

**KUALITAS DARI PROSEDUR  
PENGENDALIAN INTERNAL : LIMA BENTUK  
PENGENDALIAN COSO DAN PENGARUH  
*MODERATING* PADA KEADILAN  
ORGANISASIONAL DAN KECURANGAN  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI KOTA  
SEMARANG**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :  
**IRMA SETYANI**  
**NIM. 12030110120068**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2014**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Irma Setyani

Nomor Induk Mahasiswa : 12030110120068

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Akuntansi

Judul Skripsi : **KUALITAS DARI PROSEDUR  
PENGENDALIAN INTERNAL: LIMA  
BENTUK PENGENDALIAN COSO DAN  
PENGARUH *MODERATING* PADA  
KEADILAN ORGANISASIONAL DAN  
KECURANGAN KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN DI KOTA SEMARANG**

Dosen Pembimbing : Aditya Septiani, S.E., M. Si., Akt

Semarang, 10 Juni 2014

Dosen Pembimbing,

(Aditya Septiani, S.E., M. Si., Akt)

NIP. 19790924 200812 2003

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Irma Setyani

Nomor Induk Mahasiswa : 12030110120068

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Akuntansi

Judul Skripsi : **KUALITAS DARI PROSEDUR  
PENGENDALIAN INTERNAL: LIMA  
BENTUK PENGENDALIAN COSO DAN  
PENGARUH *MODERATING* PADA  
KEADILAN ORGANISASIONAL DAN  
KECURANGAN KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN DI KOTA SEMARANG**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 23 Juni 2014**

Tim Penguji :

1. Aditya Septiani, S.E., M. Si., Akt (.....)
2. Agung Juliarto, S.E., M.Si., Akt., Ph.D (.....)
3. Wahyu Meiranto, S.E., M.Si., Akt (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Irma Setyani, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : KUALITAS DARI PROSEDUR PENGENDALIAN INTERNAL: LIMA BENTUK PENGENDALIAN COSO DAN PENGARUH *MODERATING* PADA KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KECURANGAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI KOTA SEMARANG adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini 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/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

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

Semarang, 10 Juni 2014  
Yang membuat pernyataan,

Irma Setyani  
NIM. 12030110120068

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the empirical invidence of impact factors on the quality of internal control procedure in Semarang the finance company, in this case, a Bank Perkreditan Rakyat or BPR and BUMN especially in tellecommunication sectors. The factors were, perceptions of organizational justice, control environment, risk management, information and communication, monitoring and employee fraud.*

*This study used primary data, which was, using distributed questionnaires at company sample. The collecting data method using purposive sampling in total sample 7 (seven) company samples and the number of respondent in minimum 80 respondents. In this study there were two theoretical framework. The first theoretical framework tested with logistic regression analysis, while the second theoretical framework tested with multiple linear regression analysis.*

*Based on the result of, the first model framework shows that quality of internal controlling procedures and perception of justice organizational has a significant effect on employee fraud. The second theoretical framework shows the result of control environment, risk management and controlling activity has a positively impact on the quality of internal control procedures so that hypothesis accepted, while the information and communication, and monitoring has a negatively impact on the quality of internal control procedures so that hypothesis rejected.*

*Keywords : The Quality of Internal Control Procedures, Employee Fraud, Perception of Justice Organizational, COSO Control.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas dari prosedur pengendalian internal pada perusahaan keuangan yaitu Bank Perkreditan Rakyat atau BPR dan BUMN dikhususkan pada Telekomunikasi. Faktor-faktor tersebut adalah persepsi keadilan organisasi, lingkungan pengendalian, manajemen resiko, informasi dan komunikasi, pengawasan dan kecurangan karyawan.

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu menggunakan kuesioner yang tersebar pada perusahaan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan total sampel perusahaan 7 (tujuh) dan jumlah responden minimal 80 responden. Jumlah Kuesioner atau data yang valid adalah sebesar 120 kuesioner. Dalam penelitian ini terdapat dua kerangka penelitian. Untuk kerangka penelitian pertama diuji dengan analisis regresi logistik, sedangkan untuk kerangka penelitian kedua diuji dengan alat analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil untuk kerangka model yang pertama bahwa kualitas dari prosedur pengendalian internal dan persepsi keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kecurangan karyawan. Untuk kerangka model yang kedua diperoleh hasil bahwa lingkungan pengendalian, manajemen resiko dan aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal sehingga hipotesis diterima, sedangkan informasi dan komunikasi dan pengawasan berpengaruh negatif terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal sehingga hipotesis ditolak.

Kata kunci : Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal, Kecurangan Karyawan, Persepsi Keadilan Organisasi, Pengendalian COSO.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“KUALITAS DARI PROSEDUR PENGENDALIAN INTERNAL: LIMA BENTUK PENGENDALIAN COSO DAN PENGARUH *MODERATING* PADA KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KECURANGAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI KOTA SEMARANG”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik apabila tidak ada dukungan, dorongan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis akan mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. H. Mohammad Nasir, Msi., Akt Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Haryanto, M.Si, Akt selaku Dosen Wali yang telah membimbing dan memberi nasihat dalam melaksanakan perkuliahan.
3. Ibu Aditya Septiani selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan semangat, saran dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.

5. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang, kesabaran, kepercayaan, dukungan, nasihat, dan do'a yang tidak pernah berhenti kepada penulis.
7. Adik tersayang Novya Kurnianing Putri yang selalu memberikan semangat untuk terus berjuang.
8. Keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
9. Sahabat terbaik Rama terimakasih atas waktu, saran, motivasi, canda dan bantuan editnya yang telah diberikan kepada penulis.
10. Fatima Nurita Wardhani sahabat penulis yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi
11. Terimakasih juga kepada teman selama masa kuliah Shabrina, Nurin, Nina, Fierda, Rani, Intan, Bulan, Widya, Asti, Galuh, Rina, Mentari, Saras, Novia, Fitri, Elfayang, Indu dan teman-teman yang lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
12. Teman-teman satu bimbingan yaitu Amita, Wahyu, Adit, Randy yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
13. Teman Kos TS15 Mbak Tari, Mbak Rimby, Mbak Ani, Kak Leni, Mbak Vita, Mbak Siti, Mbak Devika, Ika, Maya, Puput, Rosi, Yuni, Nita yang selalu memberikan semangat kepada penulis saat menyusun skripsi.
14. Teman-teman masa KKN Yudhi, Dharma, Ida, Yohan, Lutfia, Dhani, Rizky, Aris terimakasih atas canda tawanya selama ini.

15. Ibu Amalin, Ibu Emi, Pak Joko, Ibu Betti, Pak Jono, Pak Agung, Pak Alek, dan Dek Lutfi yang telah membantu memudahkan penulis dalam memperoleh data guna untuk menyelesaikan skripsi.
16. Teman-teman Pasadena Candra, Luki, Pipit yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
17. Teman-teman satu angkatan Akuntansi Undip 2010 yang telah memberikan semangat selama masa perkuliahan.
18. Semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang kemudian dapat digunakan untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 10 Juni 2014

Penulis

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Demi masa. Sungguh, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran” (Al-‘Asr: 1-3)  
(Ayahanda dan Ibunda Tercinta)

“Seseorang tidak akan merubah nasibnya jikalau perubahan itu tidak dimulai dari dirinya sendiri” (Adik Tersayang)

“Mereka yang mendapat petunjuk dari Tuhannya, dan mereka itulah orang-orang yang beruntung” (Al-Baqarah: 5)

“Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (Kepada Allah) dengan sabar dan sholat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar”  
(Al-Baqarah: 153)

“Tidak boleh ada iri hati kecuali dalam dua hal: yaitu seseorang yang diberi kemampuan oleh Allah untuk membaca dan memahami Al-Qur’an kemudian ia membaca dan mengamalkannya di waktu tengah malam maupun siang, dan seseorang yang dikaruniai harta oleh Allah kemudian ia menafkahnnya dalam kebaikan di waktu tengah malam maupun siang”  
(HR. Muslim)

### **PERSEMBAHAN :**

**Skripsi ini penulis persembahkan untuk :**

- **Bapak dan Ibu Tercinta**
- **Adik dan Keluarga Besar**
- **Sahabat-sahabat tersayang**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	7
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	11
2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu .....	11
2.1.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1.1 Teori Keadilan .....	11
2.1.1.2 Teori Kecurangan .....	13
2.1.1.3 Kualitas Prosedur Pengendalian Internal .....	17

2.1.1.3.1	Definisi Pengendalian Internal .....	17
2.1.1.3.2	Komponen Pengendalian Internal .....	18
2.1.2	Penelitian Terdahulu .....	20
2.2	Kerangka Pemikiran .....	22
2.3	Perumusan Hipotesis .....	27
2.3.1	Pengaruh <i>Moderating</i> Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal Terhadap Persepsi Keadilan Organisasi dan Kecurangan Karyawan .....	28
2.3.2	Pengaruh Lingkungan Pengendalian Perusahaan Terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal .....	31
2.3.3	Pengaruh Manajemen Resiko Terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal .....	33
2.3.4	Pengaruh Aktivitas Pengendalian Terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal .....	34
2.3.5	Pengaruh Informasi dan Komunikasi Terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal .....	35
2.3.6	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal .....	36
BAB III	METODE PENELITIAN .....	38
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	38
3.1.1	Variabel Independen .....	39
3.1.1.1	Persepsi Keadilan Organisasi .....	39
3.1.1.2	Lingkungan Pengendalian Perusahaan .....	40
3.1.1.3	Manajemen Resiko .....	40
3.1.1.4	Aktivitas Pengendalian .....	41
3.1.1.5	Informasi dan Komunikasi .....	42
3.1.1.6	Pengawasan ( <i>Monitoring</i> ) .....	43
3.1.2	Variabel <i>Moderating</i> : Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal .....	44
3.1.3	Variabel Dependen .....	44

3.1.3.1	Kecurangan Karyawan .....	44
3.1.3.2	Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal .....	45
3.2	Populasi dan Sampel .....	46
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	47
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	47
3.5	Metode Analisis .....	48
3.5.1	Uji Kualitas Data .....	48
3.5.1.1	Uji Validitas .....	49
3.5.1.2	Uji Reliabilitas .....	49
3.5.2	Statistik Deskriptif .....	49
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	50
3.5.3.1	Menilai Keseluruhan Model .....	50
3.5.3.2	Koefisien Determinasi .....	51
3.5.3.3	Hosmer dan Lemeshow's Goodness of Fit Test .....	51
3.5.3.4	Uji Multikolinearitas .....	51
3.5.3.5	Uji Heteroskedastisitas .....	52
3.5.3.6	Uji Normalitas .....	52
3.5.3.7	Uji Autokorelasi .....	53
3.5.4	Pengujian Hipotesis .....	53
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	57
4.1.1	Deskripsi Umum Penelitian .....	57
4.1.2	Deskripsi Sampel Penelitian .....	59
4.2	Analisis Data .....	60
4.2.1	Uji Kualitas Data .....	61
4.2.1.1	Uji Reliabilitas .....	61
4.2.2	Statistik Deskriptif .....	63
4.2.2.1	Model I atau Kerangka Teori Pertama .....	64
4.2.2.2	Model II atau Kerangka Teori Kedua .....	66
4.2.3	Uji Asumsi Klasik .....	72
4.2.3.1	Menilai Keseluruhan Model .....	72

