (1) Pengendalian intern bidang akuntansi (aktif) dan (2) Pengendalian administrasi (pasif).

Peterson dan Gibson (2003), secara detail menjelaskan bahwa prosedur pengendalian intern yang jelek berhubungan pada kekurangan dalam pemisahan tugas dan ketidakhadiran rekonsiliasi bebas dari uang dan dokumentasi yang jelek dipandang sebagai faktor dimana memungkinkan kecurangan untuk terjadi di suatu instansi yang kualitas pengendalian internalnya buruk ataupun rendah.

Rae dan Nava (2008), dalam penelitiannya menghasilkan suatu kesimpulan, bahwa kejadian penipuan karyawan lebih tinggi terjadi disuatu perusahaan yang kualitas pengendalian internalnya buruk atau rendah. Sehingga berdasarkan yang telah dijelaskan diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pengendalian intern menjadi suatu hal yang sangat penting dalam mencegah kecurangan akuntansi (*fraud*), maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*)

2.3.2.2 Pengaruh Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi (*fraud*)

Sifat pengembangan mutu karyawan ada tiga yaitu pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan dan pengembangan sikap. Ketiga sifat ini memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain. Selain dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi dalam mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien, pengembangan mutu karyawan juga sangat efektif dalam menumbuh kembangkan pemahaman karyawan untuk dapat mengetahui kecurangan (*fraud awareness*) dengan lebih luas.

Rae dan Nava (2008), melakukan penelitian terhadap keadilan organisasi yang terjadi di lingkungan perusahaan bagi karyawan perusahaan. Dari penelitiannya mereka 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 penelitiannya tersebut. Roberta menghasilkan suatu kesimpulan bahwa dengan memberikan denda bagi seorang karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap pencegahan kecurangan di suatu perusahaan.

Ermayanti (2010), melakukan penelitian terhadap strategi pengembangan mutu karyawan dan menghasilkan suatu kesimpulan bahwa strategi yang ditetapkan oleh PT. Bank Tabungan Negara Tbk, Cabang Surakarta sudah baik dalam pengembangan mutu sumber daya manusianya khususnya para karyawan untuk mencapai visi dan misi yaitu salah satunya untuk mencegah terjadinya

penipuan akuntansi (*fraud*). Sehingga berdasarkan kesimpulan yang dilakukan para peneliti terdahulu di atas, maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian di luar dari faktor yang telah diteliti oleh para peneliti terdahulu, yaitu meneliti sejauh mana pengaruh pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di Universitas Bengkulu. Dengan demikian, hipotesis kedua dari penelitian ini adalah:

H2: Pengembangan mutu karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian empiris (*empirical*). Penelitian empiris merupakan penelitian empiris yang diperoleh berdasarkan observasi dan pengalaman. Penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan langsung di lapangannya (Indriantoro dan Supomo, 2002). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2004). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan keuangan baik pengelola rektorat maupun fakultas di Universitas Bengkulu.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2004). Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Sudah bekerja pada bagian keuangan selama 1 tahun atau lebih.
2. Jenjang pendidikan minimal Diploma Tiga (D3).

3.3 Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner. Kuesioner adalah satu set pertanyaan yang telah dirumuskan untuk mencatat jawaban dari pada responden (Sekaran, 2006). Kuesioner ini dikumpulkan dengan cara mengantar langsung pada staf keuangan di Universitas Bengkulu baik pengelola rektorat maupun fakultas.

3.4 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Pencegahan Kecurangan Akuntansi/*Fraud* (Y)

Pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berupaya untuk mencegah terjadinya indikasi kecurangan (*fraud*) dan menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan (*fraud awareness*) pada setiap elemen instansi, kemudian menilai risiko terjadinya kecurangan (*fraud risk assessment*) yang dilakukan dari waktu ke waktu oleh staf karyawan, termasuk bagian atasan, yang bertujuan untuk menjaga kekayaan instansi dari indikasi kecurangan (*fraud*) tersebut. Instrumen yang telah dikembangkan oleh Simanjuntak (2013), digunakan untuk mengukur pencegahan kecurangan akuntansi terdiri dari 7 item pertanyaan. Responden diukur dengan skala *Likert* 1 – 5, dimana (1) S: Selalu, (2) SR: Sering, (3) KK: Kadang-kadang, (4) JR: Jarang, dan (5) TP: Tidak Pernah. Semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka semakin efektif pencegahan kecurangan akuntansi.

3.4.2 Keefektifan Pengendalian Internal Bidang Akuntansi (X_1)

Keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seberapa kuat pengaruh sistem pengendalian intern yang telah dirancang untuk mencegah hilangnya kekayaan instansi, yang bertujuan untuk menjaga kekayaan suatu instansi, menghasilkan laporan keuangan yang wajar dan memeriksa keakuratan data akuntansi. Instrumen yang telah dikembangkan oleh Simanjuntak (2013), digunakan untuk mengukur keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi terdiri dari 4 item pertanyaan. Responden diukur dengan skala *Likert* 1 – 5, dimana (1) S: Selalu, (2) SR: Sering, (3) KK: Kadang-kadang, (4) JR: Jarang, dan (5) TP: Tidak Pernah. Semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi semakin efektif.

3.4.3 Pengembangan Mutu Karyawan (X_2)

Pengembangan mutu karyawan berarti menyangkut usaha-usaha meningkatkan pengetahuan karyawan bekerja lebih keras dan baik, berusaha memiliki tingkat moral yang tinggi dan karenanya akan menghasilkan tugas-tugas yang dikerjakan secara efisien. Instrumen yang telah dikembangkan oleh Simanjuntak (2013), digunakan untuk mengukur keefektifan pengembangan mutu karyawan terdiri 4 item pertanyaan. Responden diukur dengan skala *Likert* 1 – 5, dimana (1) S: Selalu, (2) SR: Sering, (3) KK: Kadang-kadang, (4) JR: Jarang, dan (5) TP: Tidak Pernah. Semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka pengembangan mutu karyawan berjalan efektif.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Kualitas Data

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Correlation*. Apabila korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor tiap variabelnya signifikan pada level 0.05, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011).

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Jika jawaban terhadap indikator-indikator acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel.

Pengukuran reliabilitas *one shot* atau pengukuran sekali saja digunakan dalam penelitian ini. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS 16.0 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2011).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011). Pengujian dengan menggunakan uji statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S).

Apabila probabilitas atau signifikansi $> 0,05$, maka distribusi data normal dan apabila probabilitas atau signifikansi $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal (Ghozali, 2011).

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Uji multikolinearitas data dapat dilihat dari besarnya nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi (*tolerance value*). Acuan penentuan terjadi atau tidaknya multikolinearitas adalah:

1. Tidak terjadinya multikolinearitas jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$.
2. Terjadinya multikolinearitas jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,10$.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak ada masalah multikolinearitas.

3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut heterokedastisitas. Dan jika varians berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Adapun metode yang digunakan untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dengan probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

3.5.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis statistik regresi berganda untuk menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan satu kali. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Pencegahan Kecurangan Akuntansi

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi

X_2 = Pengembangan Mutu Karyawan

ε = *error* (tingkat kesalahan)

Perhitungan dibantu dengan menggunakan *software* SPSS 16.0. Setelah hasil dari persamaan regresi diketahui, barulah kita bisa melihat apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan tingkat signifikan atau tidak.

3.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, dan apabila nilai R^2 semakin kecil mendekati nol, berarti

variabel-variabel independen hampir tidak memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5.5 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menetapkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Pengujian dilakukan dengan menggunakan level signifikan 0.05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan < 0.05 maka H_a diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan ≥ 0.05 maka H_0 ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.