

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
DAN PENGEMBANGAN MUTU KARYAWAN TERHADAP  
PENCEGAHAN KECURANGAN AKUNTANSI  
DI PTPN III MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**EPI APRILLIA  
16.833.0096**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/9/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/20

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL  
DAN PENGEMBANGAN MUTU KARYAWAN TERHADAP  
PENCEGAHAN KECURANGAN AKUNTANSI  
DI PTPN III MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area**

**OLEH:**

**EPI APRILLIA  
16.833.0096**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/9/20

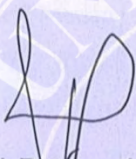
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

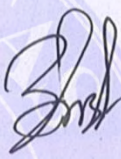
Access From (repository.uma.ac.id)14/9/20

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi di PT.PPN III Medan.  
Nama : Epi Aprillia  
NPM : 168330096  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

  
(Dra. Hj. Retnawati Siregar, M.Si)  
Pembimbing I

  
(May Hana Balqis, SE, Ak, M.Si)  
Pembimbing II

Mengetahui

  
(Dr. Husein Effendi, SE, M.Si)  
Dekan

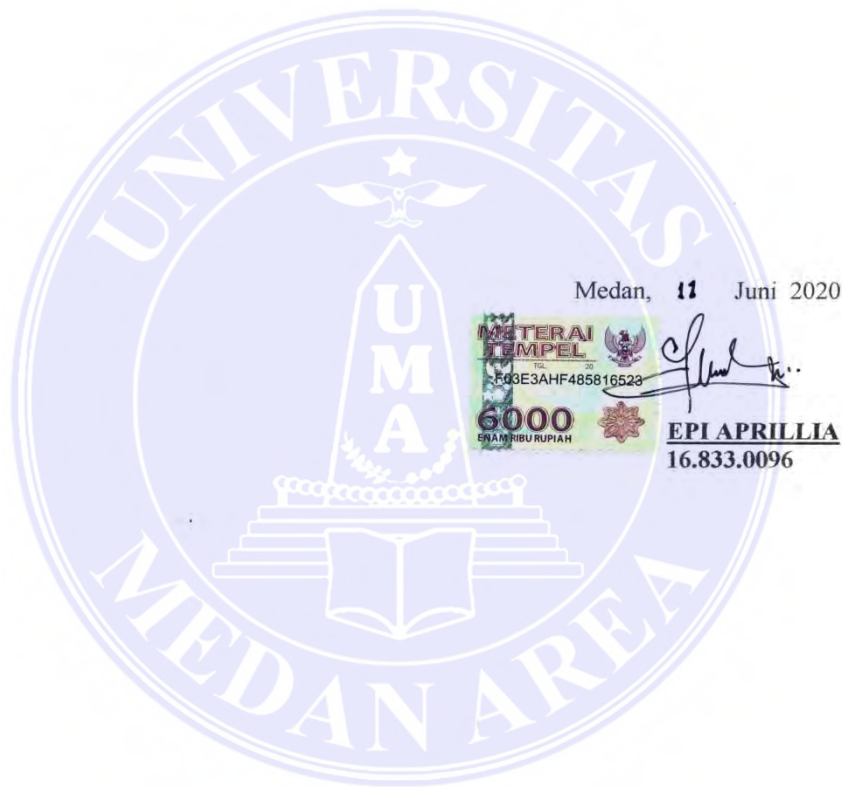
  
(Sari Nuzullina Ranmadhani, SE, Ak, M.Acc)  
K.a Prodi Akuntansi

4/8 20

Tanggal Lulus : 11 Mei 2020

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sajarna merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip hasil karya dari orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulis ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTIGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EPI APRILLIA  
NPM : 16.833.0096  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

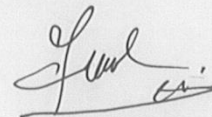
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi di PTPN III Medan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 11 Mei 2020

Yang menyatakan,



**EPI APRILLIA**  
16.833.0096

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh secara parsial terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada PT. Pekebunan Nusantara III Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan teknik IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian membuktikan bahwa efektifitas pengendalian internal berpengaruh positif namun tidak signifikan dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