4.2.3.2	Koefisien Determinasi .....	73
4.2.3.3	Hosmer dan Lemeshow's Goodness of Fit Test .....	75
4.2.3.4	Matrik Klasifikasi .....	76
4.2.3.5	Uji Statistik F .....	77
4.2.3.6	Uji Statistik T .....	78
4.2.3.7	Uji Multikolinearitas .....	80
4.2.3.8	Uji Heteroskedastisitas .....	82
4.2.3.9	Uji Normalitas .....	83
4.2.4	Pengujian Hipotesis .....	84
4.2.4.1	Pengujian Hipotesis Kerangka Model I .....	86
4.2.4.2	Pengujian Hipotesis Kerangka Model II .....	88
4.3	Interpretasi Hasil .....	90
4.3.1	Pengaruh Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal sebagai Variabel <i>Moderating</i> terhadap Persepsi Keadilan Organisasi dan Kecurangan Karyawan .....	93
4.3.2	Pengaruh Lingkungan Pengendalian terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal .....	94
4.3.3	Pengaruh Manajemen Resiko terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal .....	95
4.3.4	Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal .....	96
4.3.5	Pengaruh Informasi dan Komunikasi terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal .....	97
4.3.6	Pengaruh Pengawasan ( <i>Monitoring</i> ) terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal .....	100
BAB V PENUTUP .....		101
5.1	Simpulan .....	101
5.2	Keterbatasan .....	104
5.3	Saran .....	105
DAFTAR PUSTAKA .....		106
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....		111

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Berkaitan Tentang Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal .....	22
Tabel 2.2 Ringkasan Hipotesis Penelitian .....	37
Tabel 4.1 Seleksi Sampel Penelitian .....	59
Tabel 4.2 Jumlah Kuesioner yang Terdistribusi kepada Responden dan Jumlah Kuesioner Valid .....	60
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Kualitas .....	61
Tabel 4.4 Persepsi Keadilan Organisasi .....	62
Tabel 4.5 <i>Fraud</i> atau Kecurangan Karyawan .....	62
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif untuk Kerangka Model I .....	64
Tabel 4.7 Pemberian Kode <i>Dummy</i> .....	64
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Min, Max, dan Mean Model I .....	65
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif untuk Kerangka Model II .....	66
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Umur .....	68
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....	69
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Jabatan .....	70
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Pendidikan .....	71
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Jenis Perusahaan .....	72
Tabel 4.15 Uji Model Fit Model I .....	73
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi Model I .....	74
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi Model II .....	74
Tabel 4.18 Hosmer dan Lemeshow Model I .....	75
Tabel 4.19 Uji Hosmer dan Lemeshow Terjadinya <i>Fraud</i> .....	76
Tabel 4.20 Matrik Klasifikasi .....	76
Tabel 4.21 Anova Uji Statistik F Model II .....	78
Tabel 4.22 Uji Statistik T Model II .....	79
Tabel 4.23 Uji Multikolinearitas Koefisien Korelasi .....	80

Tabel 4.24 Uji Multikolinearitas Koefisien .....	81
Tabel 4.25 Uji Multikolinearitas Indikator Kolinearitas .....	82
Tabel 4.26 Uji Heteroskedastisitas .....	83
Tabel 4.27 Uji Normalitas Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	84
Tabel 4.28 Hasil Uji Regresi Logistik Model I .....	86
Tabel 4.29 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	88
Tabel 4.30 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Model I .....	90
Tabel 4.31 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Model II .....	91

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Segitiga Kecurangan .....	15
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Pertama .....	24
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Kedua .....	26

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Daftar Nama Perusahaan yang Menjadi Sampel .....	111
Lampiran B Distribusi Responden setiap Perusahaan .....	112
Lampiran C Kuesioner .....	113
Lampiran D Surat Ijin Penelitian .....	120
Lampiran E Hasil Output SPSS .....	122

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perilaku curang atau yang biasa kita kenal dengan istilah *fraud* sebagaimana kita tahu, diberbagai media, baik masa maupun elektronik seperti tidak henti-hentinya ditampilkan. Banyak kasus seperti korupsi, pencucian uang bahkan sampai memakan hak rakyat dengan cuma-cuma. Dalam berita Metro TV pada tanggal 21 Februari yang lalu, di negara kita negara Indonesia, korupsi yang dilakukan oleh pejabat atau petinggi-petinggi negara, pencucian uang dari dana haji yang akhir-akhir ini sedang panas disiarkan di televisi dilakukan sendiri oleh Menteri Agama RI sendiri. Ironisnya ini dilakukan oleh orang yang sangat penting dan kita anggap sebagai pemimpin dan panutan justru mengambil alih hak-hak rakyatnya. Sungguh ironis mengingat seorang pemimpin pun mengikuti tindak curang untuk kepentingan dirinya sendiri. Dari keterjadian kasus kecurangan yang terjadi di negara Indonesia, sebenarnya telah diadakan pencegahan dan penindaklanjutan berupa hukum yang berlaku. Tetapi pada kenyataannya hukum tidak ditegakkan sebagai mana mestinya. Telah diselidiki secara lebih lanjut bahwa ternyata tim penegak hukum juga terlibat sehingga sangat sulit bagi tegaknya hukum itu sendiri. Banyak koruptor yang sudah tertangkap basah tetapi masih saja dengan enaknyanya berkeliaran di luar tanpa hukum yang benar-benar mengikatnya, atau

bahkan malah diberikan fasilitas yang mewah saat berada di balik jeruji besi tidak seperti tahanan lain yang pada umumnya.

Kasus korupsi yang merupakan kecurangan (*fraud*) secara bertahap akhirnya hilang karena tertutup oleh kasus kecurangan (*fraud*) yang baru dan terskenario. Jadi perlakuan terhadap permasalahan kecurangan (*fraud*) hanya dilakukan sebagian kecilnya saja tidak tuntas membersihkan sampai ke akar pemicu kecurangan itu sendiri. Maka dapat disimpulkan bahwa sebaiknya tindakan yang pantas dilakukan untuk mengatasi masalah ini adalah dari pencegahan masalah kecurangan (*fraud*) itu sendiri.

Tindakan yang pantas untuk melakukan pencegahan terhadap kecurangan (*fraud*) adalah dengan melihat dari apakah kualitas prosedur pengendalian internal (*ICP Quality*) sudah terlaksana dengan baik atau belum. Menilai tingkatan *fraud* bisa dilakukan dengan lima bentuk pengendalian yang dibuat oleh *Committee of Sponsoring Organizations (COSO)* pada tahun 2004 yaitu bagaimana lingkungan pengendalian pada perusahaan, bagaimana pelatihan manajemen resiko, bagaimana aktifitas pengendaliannya, bagaimana penggunaan informasi dan komunikasinya, dan bagaimana pengawasan yang tepat jika terjadi kecurangan (COSO, 2004).

Sistem pengendalian internal yang nantinya akan digunakan, bisa dengan maksimal mencegah kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi sekaligus meningkatkan kualitas pengendalian internalnya jika kelima komponen pengendalian internal juga dilakukan. Jika kualitas

pengendalian internalnya sudah dilaksanakan maka kualitas kerja dan operasional perusahaan juga akan menjadi maksimal.

Menurut Albrecht, dkk (1984) dalam penelitian Rae dan Subramaniam (2008), menjelaskan tentang faktor-faktor terjadinya kecurangan yang digambarkan dalam segitiga kecurangan atau "*fraud triangle*" yang mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) model hubungan yang menyatakan kondisi yang bagaimana sehingga kecurangan itu bisa terjadi. Adanya tekanan, kesempatan dan rasionalisasi yang dapat menyebabkan terjadinya kecurangan itu semakin banyak, dimulai dari perasaan seseorang yang merasa perusahaan atau pekerjaan tidak adil terhadap dirinya, akan menimbulkan tekanan pada dirinya, menciptakan kesempatan, dan pembelaan diri yang kuat terhadap terjadinya Fraud. Persepsi keadilan organisasi merupakan suatu dorongan yang logis dan banyak memicu terjadinya kecurangan dan pengendalian internal perusahaan juga digunakan sebagai acuan untuk melakukan tindak kecurangan (*fraud*).

Keadilan dalam organisasi sangatlah penting bagi individu atau bahkan kelompok yang menaungi suatu organisasi dalam hal ini perusahaan (Rizky Palapa, 2010). Semua orang butuh pengakuan dan perlakuan yang adil dari organisasinya. Sebagai contoh seorang wanita yang ingin melamar pekerjaan tetapi ia tidak diperbolehkan karena kakinya cacat setelah mengalami kecelakaan. Perusahaan menuntut seorang wanita yang cantik rupawan, untuk menarik konsumen agar

tertarik membeli produk perusahaan yang ditawarkan tersebut. Wanita tersebut merasa bahwa dirinya telah mengalami diskriminasi pekerjaan yang disebabkan oleh kakinya yang cacat. Ini merupakan ketidakadilan bagi dirinya. Wanita tersebut sekalipun diterima dalam pekerjaannya hanya sebagai misalnya *cleaning services*. Tetapi di dalam pekerjaannya itu pun ia masih dicemooh bahkan mengalami pelecehan. Itu menambah berat beban mental dan fisiknya karena diskriminasi pekerjaan yang dikarenakan fisik dan level pekerjaannya.

Keadilan itu dapat dimaknai dengan sesuatu yang konsisten, tidak memihak, dan representative dalam mengikutsertakan karyawan (Greenberg, 1986) dan saling berinteraksi antar interpersonal yaitu antara bawahan dengan atasan (Judge dan Colquitt, 2004) dalam (Jamaluddin Mahasari, 2012). Dari kedua pendapat itu diketahui betapa pentingnya membangun komunikasi yang baik antara seorang atasan dengan bawahannya. Semakin baik komunikasi yang terjalin maka bawahan akan semakin nyaman dan merasa bahwa dirinya dibutuhkan oleh perusahaan. Semakin tinggi percaya diri bawahan tersebut maka fungsi dan tujuan organisasi pasti juga akan tercapai. Keadilan organisasional sebagai syarat utama dalam memahami efektifnya fungsi organisasi dan kepuasan pribadi dari individu-individu yang mereka pekerjaan (Greenberg, 1990). Ketika individu merasakan suatu ketidakadilan, moral mereka akan turun, mereka kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaannya, dan bahkan mungkin membalas dendam terhadap organisasinya (Folger dkk, 2005).

Inilah mengapa persepsi keadilan karyawan terhadap perusahaan sangatlah penting. Bila karyawan merasa bahwa perusahaan telah adil terhadap dirinya maka kinerja dan tanggungjawab terhadap perusahaannya akan semakin baik, beda halnya dengan bila karyawan tersebut merasa perusahaan tidak memperlakukannya dengan adil, maka karyawan tersebut mungkin saja akan melakukan kecurangan (*fraud*) yang tidak diinginkan perusahaan.

Berkaitan dengan itu maka diwajibkan bagi setiap organisasi agar berkomitmen penuh untuk berusaha menegakkan kejujuran dan etika moral perusahaan yang dikomunikasikan secara tertulis dan nantinya akan dijadikan pedoman yang diperoleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Kultur tersebut harus memiliki akar dan memiliki nilai-nilai luhur yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi atau suatu entitas (Amrizal,2004). Menggunakan lima bentuk pengendalian internal yang dibuat oleh COSO, yaitu lingkungan pengendalian, manajemen resiko, aktivitas internal audit, informasi dan komunikasi, dan pengawasan atau *monitoring* dari sebuah sistem organisasi akan tampak dari pengendalian manajemennya yang terkait dengan *ICP Quality* atau Kualitas Prosedur Pengendalian Internal (COSO, 2004).

Penelitian kali ini akan menggunakan dasar penelitian yang digunakan oleh Rae and Subramaniam (2008) yang berjudul "*Quality of Internal Control Procedures Antecedents and Moderating Effect On*

*Organizational Justice and Employee Fraud*". Pada penelitian ini akan dilakukan kembali di Indonesia khususnya Kota Semarang dengan tujuan mengetahui seberapa besarkah kejadian kecurangan karyawan perusahaan di Kota Semarang dan apakah kualitas dari prosedur pengendalian internalnya sudah diterapkan dengan baik dan benar dan apakah lingkungan pengendalian perusahaan, manajemen resiko, aktifitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pengawasan terhadap karyawannya sudah diterapkan dengan baik. Dan apakah kualitas dari prosedur pengendalian internal perusahaan mempunyai pengaruh *moderating* pada hubungan keadilan organisasi dengan tindak kecurangan yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasar uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian kali ini berjudul “ **KUALITAS DARI PROSEDUR PENGENDALIAN INTERNAL : LIMA BENTUK PENGENDALIAN COSO DAN PENGARUH *MODERATING* PADA KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KECURANGAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI KOTA SEMARANG**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasar uraian yang terdapat dalam latar belakang diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kualitas dari prosedur pengendalian internal mempunyai pengaruh *moderating* terhadap hubungan persepsi keadilan organisasi dengan kecurangan oleh karyawan.

2. Apakah lingkungan pengendalian organisasi berpengaruh terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal.
3. Apakah manajemen resiko berpengaruh terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal.
4. Apakah aktivitas pengendalian organisasi berpengaruh terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal.
5. Apakah informasi dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal.
6. Apakah pengawasan (*monitoring*) berpengaruh terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal.

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah memperoleh bukti empiris dan hasil analisis terhadap :

1. Pengaruh *moderating* kualitas dari prosedur pengendalian internal terhadap hubungan persepsi keadilan organisasi dan kecurangan karyawan.
2. Pengaruh lingkungan pengendalian organisasi terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal.
3. Pengaruh pelatihan manajemen resiko terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal.
4. Pengaruh aktivitas pengendalian organisasi terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal.

5. Pengaruh informasi dan komunikasi organisasi terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal.
6. Pengaruh pengawasan (*monitoring*) terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal.

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan pemahaman dan melengkapi penelitian sebelumnya yang hanya meneliti tentang *antecedent* kualitas dari prosedur pengendalian internal selain sebagai *moderating* terhadap persepsi keadilan organisasi dan kecurangan karyawan, tetapi penelitian ini mengenai kualitas dari prosedur pengendalian internal yang berpengaruh *moderating* terhadap persepsi keadilan organisasi dan keterjadian kecurangan karyawan, sekaligus mengetahui pengaruh langsung lingkungan pengendalian organisasi, manajemen resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pengawasan (*monitoring*) di dalam organisasi atau lima bentuk pengendalian (COSO, 2004) terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal organisasi.
2. Dengan diperolehnya informasi mengenai pentingnya peran pengendalian internal di dalam perusahaan, diharapkan perusahaan-perusahaan di Indonesia khususnya wilayah Kota Semarang, dapat lebih berkomitmen untuk lebih memperbaiki prosedur pengendalian

internal di perusahaan masing-masing untuk mengurangi bahkan mencegah adanya resiko kecurangan oleh karyawannya.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Dalam bagian ini mencakup uraian ringkas dari materi yang dibahas pada setiap bab yang ada dalam penelitian ini.

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini terdapat ringkasan singkat yang mengantar maksud dari isi skripsi yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Di dalam bagian atau bab ini berisi dengan teori-teori penguat yang telah diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai sumber literatur yang berhubungan dengan penelitian yang akan digunakan sebagai dasar pembahasan dan pemecahan masalah serta berisi tentang penelitian terdahulu yang literturnya digunakan sebagai acuan penulisan skripsi dan kerangka pemikirannya.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Di dalam bab ini berisi tentang populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis yang digunakan untuk meneliti.

**BAB IV HASIL DAN ANALISIS**

Di dalam bab ini berisi tentang penjelasan hasil penelitian, analisis data, dan pemaparan atau interpretasi hasil yang didasarkan pada analisis data.

**BAB V PENUTUP**

Di dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam bab ini juga disebutkan tentang kekurangan yang masih terdapat dalam penelitian ini dan saran yang membangun agar kedepannya lebih baik lagi

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai : (i) teori keadilan dan teori kecurangan yang menjadi landasan teori penelitian ini dan konsep-konsep mengenai COSO yang meliputi lingkungan pengendalian organisasi, pelatihan manajemen resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta *monitoring* yang mempengaruhi kualitas dari prosedur pengendalian internal, (ii) uraian mengenai penelitian-penelitian sejenis dari peneliti-peneliti sebelumnya, (iii) pengembangan hipotesis berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang dibuat dan dirangkum dalam sebuah kerangka pemikiran.

#### **2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu**

##### **2.1.1 Landasan Teori**

Penelitian ini berdasarkan pada teori keadilan yang menyatakan bahwa adanya hubungan timbal balik antara keadilan dan perilaku karyawan suatu organisasi yang akan bermuara pada akankah karyawan tersebut melakukan tindakan *fraud* ataukah tidak melakukan *fraud* yang akan dijelaskan di dalam teori kecurangan berupa segitiga kecurangan oleh Albrecht dan kawan-kawan (1984).

##### **2.1.1.1 Teori Keadilan**

Keadilan adalah sesuatu yang konsisten, tidak memihak, dan representative dalam mengikutsertakan para karyawan (Greenberg, 1986). Hal ini bermakna bahwa dalam hal ini atasan sebagai orang yang paling berpengaruh dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak pernah

memihak antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, maksudnya tidak memandang bahwa karyawan yang lebih ia pandang pantas dan layak selamanya baik, berbeda dengan karyawan yang biasa-biasa saja bahkan tidak menunjukkan prestasi yang signifikan.

Dalam hal pembuatan keputusan, atasan selalu mengambil pendapat dari karyawannya, ini akan menambah motivasi karyawannya agar bekerja lebih baik lagi dan tanpa menimbulkan pemikiran bahwa perusahaan dan atasan tidak adil terhadap dirinya. Yang ada karyawan yang diberikan andil dalam pembuatan keputusan akan senang dan percaya bahwa dirinya telah diperlakukan secara adil. Selain itu akan mempererat hubungan antara atasan dan bawahan agar mengenal satu sama lain (Judge dan Colquitt, 2004).

Dari beberapa penelitian membuktikan bahwa keadilan berkorelasi dengan stress. Seperti studi yang dilakukan oleh Greenberg dalam Cropanzano (2000) mengenai konsep keadilan dalam organisasi. Hasil studi tersebut menyimpulkan bahwa secara garis besar para karyawan akan mengevaluasi keadilan dalam tiga klasifikasi peristiwa yaitu (1) keadilan distribusi (2) keadilan prosedural dan (3) keadilan interpersonal dan sejumlah informasi yang diterima atau didapatkan di dalam organisasi.

#### (1) Keadilan Distribusi

Keadilan distribusi menurut Greenberg dalam Cropanzano (2000) adalah keadilan hasil yang dirasa. Contohnya adalah seorang karyawan mendapatkan kenaikan gaji yang pantas ia dapatkan.

(2) Keadilan Prosedural

Keadilan yang dirasa perihal proses yang digunakan untuk menentukan hasil.

(3) Keadilan Interaksional

Menurut Heru Kurnianto (2008) sesuai konsep yang diajukan Greenberg (1993), keadilan interaksional memiliki kriteria seperti:

1. Dalam penilaian kerja, atas memperlakukan bawahan dengan sopan.
2. Atasan tidak pernah berkata kasar dalam menilai kinerja bawahan.
3. Atasan menjelaskan hasil penilaian kinerja dengan alasan yang masuk akal.
4. Atasan menjelaskan penilaian kerja bawahan dengan jujur.
5. Atasan memperlakukan dengan bermartabat berkaitan dengan penilain kinerja.

#### **2.1.1.2 Teori Kecurangan**

Kecurangan merupakan tindakan menyimpang yang merugikan pihak-pihak tertentu bahkan negara. Definisi *Fraud* menurut *Black Law Dictionary* adalah

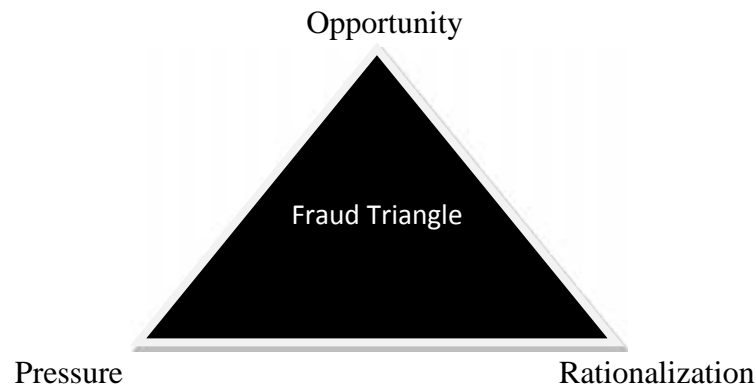
1. Kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikannya.

2. Penyajian yang salah yang secara ceroboh/tanpa perhitungan dan tanpa dapat dipercaya kebenarannya berakibat dapat mempengaruhi orang lain.
3. Suatu kerugian yang timbul sebagai akibat diketahui keterangan atau penyajian yang salah (salah pernyataan), menyembunyian fakta material, atau penyajian yang ceroboh/tanpa perhitungan yang mempengaruhi orang lain untuk berbuat atau bertindak yang merugikannya.

*Fraud* terjadi karena beberapa hal misalkan dalam suatu organisasi, seorang karyawan bertugas untuk melakukan survei pembangunan di suatu daerah dengan uang perusahaannya. Di tengah-tengah perjalanan karyawan tersebut menerima tawaran untuk membawa properti kantor untuk dirinya sendiri. Walau ini hal sepele tetapi ini sudah termasuk *fraud*, yaitu membawa properti kantor yang bukan haknya. Selalu banyak jalan untuk *fraud* itu bisa terjadi. Menurut Albrecht dkk (1884) kecurangan dapat terjadi ketika adanya tiga hal yaitu ketika

1. Adanya Tekanan (*Pressure*)
2. Adanya kesempatan (*Opportunity*)
3. Adanya alasan pembenaran (*Rationalization*)

**Gambar 2.1**  
**Segitiga Kecurangan**



Sumber : Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008)

Menurut Andrian (2011) dalam Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro terdapat faktor-faktor yang dapat meningkatkan tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan alasan pembenaran (*rationalization*)

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan tekanan (*pressure*) antara lain:

1. Masalah keuangan sebagai contoh hutang. Orang yang terkena hutang akan cenderung stress dan berusaha memikirkan bagaimana cara mendapatkan uang dengan instan tanpa menunggu lama dan itu juga akan memberi dia keuntungan selain telah terpotong untuk membayar hutangnya.
2. Kebiasaan buruk contohnya seperti pemain judi. Orang yang sudah terbiasa bermain judi, ia akan terus berusaha untuk memperoleh uang yang sebesar-besarnya saat dia menang, sedangkan yang kalah akan

berusaha mencari uang untuk taruhannya dalam permainan judi tersebut.