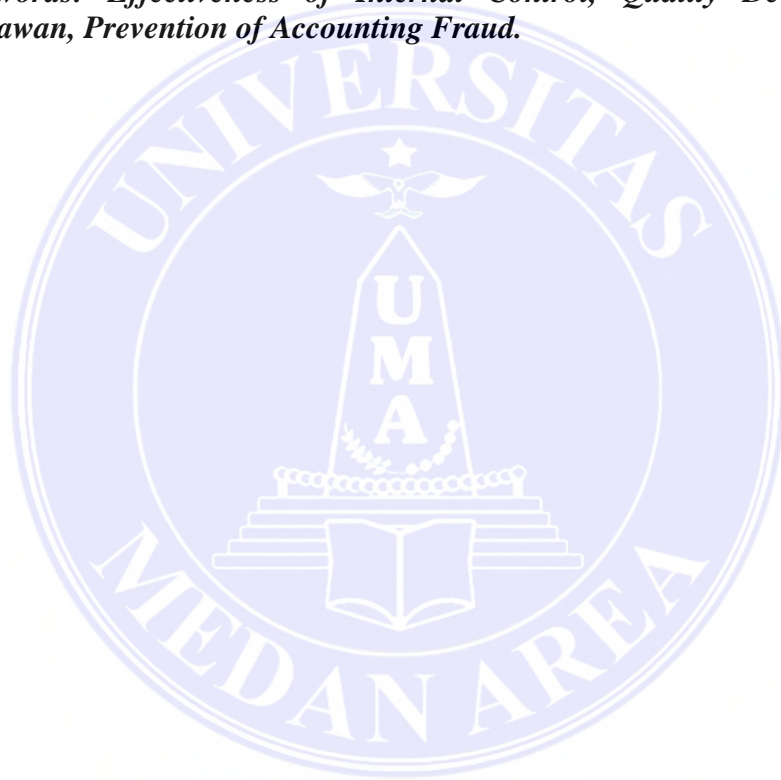
**Kata kunci : Efektivitas Pengendalian Internal, Pengembangan Mutu Karyawan, Pencegahan Kecurangan Akuntansi.**



## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of internal control effectiveness and employee quality development partially influence the prevention of accounting fraud at PT. Pekebun Nusantara III Medan. This type of research is associative. The data source used in this study is primary data. Data collection techniques using a questionnaire technique. The data analysis technique used in this study is multiple regression analysis with IBM SPSS version 25. The results of the study prove that the effectiveness of internal control has a positive but not significant effect and developing the quality of employees positive and significant effect on the prevention of accounting fraud.*

**Keywords:** *Effectiveness of Internal Control, Quality Development of Kayawan, Prevention of Accounting Fraud.*



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirrat Allah SWT telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intenal dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan”.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana akuntansi pada Program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti menyadari masih banyak terdapat kekurangan, hal ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri maupun pihak-pihak yang berkepentingan. Selama penulisan skripsi ini, tentunya peneliti banyak mendapat bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing peneliti. Oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa terimakasih yang tiada terhingga kepada Allah Swt, yang mengizinkan saya menjalani pendidikan, kepada kedua orangtua tercinta, Ayahanda Alm.Miswadi dan Ibunda Ernawati yang memberikan kasih sayang dan dukungan, kesabaran, doa tulus, dan kekuatan mendidik dan memberi nasehat luarbiasa secara material dan nonmaterial. Serta kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan yaitu, Kepada :

1. Bapak Prof.Dr.Dadan Ramdan, M.eng. M.Sc selaku Rektor Univeersitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Ihsan Efendi, SE.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani SE, Ak, M.Acc selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dra.Hj.Retnawati Srg, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu May Hana Balqis, SE, Ak, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.



6. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE,Ak,M.Acc selaku Dosen Sekretaris yang telah banyak membantu peneliti ini dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Pimpinan dan para Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang ikut serta dalam mengajar dan membimbing sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang telah membantu peneliti dalam memberikan data dan informasi untuk penyelesaian skripsi .
9. Kepada seluruh teman-teman Jurusan Akuntansi stambuk 2016 terimakasih atas kebersamaan selama kuliah.

Peneliti pun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dalam tata bahasa maupun lingkup pembahasannya. Untuk itu peneliti menerima kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca terutama ilmu pengetahuan bidang akuntansi.