3. Lingkungan pekerjaannya. Bila lingkungan pekerjaan itu baik maka seseorang akan cenderung baik, tetapi bila lingkungannya tidak mendukung seperti banyaknya tugas serta tekanan dari atasan untuk mencapai target penjualan misalnya, orang/ karyawan tersebut cenderung untuk melakukan perbuatan curang agar target yang diberikan atasan mencukupi bahkan melebihi, sehingga karyawan tersebut menerima pujian atau bahkan bonus dari atasannya.

Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan adanya peluang atau kesempatan (*opportunity*) seseorang berbuat *fraud* antara lain:

1. Sistem pengendalian internal yang lemah.
2. Tidak mampu menilai kualitas kerja
3. Kurang atau tidak adanya akses terhadap informasi
4. Gagal mendisiplinkan atau memberikan sanksi pada pelaku *fraud*.

Faktor-faktor yang mendorong seseorang mencari pembenaran (*rationalization*) atas tindakannya melakukan *fraud*, antara lain :

1. Mencontoh atasan atau teman sekerja.
2. Merasa sudah berbuat banyak kepada organisasi/perusahaan.
3. Menganggap bahwa yang diambil tidak seberapa.
4. Dianggap hanya sekadar meminjam dan pada waktunya akan dikembalikan.

### **2.1.1.3 Kualitas Prosedur Pengendalian Internal**

#### **2.1.1.3.1 Definisi Pengendalian Internal**

Mulyadi (2001:2) menyatakan bahwa suatu sistem pada dasarnya adalah sekelompok unsur yang erat hubungan satu dengan yang lainnya yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem adalah sesuatu yang memiliki bagian-bagian yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu melalui tiga tahapan yaitu input, proses dan output. Jadi sistem adalah suatu alat yang akan digunakan oleh perusahaan untuk menjalankan fungsi perusahaan agar tercapainya tujuan organisasi.

Pengendalian internal merupakan sebuah sistem yang penting dalam keberlangsungan sistem operasi suatu perusahaan. Menurut Mulyadi (2001:180) menyatakan bahwa pengendalian internal adalah sebagai suatu proses yang dijadikan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan dengan tujuan berikut :

1. Keandalan pelaporan keuangan
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
3. Efektifitas dan efisiensi operasi

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan dipatuhkannya kebijakan manajemen. Sistem pengendalian internal merupakan suatu

kerangka atau prosedur yang saling berkaitan yang kesemua itu dapat menjalankan seluruh fungsi perusahaan dan memberikan kemudahan bagi manajemen untuk membuat keputusan perusahaan.

Pengendalian merupakan tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh manajemen untuk memastikan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Tindakan/aktivitas pengendalian yang ada dalam organisasi menurut BPK (2009) :

1. Pengendalian Pencegahan (*preventive controls*) bertujuan untuk mencegah galat (*errors*) atau peristiwa yang tidak diinginkan terjadi.
2. Pengendalian Pendeteksian (*detective controls*) bertujuan untuk menginformasikan kepada manajemen galat atau masalah yang sedang terjadi atau beberapa saat setelah terjadi.
3. Pengendalian Pemulihan (*corrective controls*) biasanya digunakan bersama dengan pendeteksian, bertujuan untuk memperbaiki kembali dari akibat terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan.

#### **2.1.1.3.2 Komponen Pengendalian Internal**

Menurut The Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission (COSO, 2004) pengendalian internal adalah sebuah proses yang dihasilkan oleh dewan direktur, manajemen dan personal lainnya yang didesain untuk memberikan jaminan yang masuk akal yang memperhatikan tercapainya tujuan dengan kategori sebagai berikut:

1. Efektif dan efisiensinya operasi.
2. Terpercayanya (reliability) laporan keuangan.
3. Tunduk pada hukum dan aturan yang berlaku.

Pengendalian internal sebagaimana didefinisikan oleh COSO, terdiri atas lima komponen yang saling terkait (Mustafa,2004), yaitu:

- a. Lingkungan pengendalian (*control environment*) merupakan tindakan, kebijakan, dan prosedur yang menggambarkan seluruh sikap manajemen tingkat atas (Top Manajemen), dewan komisaris, dan pemilik entitas tentang pentingnya pengendalian dalam suatu entitas.
- b. Penaksiran resiko (*Risk Assesment*) merupakan suatu usaha manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi resiko yang tepat dan relevan dalam menyiapkan laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.
- c. Aktivitas pengendalian (*control activities*) merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang yang dibuat oleh manajemen untuk mencapai tujuan laporan keuangan yang obyektif.
- d. Informasi dan komunikasi (*information and communication*) adalah metode yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengklasifikasi, mencatat dan melaporkan semua transaksi entitas, serta untuk memelihara akuntabilitas yang berhubungan dengan aset.

- e. Pemantauan (*monitoring*) secara periodik kegiatan atau aktivitas di perusahaan harus dipantau oleh manajemen. Pemantauan meliputi penilaian atas kualitas kinerja pengendalian internal untuk menentukan apakah operasi pengendalian memerlukan modifikasi atau perbaikan.

### **2.1.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam bagian ini akan dijelaskan mengenai penelitian-penelitian terdahulu mengenai kualitas dari prosedur pengendalian internal, persepsi keadilan organisasi dan kecurangan karyawan yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian oleh Kirsty Rae dan Nava Subramaniam dalam Jurnal ilmiah Emerald (2008) menggunakan dua model kerangka untuk penelitian ini. Model yang pertama kualitas dari prosedur pengendalian internal sebagai variabel moderating sedangkan persepsi keadilan organisasional sebagai variabel independen dan kecurangan karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan model ke-2 kualitas dari prosedur pengendalian internal sebagai variabel dependen sedangkan variabel independennya merupakan anteseden, yaitu lingkungan etika perusahaan, manajemen resiko, dan aktifitas internal audit. Hasil penelitian ini diperoleh adanya hubungan yang signifikan positif antara variabel kualitas pengendalian internal dengan persepsi keadilan organisasi terhadap terjadinya kecurangan karyawan dan hubungan yang positif antara hubungan lingkungan etika perusahaan, pelatihan manajemen resiko, dan aktifitas internal audit dengan kualitas prosedur pengendalian

internal. Albrecht dan kawan-kawan (1984) dalam penelitian Rae dan Nava Subramaniam meneliti tentang penyebab terjadinya kecurangan terhadap kecurangan itu sendiri. Ia menggunakan segitiga kecurangan atau "*fraud triangle*" sebagai dasarnya meneliti. Hasilnya ketiga poin dalam segitiga kecurangan memang berperan sangat besar terhadap keterjadian kecurangan karyawan.

Meiners, Leinicke dkk (2005) dan Geller (1991) dalam Rae dan Nava Subramaniam dengan penelitiannya yang berjudul "*Different Aspect of a System of Internal Control Affect*" yang juga menggunakan variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal, kebijakan yang ditetapkan, otorisasi, verifikasi, perundingan terhadap karyawan perusahaan.

Andrian Budi Prasetyo dalam skripsi (2011) merupakan replikasi dari penelitian Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008) yaitu tentang kualitas dari prosedur pengendalian internal anteseden dan pengaruh moderasi pada keadilan organisasi dan kecurangan karyawan.

Kemudian peneliti lain yaitu Rizky Palapa Noercahya (2010) yang hanya meneliti Pengaruh Persepsi Akan Keadilan Organisasi terhadap Sikap Auditor *Locus of Control* sebagai Variabel *Moderating*.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu Berkaitan tentang Kualitas Prosedur Pengendalian Internal**

No	Nama Peneliti dan Tahun Penulisan	Judul Penelitian	Variabel
1	Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008)	<i>Quality of Internal Control Procedures: Antecedents and Moderating Effect on Organizational Justice and Employee Fraud</i>	Persepsi keadilan organisasi, kecurangan pegawai, <i>ICP Quality</i> , pelatihan manajemen resiko, lingkungan etika perusahaan, aktifitas internal audit
2	Andrian Budi Prasetyo (2011)	Kualitas Prosedur Pengendalian Internal: Anteseden dan Pengaruh Moderasi pada Keadilan Organisasi dan Kecurangan Pegawai	Persepsi keadilan organisasi, kecurangan pegawai, <i>ICP Quality</i> , pelatihan manajemen resiko, lingkungan etika perusahaan, aktifitas internal audit
3	Rizky Palapa Noercahya (2010)	Pengaruh Persepsi Akan Keadilan Organisasi Terhadap Sikap Auditor : <i>Locus Of Control</i> Sebagai Variabel <i>Moderating</i>	Keseluruhan sikap dari manajemen, kesadaran, dan aktifitas pengendalian internal
4	Paramita Puspitadewi dan Soni Agus Irwandi (2012)	Hubungan Keadilan Organisasional Dan Kecurangan Pegawai Dengan <i>Moderating</i> Kualitas Pengendalian Internal	Keadilan organisasional, kecurangan pegawai, kualitas pengendalian internal
5	Mariani Dan Drs. Agustinus Santosa Adiwibowo (2011)	Anteseden Dan Moderasi Kualitas Pengendalian Internal Terhadap Hubungan Antara Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemerintahan Kabupaten Semarang)	Kualitas pengendalian internal, keadilan organisasi, kinerja karyawan, anteseden pengendalian internal

Sumber: Data diolah, 2014

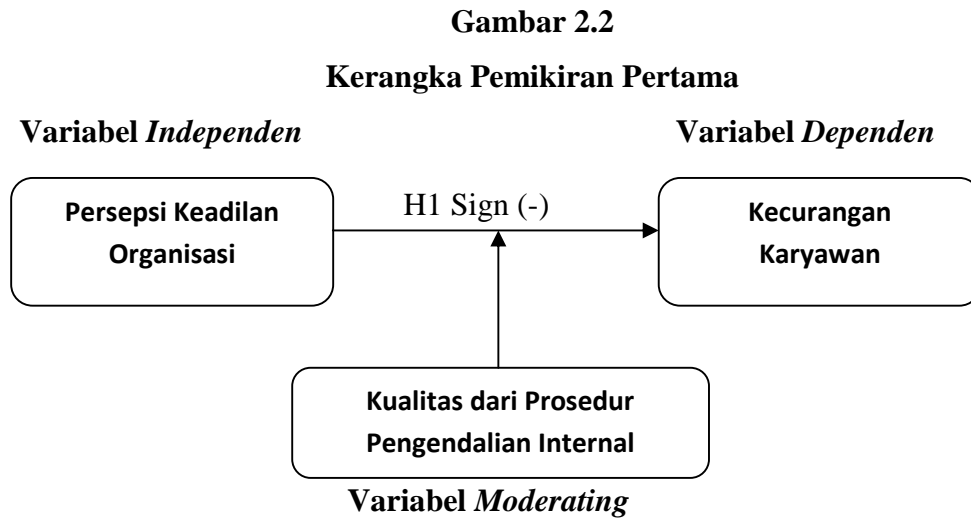
Penelitian ini mengacu pada penelitian Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008). Namun demikian penelitian ini berbeda dalam hal sampel penelitian, penentuan variabel dan penentuan kriteria pengukuran perusahaan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Hubungan yang logis antar variabel-variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dan divisualisasikan dalam sub-bab kerangka pemikiran ini. Pembahasan dan penyajian gambar sebagai berikut.

Perilaku atau tindak kecurangan dapat disebabkan oleh banyak hal seperti adanya tekanan (*pressure*), adanya kesempatan (*opportunity*), adanya tindak ketidakadilan dalam organisasi atau bahkan pembenaran alasan (*rationalization*). Hal-hal tersebut dapat diminimalkan dengan pelaksanaan kualitas dari prosedur pengendalian internal. Kualitas dari prosedur pengendalian internal ini diproksikan menjadi variabel *moderating* pada hubungan variabel persepsi keadilan organisasi dengan kejadian kecurangan (*fraud*) pada karyawan.

Dijadikannya kualitas dari prosedur pengendalian internal sebagai variabel *moderating* adalah sebagai penguat apakah variabel independen berhubungan secara signifikan dengan variabel dependen. Dalam hal ini diperoleh bahwa kualitas dari prosedur pengendalian internal sebagai variabel *moderating* lalu persepsi keadilan organisasi sebagai variabel Independen dan kecurangan karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan uraian di atas dapat diperoleh kerangka pemikiran yang pertama atau model pertama adalah sebagai berikut.



Sumber: Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (Emerald, 2008)

Berdasarkan gambar 2.2 merupakan gambar kerangka pemikiran pertama yang menggambarkan kualitas dari prosedur pengendalian internal sebagai variabel *moderating* yang berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara persepsi keadilan organisasi dengan kecurangan karyawan. Tanda negatif menunjukkan arah yaitu dengan asumsi bila kualitas dari prosedur pengendalian internalnya tinggi dan persepsi keadilan organisasinya tinggi maka kesempatan dan motivasi untuk melakukan kecurangan karyawan pada organisasinya rendah.

Kualitas dari prosedur pengendalian internal juga dapat dinilai dari beberapa aspek. Diantaranya adalah dengan lima bentuk pengendalian yang dibuat oleh COSO (2004) yaitu lingkungan pengendalian perusahaan, pelatihan manajemen resiko, aktivitas pengendalian, pemakaian informasi dan komunikasi, dan pengawasan (*monitoring*). Ketika prosedur pengendalian internal lebih mudah dibuat sebagai kebijakan dari sebuah organisasi, maka individu-individu atau karyawan-karyawan untuk mengikuti kebijakan yang

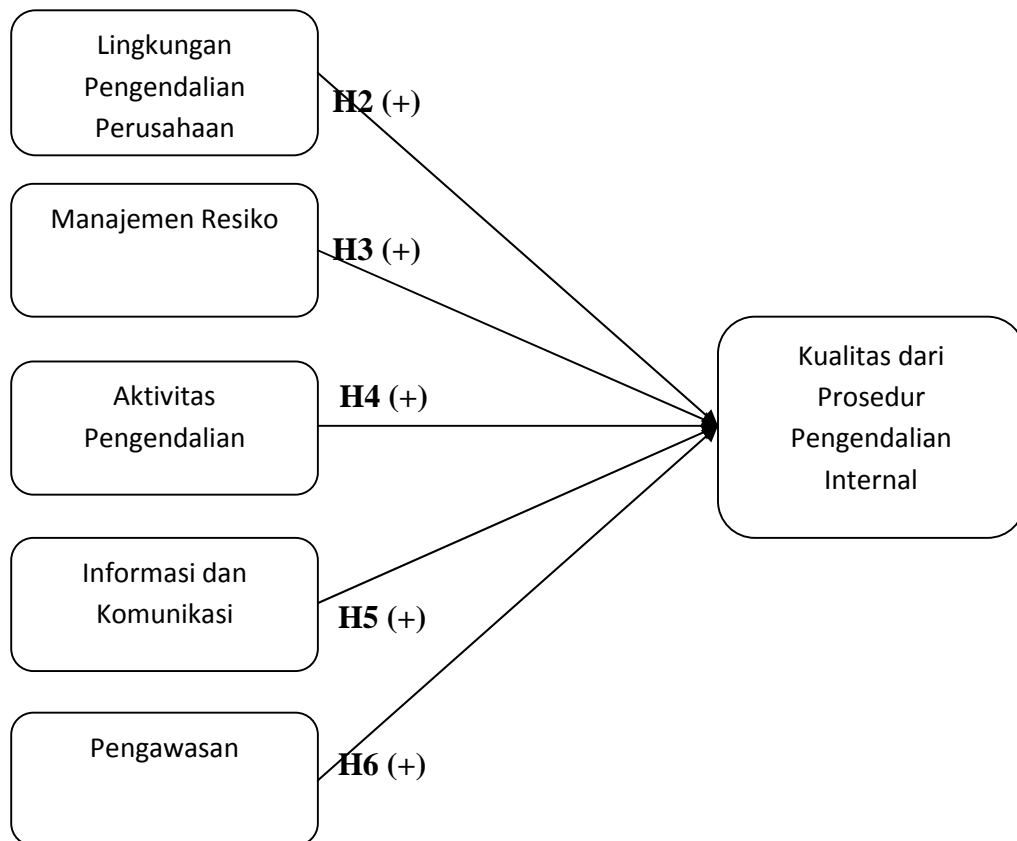
dibuat itu akan lebih sulit. Menurut COSO (2004) lingkungan pengendalian sebuah perusahaan merupakan pedoman bagi manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan, nilai keputusan dan gaya manajemen mereka. Victor and Cullen (1987), memperkenalkan konsep suasana etika sebagai sebuah kerangka kerja untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku etika dalam organisasi, mengusulkan perilaku yang dapat diterima berdasarkan kejujuran, integritas, dan disiplin diri sendiri secara aktif meningkatkan pada persepsi keadilan organisasional, kualitas prosedur pengendalian internal dengan lingkungan etika yang baik.

Manajemen resiko mengajarkan para karyawannya agar dapat mendeteksi dengan mudah resiko yang akan terjadi saat perubahan kebijakan itu terjadi. Semakin tinggi level pelatihan manajemen resiko, akan membuat karyawannya lebih memahami pentingnya kualitas dari prosedur pengendalian internal dan membuat peraturan-peraturan tersebut dipatuhi, dan secara otomatis kualitas dari prosedur pengendalian internal perusahaan dapat meningkat.

Semakin luas aktivitas pengendalian di suatu perusahaan maka akan semakin mudah mengidentifikasi adanya kelemahan di dalam prosedur pengendalian internal. Bila kelemahan dalam prosedur pengendalian internal lebih cepat diidentifikasi dengan baik maka akan lebih optimal untuk melakukan perubahan yang baik yang akan meningkatkan kualitas dari prosedur pengendalian internalnya juga. Demikian juga dengan informasi dan komunikasi dan pengawasan, semakin tinggi tingkatan penggunaannya maka

akan semakin mudah mengidentifikasi kelemahan pada kualitas prosedur pengendalian internalnya. Dan dengan diketahuinya kelemahan dari prosedur pengendalian internalnya, maka perusahaan akan berusaha untuk memperbaiki prosedur pengendalian internalnya. Dari uraian di atas maka diperoleh kerangka penelitian yang kedua adalah sebagai berikut.

**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pemikiran Kedua**



Sumber : Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008)

Berdasarkan gambar 2.3 yang merupakan kerangka pemikiran kedua didapatkan 5 (lima) hipotesis. Hipotesis yang kedua (H2) berkaitan dengan pengaruh lingkungan pengendalian perusahaan terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal. Hipotesis yang ketiga (H3) berkaitan

dengan pengaruh manajemen resiko terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal. Hipotesis yang keempat (H4) berkaitan dengan pengaruh aktifitas pengendalian terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal. Hipotesis yang kelima (H5) berkaitan dengan pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal. Dan hipotesis yang keenam (H6) berkaitan dengan pengaruh pengawasan terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal. Penjelasan lebih rinci tentang hipotesis akan dijelaskan pada sub bab 2.3.

### **2.3 Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan teori yang digunakan dan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat enam hipotesis yaitu : (i) Terdapat hubungan signifikan antara persepsi keadilan organisasional dan kualitas dari prosedur pengendalian internal terhadap kecurangan karyawan, (ii) Terdapat hubungan positif antara lingkungan pengendalian organisasi dan kualitas dari prosedur pengendalian internal, (iii) Terdapat hubungan positif antara manajemen resiko dan kualitas dari prosedur pengendalian internal, (iv) Terdapat hubungan positif antara dari aktivitas pengendalian dan kualitas dari prosedur pengendalian internal, (v) Terdapat hubungan positif antara informasi dan komunikasi dan kualitas dari prosedur pengendalian internal, dan (vi) Terdapat hubungan positif antara pengawasan dan kualitas dari prosedur pengendalian internal. Pembahasan terperinci mengenai rumusan hipotesis dipaparkan sebagai berikut:

### **2.3.1 Pengaruh *Moderating* Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal terhadap Hubungan antara Persepsi Keadilan Organisasi dan Kecurangan Karyawan**

Kualitas prosedur pengendalian internal merupakan tolak ukur yang dapat menggambarkan apakah sebuah organisasi atau perusahaan itu baik, baik dalam segi kualitas kerja perusahaan maupun sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Persepsi karyawan terhadap perusahaan dapat mempengaruhi pola pikir dan kinerja seorang karyawan. Bila karyawan merasa perusahaan telah memberikan atau memperlakukannya dengan adil, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk bekerja secara optimal demi perusahaannya.

Keadilan atau persepsi keadilan tentang organisasi adalah sesuatu yang konsisten, tidak memihak, dan representative dalam mengikut sertakan para karyawan (Greenberg, 1986). Hal ini bermakna bahwa dalam hal ini atasan sebagai orang yang paling berpengaruh dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak pernah memihak antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, maksudnya tidak memandang bahwa karyawan yang lebih pantas dan layak selamanya baik, berbeda dengan karyawan yang biasa-biasa saja bahkan tidak menunjukkan prestasi yang signifikan.

Dalam hal pembuatan keputusan, atasan selalu mengambil pendapat dari karyawan, ini akan menambah motivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi dan tanpa menimbulkan pemikiran bahwa perusahaan dan atasan tidak adil terhadap karyawan tersebut. Yang ada

karyawan yang diberikan andil dalam pembuatan keputusan akan senang dan percaya bahwa dirinya telah diperlakukan secara adil. Selain itu akan mempererat hubungan antara atasan dan bawahan agar mengenal satu sama lain (Judge dan Colquitt, 2004).

Kecurangan karyawan dapat muncul bila karyawan merasa perusahaan tidak adil terhadap dirinya. Kecurangan merupakan tindakan menyimpang yang merugikan pihak-pihak tertentu bahkan negara. Definisi *Fraud* menurut *Black Law Dictionary* adalah

1. Kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikannya.
2. Penyajian yang salah yang secara ceroboh/tanpa perhitungan dan tanpa dapat dipercaya kebenarannya berakibat dapat mempengaruhi orang lain.
3. Suatu kerugian yang timbul sebagai akibat diketahui keterangan atau penyajian yang salah (salah pernyataan), penyembunyian fakta material, atau penyajian yang ceroboh/tanpa perhitungan yang mempengaruhi orang lain untuk berbuat atau bertindak yang merugikannya.