Medan, Juni 2020  
Peneliti,

Epi Aprillia  
(168330096)

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Efektivitas Pengendalian Internal .....	7
2.1.1 Pengertian Pengendalian Internal .....	7
2.1.2 Efektivitas Pengendalian Internal .....	8
2.1.3 Tujuan Pengendalian Internal .....	9
2.1.4 Indikator Pengendalian Internal.....	10
2.2 Pengembangan Mutu Karyawan.....	11
2.2.1 Pengertian Pengembangan Mutu Karyawan.....	11
2.2.2 Tujuan Pengembangan Mutu Karyawan .....	12
2.2.3 Indikator Pengembangan Mutu Karyawan .....	13

2.3 Pencegahan Kecurangan Akuntansi .....	14
2.3.1 Pengertian Kecurangan Akuntansi.....	14
2.3.2 Tujuan Pencegahan Kecurangan.....	15
2.3.3 Indikator Pencegahan Kecurangan .....	16
2.4 Penelitian Terdahulu.....	17
2.5 Kerangka Konseptual.....	23
2.6 Hipotesis Penelitian .....	23
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	24
3.2 Waktu dan Tempat penelitian.....	24
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	25
3.5 Jenis Dan Sumber Data.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.7 Teknik Analisis Data .....	29
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	34
4.1.1 Gambaran Umum PTPN III Medan.....	34
4.1.2 Data Jawaban Responden .....	44
4.1.3 Uji Statistik Deskriptif.....	48
4.1.4 Uji Validitas .....	49
4.1.5 Uji Reliabilitas .....	50
4.1.6 Uji Asumsi Klasik .....	52
4.1.7 Analisis Regresi Linier Berganda .....	55

4.1.8 Uji Hipotesis .....	57
4.2 Hasil Pembahasan.....	60
<b>BAB V : SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan.....	62
5.2 Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>68</b>

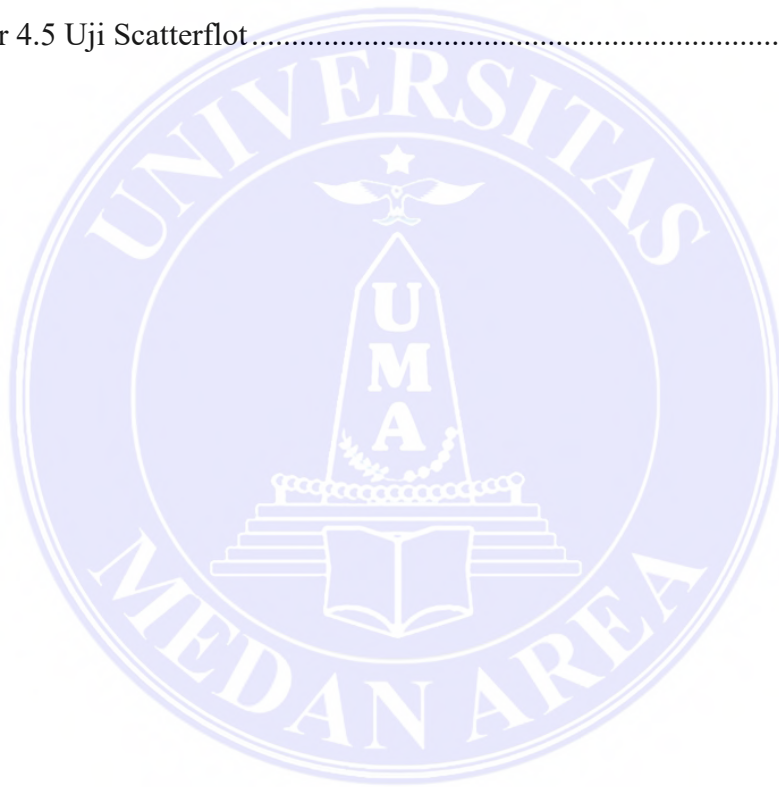


## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	27
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasar Variabel.....	45
Tabel 4.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (t-test).....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi.....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 4.1 Logo PTPN III.....	36
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PTPN III.....	39
Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.4 Grafik Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.5 Uji Scatterflot.....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	69
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	75
Lampiran 3 Hasil Uji Data SPSS .....	77



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tindakan kecurangan dalam akuntansi di Indonesia saat ini cukup memprihatinkan. Kecurangan akuntansi (*Fraud*) bisa terjadi di perusahaan maupun di instansi pemerintahan. *Fraud* dapat dilakukan oleh siapa saja meskipun tidak memiliki jabatan (Reno J. 2017). Korupsi rentan dilakukan pada sektor pelayanan publik hal ini berdasarkan pemantauan yang dilakukan *Indonesian Corruption Watch* pada kasus korupsi tahun 2015.