*Fraud* terjadi karena beberapa hal misalkan dalam suatu organisasi, seorang karyawan bertugas untuk melakukan survei pembangunan di suatu daerah dengan uang perusahaan. Di tengah-tengah perjalanan karyawan tersebut menerima tawaran untuk membawa properti

kantor untuk dirinya sendiri. Walau ini hal sepele tetapi ini sudah termasuk fraud, yaitu membawa properti kantor yang bukan haknya. Selalu banyak jalan untuk *fraud* itu bisa terjadi. Menurut Albrecht dkk (1884) kecurangan dapat terjadi ketika adanya tiga hal yaitu ketika

1. Adanya Tekanan (*Pressure*)
2. Adanya kesempatan (*Opportunity*)
3. Adanya alasan pembenaran (*Rationalization*)

Adanya tekanan (*pressure*) dari perusahaan, adanya kesempatan (*opportunity*) dan sikap pembenaran yang kuat dari diri karyawan (*rationalization*). Sebagai contoh seorang karyawan bekerja dan mendapati jam kerja lembur. Seharusnya perusahaan juga memberikan gaji karyawan tersebut berdasarkan lemburnya. Tetapi perusahaan tidak memperoleh gaji yang semestinya. Padahal karyawan itu berharap dengan gaji itu, karyawan tersebut dapat membawa ibunya berobat ke rumah sakit. Dengan tekanan dan ketidakadilan tersebut, karyawan tersebut akhirnya melakukan perbuatan curang dengan memanipulasi daftar gajinya. Perusahaan tidak dapat melakukan kesalahan pemberian gaji tadi dengan pengendalian internal yang baik di dalam perusahaan. Pengendalian internal yang dijalankan sesuai prosedur akan meminimalisir kecurangan yang akan terjadi di dalam perusahaan. Maka diasumsikan negatif yaitu jika persepsi keadilan organisasi dan kualitas dari prosedur pengendalian internal suatu perusahaan itu baik dan tinggi maka tingkat kecurangan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan akan rendah.

Berdasarkan uraian di atas dan sesuai dengan penelitian sebelumnya (Rae dan Subramaniam, 2008) yang dinyatakan dalam rumusan hipotesis yang pertama (H1) sebagai berikut :

**H1: Terdapat hubungan signifikan negatif antara persepsi keadilan organisasi dan kualitas dari prosedur pengendalian internal yang berpengaruh terhadap keterjadian kecurangan karyawan.**

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Pengendalian Perusahaan terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal**

(Rae dan Subramaniam, 2008) yang berpendapat bahwa lingkungan pengendalian perusahaan yang baik, maka karyawan akan mencoba untuk mengikuti dan mematuhi peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan karena moral dapat dibentuk dari kebiasaan. Ini mengatakan juga bahwa moral atau bentuk perilaku dari karyawan atau individu dapat dibentuk dari suatu kebiasaan seperti membiasakan bersikap jujur, menciptakan integritas dan disiplin pada diri sendiri yang kesemuanya akan meningkatkan aktivitas di perusahaan dengan lingkungan pengendalian yang tinggi. Diharapkan, karyawan perusahaan dengan integritas dan etika moral yang tinggi lebih cenderung untuk lebih menegakkan kualitas dari prosedur pengendalian internal yang tinggi juga.

Pengendalian internal merupakan sebuah sistem yang penting dalam keberlangsungan sistem operasi suatu perusahaan. Menurut Mulyadi (2001:180) menyatakan bahwa pengendalian internal adalah sebagai suatu proses yang dijadikan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel

lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan dengan tujuan berikut :

1. Keandalan pelaporan keuangan
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
3. Efektifitas dan efisiensi operasi

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan dipatuhkannya kebijakan manajemen. Sistem pengendalian internal merupakan suatu kerangka atau prosedur yang saling berkaitan yang kesemua itu dapat menjalankan seluruh fungsi perusahaan dan memberikan kemudahan bagi manajemen untuk membuat keputusan perusahaan.

Pengendalian internal sebagaimana didefinisikan oleh COSO, terdiri atas lima komponen yang saling terkait (Mustafa, 2004), lingkungan pengendalian (*control environment*) merupakan tindakan, kebijakan, dan prosedur yang menggambarkan seluruh sikap manajemen tingkat atas, dewan komisaris, dan pemilik entitas tentang pentingnya pengendalian dalam suatu entitas.

Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008) mengemukakan bahwa semakin tinggi etika manajemen, maka juga akan lebih menguntungkan bagi karyawan untuk lebih mengedepankan etika dalam perusahaan

melalui peraturan dan kebijakan perusahaan termasuk memperbaiki kualitas prosedur pengendalian internal perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh hipotesis yang kedua (H2) sebagai berikut :

**H2: Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan pengendalian perusahaan dan kualitas dari prosedur pengendalian internal.**

### **2.3.3 Pengaruh Manajemen Resiko terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal**

Manajemen resiko mengajarkan para karyawannya agar dapat mendeteksi dengan mudah resiko yang akan terjadi pada saat perubahan kebijakan itu terjadi. Semakin tinggi level manajemen resiko, akan membuat karyawannya lebih memahami pentingnya kualitas dari prosedur pengendalian internal dan membuat peraturan-peraturan tersebut dipatuhi, dan secara otomatis kualitas dari prosedur pengendalian internal perusahaan dapat meningkat. Pengendalian internal sebagaimana didefinisikan oleh COSO, terdiri atas lima komponen yang saling terkait (Mustafa,2004), penaksiran resiko (*Risk Assesment*) merupakan suatu usaha manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi resiko yang tepat dan relevan dalam menyiapkan laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.

Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008) mengemukakan bahwa semakin baik manajemen resiko maka juga akan memperbaiki kualitas dari prosedur pengendalian internal perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka diperoleh hipotesis yang ketiga (H3) sebagai berikut:

**H3: Terdapat hubungan positif antara manajemen resiko dengan kualitas dari prosedur pengendalian internal.**

#### **2.3.4 Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal**

Mariani (2011) kebijakan dari prosedur pengendalian harus dibuat dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakan yang diidentifikasi oleh pihak manajemen untuk mengatasi resiko pencapaian tujuan organisasi secara efektif dijalankan. Pengendalian internal sebagaimana didefinisikan oleh COSO, terdiri atas lima komponen yang saling terkait (Mustafa,2004), aktivitas pengendalian (*control activities*) merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang yang dibuat oleh manajemen untuk mencapai tujuan laporan keuangan yang obyektif.

Semakin luas aktivitas pengendalian di suatu perusahaan maka akan semakin mudah mengidentifikasi adanya kelemahan di dalam prosedur pengendalian internal. Bila kelemahan dalam prosedur pengendalian internal lebih cepat diidentifikasi dengan baik maka akan lebih optimal untuk melakukan perubahan yang baik yang akan meningkatkan kualitas dari prosedur pengendalian internalnya juga.

Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh hipotesis yang keempat (H4) sebagai berikut:

**H4: Terdapat hubungan positif antara aktifitas pengendalian dengan kualitas dari prosedur pengendalian internal.**

### **2.3.5 Pengaruh Informasi dan Komunikasi terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal**

Disekitar aktifitas pengendalian terhadap sistem informasi dan komunikasi memungkinkan orang-orang dalam organisasi untuk mendapat dan bertukar informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan, mengelola dan mengendalikan operasinya (Mariani, 2011).

Pengendalian internal mengenai informasi dan komunikasi sebagaimana didefinisikan oleh COSO tahun 2004 yang terdiri dari lima komponen yang saling terkait dalam (Mustafa,2004), pengertian informasi dan komunikasi (*information and communication*) adalah suatu metode yang dipergunakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengklasifikasi, mencatat, dan melaporkan semua transaksi entitas serta untuk memelihara akuntabilitas yang berhubungan dengan aset.

Menurut COSO (2013) ada tiga prinsip yang harus dilakukan saat melakukan prosedur pengendalian internal dalam hal informasi yang relevan, menginformasikan kebagian internal dan menginformasikan kepada bagian eksternal. Semakin baik penggunaan fungsi informasi yang relevan dan pengkomunikasian yang baik kepada pihak internal maupun eksternal maka kualitas atau kinerja perusahaan dikatakan baik juga. Karena fungsi informasi dan komunikasinya yang baik maka kualitas dari prosedur pengendaliannya juga semakin baik.

Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh hipotesis yang kelima (H5) sebagai berikut:

**H5: Terdapat hubungan positif antara informasi dan komunikasi dengan kualitas dari prosedur pengendalian internal.**

### **2.3.6 Pengaruh Pengawasan terhadap Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal**

Pengendalian internal sebagaimana didefinisikan oleh COSO, terdiri atas lima komponen yang saling terkait (Mustafa,2004), pemantauan (*monitoring*) secara periodik kegiatan atau aktivitas di perusahaan harus dipantau oleh manajemen. Pemantauan meliputi penilaian atas kualitas kinerja pengendalian internal untuk menentukan apakah operasi pengendalian memerlukan modifikasi atau perbaikan. Mariani (2011) seluruh proses harus diawasi dan perubahan dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan. Sebuah perusahaan memerlukan pengawasan saat penilaian atas kualitas kerja Sumber Daya Manusia maupun operasionalnya. Pengawasan bertujuan apakah operasi perusahaan memerlukan modifikasi atau perbaikan atau bahkan peningkatan. Karena semakin terkontrolnya setiap kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan maka kinerja orang di dalam perusahaan akan semakin terarah dan mengalami peningkatan. Selain semakin terarah dan mengalami peningkatan, perusahaan juga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam kegiatan operasionalnya.

Semakin tinggi pengawasan dilakukan akan semakin menunjukkan bahwa kualitas dari prosedur pengendaliannya semakin tinggi juga. Semakin kecil kesalahan yang ditemukan maka semakin baik kualitas pengendalian internal perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh hipotesis yang keenam (H6) sebagai berikut:

**H6: Terdapat hubungan positif antara pengawasan (*monitoring*) dengan kualitas dari prosedur pengendalian internal.**

**Tabel 2.2**  
**Ringkasan Hipotesis Penelitian**

Hipotesis 1 (H1)	H1: Terdapat hubungan signifikan negatif antara persepsi keadilan organisasi dan kualitas dari prosedur pengendalian internal pada kecurangan karyawan
Hipotesis 2 (H2)	H2 : Terdapat hubungan positif antara lingkungan pengendalian dan kualitas pengendalian internal
Hipotesis 3 (H3)	H3 : Terdapat hubungan positif antara manajemen resiko dan kualitas dari prosedur pengendalian internal
Hipotesis 4 (H4)	H4 : Terdapat hubungan positif antara aktivitas pengendalian dan kualitas dari prosedur pengendalian internal
Hipotesis 5 (H5)	H5 : Terdapat hubungan positif antara informasi dan komunikasi dan kualitas dari prosedur pengendalian internal
Hipotesis 6 (H6)	H6 : Terdapat hubungan positif antara pengawasan ( <i>monitoring</i> ) dan kualitas dari prosedur pengendalian internal

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai bagaimana penelitian ini akan dilakukan. Oleh karena itu, akan dibahas mengenai definisi dan operasionalisasi variabel yang digunakan pada penelitian, populasi dan sampel data, metode pengumpulan data, dan metode analisis. Berikut penjelasannya secara rinci.

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan, membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2003). Secara umum dalam penelitian ini melibatkan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel *moderating* dan variabel dependen dan terdapat dua model kerangka pemikiran. Untuk kerangka model yang pertama variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal sebagai moderating dan variabel persepsi keadilan organisasi sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel kecurangan karyawan sebagai variabel dependen. Untuk model kerangka pemikiran yang kedua. Variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh lima bentuk pengendalian dari COSO sebagai variabel independen yaitu lingkungan pengendalian, manajemen resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan (*monitoring*).

## **3.2 Variabel Independen**

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang membantu menjelaskan varians dalam variabel terikat (Sekaran, 2003). Variabel independen dalam penelitian ini adalah persepsi keadilan organisasi, lingkungan pengendalian perusahaan, pelatihan manajemen resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan (*monitoring*). Dan definisi operasional masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

### **3.1.1.1 Persepsi Keadilan Organisasi**

Greenberg (1987) memperkenalkan konsep keadilan organisasi berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan menilai perilaku organisasi dan sikap yang dihasilkan karyawan dan perilaku. Keadilan mengacu pada gagasan bahwa suatu tindakan atau keputusan yang secara moral benar yang dapat didefinisikan sesuai dengan etika, agama, keadilan, pemerataan atau hukum. Orang-orang secara alami memperhatikan keadilan peristiwa dan situasi dalam kehidupan sehari-hari mereka di berbagai konteks (Tabibnia, Satpute dan Lieberman, 2008). Keadilan organisasi sangat diperlukan karena semakin baik persepsi karyawan terhadap organisasi yang bersikap adil terhadapnya maka kinerja karyawan tersebut semakin meningkat dan tujuan organisasi juga akan tercapai.

(Rae dan Subramaniam, 2008) variabel persepsi keadilan organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert dengan tujuh (7) kategori jawaban. Dengan kategori jawaban “Sangat tidak

Setuju” dengan angka 1, “Tidak Setuju” dengan angka 2, “Kurang Setuju” dengan angka 3, “Netral” dengan angka 4, “Agak Setuju” dengan angka 5, “Setuju” dengan angka 6, dan “Sangat Setuju” dengan angka 7.

### **3.1.1.2 Lingkungan Pengendalian Perusahaan**

Menurut Mariani (2011) komponen lingkungan pengendalian (*Control Environment*) merupakan fondasi atau dasar bagi pembentukan komponen pengendalian internal lainnya. Menurut Murtanto (2005) lingkungan pengendalian menunjukkan atmosfer atau suasana (*Sets the Tone*) dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi kesadaran pengendalian (*Control Consciousness*) dari orang-orang dalam organisasi tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan perusahaan sangat mempengaruhi kondisi karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut.

(Rae dan Subramaniam, 2008) variabel lingkungan pengendalian diukur dengan skala Likert dengan delapan (8) kategori jawaban yaitu 0 (Nol) sampai dengan 7 (Tujuh). Dengan kategori jawaban 0 untuk “Tidak Sama Sekali”, 1 untuk “Sangat Buruk”, 2 untuk “Buruk”, 3 untuk “Cukup Buruk”, 4 untuk “Cukup”, 5 untuk “Cukup Baik”, 6 untuk “Baik”, dan 7 untuk kategori jawaban “Sangat Baik”.

### **3.1.1.3 Manajemen Resiko**

COSO (2013) manajemen resiko adalah identifikasi entitas dan analisis terhadap resiko yang relevan untuk mencapai tujuan, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana mengelola resiko. Manajemen

resiko mengajarkan para karyawannya agar dapat mendeteksi dengan mudah resiko yang akan terjadi saat perubahan kebijakan perusahaan terjadi.

Semakin tinggi level manajemen resiko akan membuat peraturan tersebut dipatuhi dan sekaligus kualitas dari prosedur pengendalian internal perusahaan akan meningkat. (Rae dan Subramaniam, 2008) variabel manajemen resiko diukur dengan skala Likert dengan delapan (8) kategori jawaban yaitu 0 (Nol) sampai dengan 7 (Tujuh). Dengan kategori jawaban 0 untuk “Tidak Sama Sekali”, 1 untuk “Sangat Buruk”, 2 untuk “Buruk”, 3 untuk “Cukup Buruk”, 4 untuk “Cukup”, 5 untuk “Cukup Baik”, 6 untuk “Baik”, dan 7 untuk kategori jawaban “Sangat Baik”.

#### **3.1.1.4 Aktivitas Pengendalian**

Menurut COSO (2013) aktifitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktifitas pengendalian tersebut membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi resiko dalam pencapaian tujuan entitas. Menurut Mariani (2011) kebijakan dari prosedur pengendalian internal harus dibuat dan dilaksanakan untuk membantu memastikan bahwa tindakan yang diidentifikasi oleh pihak manajemen untuk mengatasi resiko pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Semakin luas aktifitas pengendalian di suatu perusahaan maka akan semakin mudah mengidentifikasi adanya kelemahan di dalam prosedur pengendalian internal. Bila kelemahan dalam prosedur pengendalian internal lebih cepat diidentifikasi dengan baik maka akan lebih optimal untuk melakukan perubahan yang baik yang akan meningkatkan kualitas dari prosedur pengendalian internalnya juga.

(Rae dan Subramaniam, 2008) variabel aktifitas pengendalian diukur dengan skala Likert dengan delapan (8) kategori jawaban yaitu 0 (Nol) sampai dengan 7 (Tujuh). Dengan kategori jawaban 0 untuk “Tidak Sama Sekali”, 1 untuk “Sangat Buruk”, 2 untuk “Buruk”, 3 untuk “Cukup Buruk”, 4 untuk “Cukup”, 5 untuk “Cukup Baik”, 6 untuk “Baik”, dan 7 untuk kategori jawaban “Sangat Baik”.

#### **3.1.1.5 Informasi dan Komunikasi**

COSO (2013) informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian penangkapan dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggungjawab mereka. Ada tiga prinsip yang harus dilakukan saat melakukan prosedur pengendalian internal dalam hal informasi dan komunikasi yaitu menggunakan informasi yang relevan, menginformasikan ke bagian internal dan menginformasikan ke bagian eksternal.

Semakin baik penggunaan fungsi informasi yang relevan dan pengkomunikasian yang baik kepada pihak internal maupun eksternal maka kualitas atau kinerja perusahaan dikatakan baik juga. Karena fungsi

informasi dan komunikasinya yang baik maka kualitas dari prosedur pengendaliannya juga semakin baik. Menyesuaikan dengan penelitian sebelumnya (Rae dan Subramaniam, 2008) variabel informasi dan komunikasi diukur dengan skala Likert dengan delapan (8) kategori jawaban yaitu 0 (Nol) sampai dengan 7 (Tujuh). Dengan kategori jawaban 0 untuk “Tidak Sama Sekali”, 1 untuk “Sangat Buruk”, 2 untuk “Buruk”, 3 untuk “Cukup Buruk”, 4 untuk “Cukup”, 5 untuk “Cukup Baik”, 6 untuk “Baik”, dan 7 untuk kategori jawaban “Sangat Baik”.

#### **3.1.1.6 Pengawasan (*Monitoring*)**

Pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian internal sepanjang waktu (COSO, 2013). Pengawasan atau *monitoring* bertujuan untuk mengetahui apakah sistem operasi perusahaan memerlukan modifikasi atau perbaikan atau bahkan peningkatan. Karena semakin terkontrolnya setiap kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan maka kinerja akan semakin terarah dan mengalami peningkatan. Selain itu perusahaan juga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam kegiatan operasional perusahaan.

Menyesuaikan dengan penelitian sebelumnya (Rae dan Subramaniam, 2008) variabel pengawasan atau *monitoring* diukur dengan skala Likert dengan delapan (8) kategori jawaban yaitu 0 (Nol) sampai dengan 7 (Tujuh). Dengan kategori jawaban 0 untuk “Tidak Sama Sekali”, 1 untuk “Sangat Buruk”, 2 untuk “Buruk”, 3 untuk “Cukup Buruk”, 4

untuk “Cukup”, 5 untuk “Cukup Baik”, 6 untuk “Baik”, dan 7 untuk kategori jawaban “Sangat Baik”.

### **3.1.2 Variabel *Moderating* : Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal**

Variabel moderator atau *moderating* adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sekaran, 2003).

### **3.1.3 Variabel *Dependen***

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas (Sekaran, 2003). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kecurangan karyawan (*employee's fraud*) untuk kerangka pemikiran model pertama dan kualitas dari prosedur pengendalian internal dari kerangka pemikiran model yang kedua. Masing-masing definisi operasional dari variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

#### **3.1.3.1 Kecurangan Karyawan/*Employee's Fraud***

Menurut kamus Bahasa Indonesia karangan WJS Purwadarminta, kecurangan berarti tidak jujur, tidak lurus hati, tidak adil dan keculasan (Karni, 2000:2). Dalam buku *Black's Law Dictionary* kecurangan yaitu berbagai macam alat yang dengan lihai dipaki dan dipergunakan oleh seseorang untuk mendapatkan keuntungan terhadap orang lain, dengan cara bujukan palsu atau dengan menutupi kebenaran dan meliputi semua cara mendadak, tipu daya (*trick*), kelicikan (*cunning*), mengelabui

(*dissembling*) dan setiap cara tidak jujur, sehingga pihak orang lain bisa ditipu, dicurangi, atau ditipu (*cheated*).

Menyesuaikan dengan penelitian sebelumnya (Rae dan Subramaniam, 2008) variabel kecurangan karyawan diukur dengan menggunakan *dummy* yaitu menggunakan skor satu (1) dan nol (0), 0 untuk kategori jawaban “Ya” dan 1 untuk kategori jawaban “Tidak”.

### **3.1.3.2 Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal**

Kualitas prosedur dari pengendalian internal merupakan tolak ukur yang dapat menggambarkan apakah sebuah organisasi atau perusahaan itu baik, baik itu dalam segi kualitas kerja perusahaan maupun dilihat dari segi Sumber Daya Manusia. Menurut Alvin dan Mark Beasley dalam buku berjudul “Auditing dan Pelayanan Verifikasi” (2004:396), prosedur pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur, selain dari lingkungan pengendalian dan sistem akuntansi yang dibuat oleh manajemen untuk menemukan tujuan.

Variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal diukur dengan skala Likert (Rae dan Subramaniam, 2008) dengan lima kategori jawaban pertanyaan. Yaitu satu (1) untuk jawaban “Sangat tidak Setuju”, dua (2) untuk jawaban “Tidak Setuju”, tiga (3) untuk jawaban “Ragu-ragu”, empat (4) untuk jawaban “Setuju”, dan lima (5) untuk jawaban “Sangat Setuju”.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diinvestigasi (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan keuangan dan non keuangan yang terdapat di Kota Semarang. Wilayah populasi di Kota Semarang sangatlah luas dan banyak, oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel.