Modus korupsi yang paling banyak digunakan pada tahun 2015 adalah penyalahgunaan anggaran yaitu mencapai 134 kasus yang merugikan negara sebesar Rp803,3 Miliar. Selain itu ada 100 kasus dengan modus penggelapan, *mark up* anggaran, dan penyalahgunaan wewenang. Pada tahun 2015 ada 167 tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh pejabat dan pegawai lingkup pemerintah daerah dan kementerian. Sementara itu ada sebanyak 98 kasus daridirektur, komisaris, konsultan, dan pegawai swasta.

Mengantisipasi adanya kecurangan akuntansi yang mungkin terjadi dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya pengendalian internal. Jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan semakin besar. Sebaliknya, jika pengendalian internalnya kuat, maka kemungkinan terjadinya kecurangan dapat diperkecil dan jika kesalahan dan *fraud* masih terjadi, bisa diketahui dengan cepat dan dapat segera diambil tindakan perbaikan secepat mungkin. Efektivitas pengendalian internal



mempunyai pengaruh besar dalam upaya pencegahan kecurangan akuntansi, dengan adanya pengendalian internal maka pengecekan akan terjadi secara otomatis terhadap pekerjaan seseorang oleh orang lain. Neni Wahyuni (2017).

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. (M. Utman Arsito 2014). Tingkat mutu karyawan sangat berpengaruh juga terhadap keinginannya untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Menurut Ermayanti (2010), hubungan antara pengembangan mutu karyawan dengan indikasi kecurangan akuntansi berkaitan erat. Tanggung jawab seorang pegawai atau karyawan sangat mempengaruhi kecurangan akuntansi. Semakin buruk mutu dari karyawan tersebut memungkinkan mereka untuk melakukan tindak kecurangan dan jika semakin baik mutu dari setiap karyawan tersebut bisa dikatakan dapat mencegah indikasi kecurangan tersebut, maka baik buruknya mutu karyawan berpengaruh terhadap kecurangan yang dilakukan di suatu perusahaan.

Seperti di Indonesia ada sekitar 141 perusahaan. Namun banyaknya BUMN ini belum bisa memberikan hasil maksimal ke negara. Presiden Direktur OSO Grup Tanri Abeng mengatakan, BUMN Malaysia yakni Petronas, pada tahun 2013 mampu menyumbang ke APBN negara tersebut US\$ 25 miliar atau sekitar Rp 300 triliun. Bandingkan dengan BUMN Indonesia, pada tahun 2013 sebanyak 141 BUMN hanya menyumbang APBN sebanyak US\$ 10 miliar, kecil

sekali. Tapi kalau di lihat dari kenyataannya, betapa luar biasanya Petronas, padahal baru satu BUMN Malaysia saja. Tanri mengatakan 141 BUMN di Indonesia saat ini masih memiliki tiga tantangan yang cukup berat, untuk menjadi BUMN yang besar dan profesional.

Tantangan Pertama, semua BUMN belum dikelola 100% secara profesional, pendekatannya masih birokrat. Tantangan Kedua, yang menghambat BUMN Indonesia besar, kata Tanri, adalah pengaruh politik dalam operasional dan kinerja dari BUMN. Tantangan Ketiga, yang sangat fatal karena Undang-Undang BUMN belum jelas mengatur jalannya BUMN. Aset BUMN masih dikategorikan aset negara, sehingga setiap kerugian korporasi dianggap kerugian negara. Sehingga teman-teman di BUMN belum bekerja maksimal dalam mengembangkan BUMN yang dipimpinya (Rista Rama Dhany, 2015).

Dapat disimpulkan bahwa kasus tersebut bertentangan dengan tujuan pencegahan *fraud*. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan pencegahan kecurangan akuntansi juga dilakukan oleh Lubis (2016) yang membuktikan bahwa berdasarkan hasil pengolahan, diketahui pengaruh pengendalian internal bidang akuntansi, pengembangan mutu karyawan, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat penelitannya, penelitian ini menggunakan objek penelitian di PTPN III Medan yang merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang perkebunan.

Dari beberapa penjelasan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi di PTPN III Medan.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut yaitu:

- 1) Apakah efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di PTPN III Medan?
- 2) Apakah pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di PTPN III Medan?