Menurut Sekaran (2003) sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan jumlah sampel berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sendiri oleh peneliti yang sesuai dengan objek penelitian. Adapun kriteria-kriteria tersebut antara lain :

- a. Untuk perusahaan keuangan dikhususkan untuk BPR karena lingkup perusahaan yang tidak terlalu besar dan peneliti dimudahkan dalam mendapatkan data (menyebarkan kuesioner) dan perusahaan non keuangan merupakan perusahaan BUMN yang memiliki banyak karyawan.
- b. Perusahaan terdapat di wilayah yang mudah terlihat.
- c. Kemudahan mendapatkan ijin untuk penyebaran kuesioner.
- d. Terdapat *link* atau *contact person* pada perusahaan untuk memudahkan penyebaran dan pengambilan data penelitian.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah jenis data yang datanya diperoleh langsung dari sumbernya melalui proses wawancara ataupun kuesioner (Sekaran, 2003). Data primer dalam penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti sesuai dengan variabel penelitian yang nantinya akan menghasilkan suatu gambaran atau hasil mengenai penelitian ini.

Sumber data berasal dari perusahaan bersangkutan yang masuk menjadi data sampel peneliti. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner ke setiap perusahaan melalui *link* atau *contact person* untuk memudahkan penyebaran dan pengambilan kembali data penelitian.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Diawali dengan survey ke perusahaan-perusahaan yang telah dipilih menjadi sampel. Bila perusahaan tidak memiliki *contact person* atau *link*, dapat juga ijin sebelumnya melalui bagian kesekretariatan. Jika telah mendapatkan ijin, kuesioner diserahkan kepada link atau bagian kesekretariatan untuk diisi oleh para karyawan dalam jangka waktu 5 (lima) hari lalu dikumpulkan kembali di bagian kesekretariatan atau link sebelumnya. Setelah 5 (lima) hari, peneliti mengambil kembali kuesioner yang telah diisi di bagian kesekretariatan atau link yang telah dipercaya.

Penentuan sampel menggunakan tehnik *purposive sampling* yaitu peneliti menentukan sendiri kriteria yang akan dijadikan sampel.

### **3.5 Metode Analisis**

Dalam penelitian ini terdapat dua model kerangka penelitian, sehingga metode analisis yang digunakan juga terdiri dari dua rumusan. Untuk model yang pertama, karena terdapat variabel moderating yaitu variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal dan terdapat *dummy* pada variabel dependennya yaitu kecurangan karyawan, maka untuk model yang pertama ini menggunakan analisis regresi logistik (*logistic regression analysis*). Untuk model penelitian yang kedua menggunakan metode analisis regresi berganda atau *multiple regression analysis*. Dimana variabel dependen yaitu kualitas dari prosedur pengendalian internal diregresi dengan 5 (lima) variabel independen yaitu lingkungan pengendalian perusahaan, pelatihan manajemen resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan *monitoring* atau pengawasan.

#### **3.5.1 Uji Kualitas Data**

Menurut Hair, dkk (1996) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan uji validitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Prosedurnya adalah sebagai berikut:

### 3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validnya suatu kuesioner. Valid di sini maksudnya seluruh isi dari kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid atau tidaknya dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan “valid” (Ghozali, 2006).

### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2005) kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung nilai *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Kuesioner yang reliabel bila memiliki koefisien *cronbach alpha* lebih dari 0,60 (Nunnally, 1969 dalam Ghozali, 2005).

### 3.5.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum range*, *kurtosis* dan *skewness* dari masing-masing variabel penelitian (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel dependen kecurangan karyawan, variabel independen persepsi keadilan organisasi dan variabel moderating kualitas dari prosedur pengendalian internal (untuk model 1). Sedangkan untuk model kedua

statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi mengenai variabel dependen yaitu kualitas dari prosedur pengendalian internal dan variabel independen yaitu lingkungan etika perusahaan, pelatihan manajemen resiko, aktivitas internal audit, informasi dan komunikasi, dan pengawasan atau *monitoring*.

Pada penelitian ini statistik deskriptif yang digunakan adalah mean atau rata-rata, standard deviasi, *theoretical range* (ukuran dalam kuesioner), ukuran sebenarnya (*actual range*) dan matrik korelasi pada model pertama.

### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.3.1 Menilai Keseluruhan Model**

Menilai overall fit model terhadap data untuk mengetahui seberapa cocok atau fitkah model dengan data. Hipotesis untuk menilai model fit ini adalah :

Ho : Model fit dengan data

HA : Model tidak fit dengan data

Agar model fit dengan data dalam penelitian ini berarti peneliti akan menggunakan hipotesis nol atau harus menolak hipotesis alternatif. Menurut Ghozali (2011), statistik yang digunakan adalah fungsi *likelihood*. *Likelihood* L dari model yang dihipotesiskan menggambarkan data yang diinput. Untuk menguji hipotesis nol dan hipotesis alternatif, L ditransformasikan menjadi  $-2\text{Log}L$ . Penurunan *likelihood* ( $-2\text{Log}L$ )

menunjukkan model regresi yang lebih baik atau dengan kata lain model yang dihipotesiskam *fit* dengan data (Ghozali, 2011).

### **3.5.3.2 Koefisien Determinasi (*Nagelkerke's R Square*)**

Menurut Ghozali (2011) Nagelkerke's R square merupakan modifikasi dari koefisien Cox dan Snell's  $R^2$  yang digunakan untuk memastikan bahwa nilainya bervariasi dari 0 (nol) sampai 1 (satu). Artinya nilai Cox dan Snell's  $R^2$  dapat dijelaskan sebesar nilai Nagelkerke's R square. Atau berarti besar variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh jumlah variabilitas variabel independen.

### **3.5.3.3 Hosmer dan Lemeshow's Goodness of Fit Test**

Menurut Ghozali (2011) Hosmer dan Lemeshow's Goodness of Fit Test menguji hipotesis nol bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dikatakan fit).

Jika nilai dari Hosmer dan Lemeshow's sama dengan atau kurang dari 0,05 ( $< 0,05$ ), maka hipotesis nol ditolak yang berarti ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya sehingga model tidak baik atau tidak fit. Sebaliknya jika nilai dari Hosmer dan Lemeshow's lebih dari 0,05 ( $> 0,05$ ) maka hipotesis nol diterima yang berarti model dapat memprediksi nilai observasinya atau dapat dikatakan model baik atau fit.

### **3.5.3.4 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)

(Ghozali, 2005). Jika dalam model terjadi multikolinearitas itu berarti model memiliki kesalahan besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang tinggi. Cara mengujinya adalah dengan melihat nilai F hitung dengan F tabel. Model dikatakan baik atau tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai  $F \text{ tabel} < F \text{ hitung}$ .

#### **3.5.3.5 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2005) heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Tujuan dilakukannya uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat- syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Jika nilai signifikannya  $(\text{sig}) > 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **3.5.3.6 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2005) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara menguji sebuah data itu normal atau tidak adalah jika nilai signifikan  $> (\alpha = 0,05)$  maka sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau data normal, dan jika nilai  $P > (\alpha = 5\%)$  maka data dinyatakan normal.

### 3.5.3.7 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Cara menguji terjadi atau tidaknya autokorelasi adalah dengan percobaan (durbin-watson) jika  $F \text{ tabel} > d$  (durbin-watson) maka model tidak terjadi autokorelasi.

### 3.5.4 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat dua model kerangka penelitian, sehingga metode analisis yang digunakan juga terdiri dari dua rumusan. Untuk model yang pertama, karena terdapat variabel *moderating*, maka untuk model yang pertama ini menggunakan analisis regresi logistic (*logistic regression analysis*) dimana variabel dependen yaitu kecurangan karyawan diregresi dengan kualitas dari prosedur pengendalian internal dan persepsi keadilan organisasi dan interaksi antara keduanya. Dengan demikian bentuk fungsinya menjadi logistik dan tidak membutuhkan asumsi normalitas data pada variabel independennya (Ghozali, 2011). Dalam model pertama peneliti menggunakan ukuran perusahaan yang digunakan sebagai variabel kontrol. Untuk model yang pertama diperoleh rumusan regresi sebagai berikut:

$$\Pr(Y = 1) = F[\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 * X_2] \quad (1)$$

Dimana :

$\Pr(Y = 1)$  : Keterjadian kecurangan karyawan

- $X_1$  : Kualitas dari prosedur pengendalian internal
- $X_2$  : Persepsi keadilan organisasi
- $X_1 * X_2$  : Interaksi

Untuk model penelitian yang kedua menggunakan metode analisis OLS regresi berganda atau *multiple regression analysis*. Menurut Gujarati (2003) asumsi yang mendasari model linear dengan menggunakan model OLS adalah:

- a. Model regresi linear, artinya linear dalam parameter seperti dalam persamaan di bawah ini :

$$Y_i = b_1 + b_2 X_i + u_i$$

- b. Nilai rata-rata kesalahan adalah nol, atau  $E(u_i/X_i) = 0$
- c. Homoskedastisitas artinya *variance* kesalahan sama untuk setiap periode dan dinyatakan dalam bentuk matematis  $Var(u_i/X_i) = \sigma^2$
- d. Antara  $u_i$  dan  $X_i$  saling bebas, sehingga  $Cov(u_i/X_i) = 0$
- e. Jumlah observasi ( $n$ ) harus lebih besar daripada jumlah parameter yang diestimasi (jumlah variabel bebas).
- f. Adanya variabilitas dalam nilai  $X$ , artinya nilai  $X$  harus berbeda.
- g. Tidak ada multikolinearitas yang sempurna antar variabel bebas.

Dimana variabel dependen yaitu kualitas dari prosedur pengendalian internal diregresi dengan 5 (lima) variabel independen yaitu lingkungan pengendalian perusahaan, pelatihan manajemen resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan *monitoring* atau pengawasan. Dalam model yang kedua ini juga menggunakan ukuran perusahaan tetapi

hanya sebagai kontrol saja. Model kedua dirumuskan dalam rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \quad (2)$$

Dimana :

Y = Kualitas dari prosedur pengendalian internal

X<sub>1</sub> = Lingkungan etika perusahaan

X<sub>2</sub> = Pelatihan manajemen resiko

X<sub>3</sub> = Aktivitas internal audit

X<sub>4</sub> = Informasi dan komunikasi

X<sub>5</sub> = Pengawasan

= Tingkat kesalahan

Menggunakan uji signifikansi simultan (Uji F) dan uji signifikansi parameter individual (Uji t) adalah alat uji apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Hipotesis Nol yang akan diuji apakah sama dengan nol atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Hipotesis alternatif yang artinya tidak semua hipotesis yang diuji sama dengan nol atau signifikan dengan model data atau :

$$H_A : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Uji F menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Bila nilai  $F > F_{\alpha}$  maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan  $<5\%$  ( $\alpha = 0,05$ ) yang berarti bahwa hipotesis alternatif diterima dan signifikan.

- b. Bila nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel maka hipotesis alternatif diterima atau menolak  $H_0$ .

Sedangkan untuk uji signifikansi parameter individual (uji  $t$ ) menurut Ghozali (2011), menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_A : b_i \neq 0$$

Ada juga kriteria dari uji  $t$  sebagai berikut :

- a. Bila jumlah *degree of freedom* ( $df$ ) adalah 20 atau lebih, dengan derajat kepercayaan  $<5\%$  ( $\alpha = 0,05$ ) dan nilai  $t > 2$  maka hipotesis alternatif dapat diterima yang sekaligus menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- b. Bila nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel maka hipotesis alternatif dapat diterima.