## **1.3Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di PTPN III Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di PTPN III Medan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi:

- 1) Bagi Peneliti

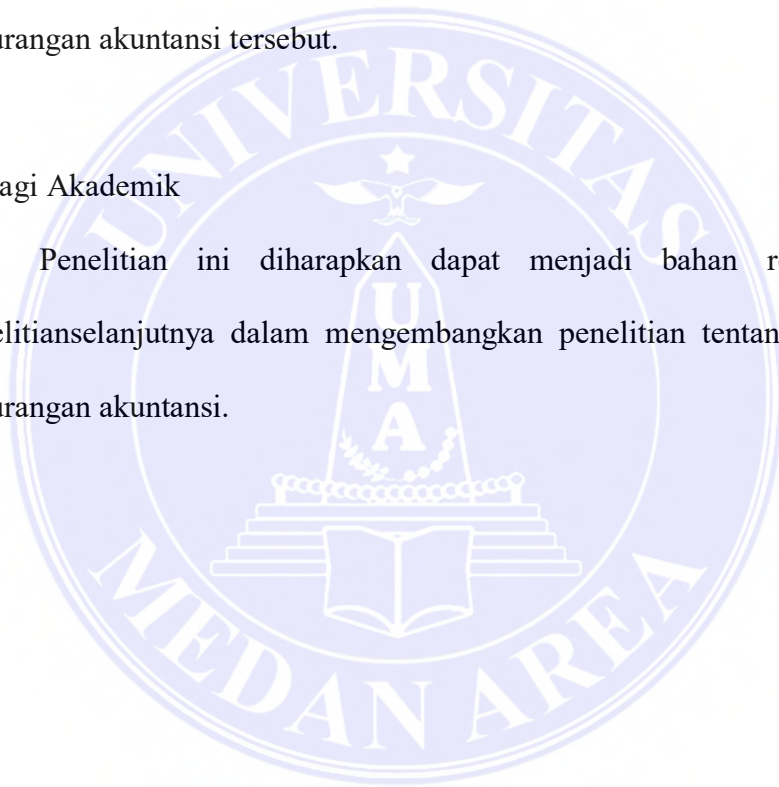
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang indikasi kecurangan (*fraud*) yang terjadi pada staf keuangan dan pengendalian internal.

## 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 Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian tentang pencegahan kecurangan akuntansi.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1.1 Efektivitas Pengendalian Internal

##### 2.1.1 Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian internal perlu diterapkan di sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah, hal tersebut bertujuan untuk meminimalisir penyelewengan yang dilakukan oleh pihak tertentu. Menurut Bambang Hartadi (1992:2) pengertian pengendalian internal dalam arti sempit merupakan prosedur-prosedur yang dilakukan untuk memeriksa ketelitian data. Sedangkan dalam arti luas, sistem pengendalian internal merupakan sebuah sistem sosial yang mempunyai makna khusus yang berada di perusahaan.

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 objektivitas 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.

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 “AZ 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.

### 2.1.2 Efektivitas Pengendalian Internal

Menurut Karyono (2013:3) perkembangan terkini yang dirumuskan oleh *Commite Of Sponsoring Organization of The Tread Way Commission (COSO)* berupa *Internal Control Integrated Framework* yang mendefinisikan bahwa pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris suatu entitas, manajemen dan personil lain yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkaitan dengan tujuan beberapa kategori yaitu efektivitas dan efisiensi kegiatan keandalan pelaporan keuangan dan ketaatan pada peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Menurut Karyono (2013 : 50), keefektifan sistem pengendalian internal dapat dikelompokkan dalam lima bagian yaitu :

- a. Pengendalian pencegahan (*Preventive Controls*), yaitu pengendalian yang dilakukan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya penyimpangan,

sebagai upaya antisipasi manajemen sebelum terjadinya masalah yang tidak diinginkan (*before de fact*)

- b. Pengendalian deteksi (*Detective Controls*), yaitu pengendalian yang menekankan pada upaya penemuan kesalahan yang mungkin terjadi.
- c. Pengendalian koreksi (*Corrective Controls*), yaitu upaya mengoreksi penyebab terjadinya masalah yang diidentifikasi melalui pengendalian detektif, sebagai antisipasi agar kesalahan yang sama tidak berulang dimasa yang akan datang
- d. Pengendalian pengarahan (*Directive Controls*), pengendalian yang dilakukan pada saat kegiatan sedang berlangsung, dengan tujuan agar kegiatan dilaksanakan sesuai dengan tujuan.
- e. Pengendalian Kompensatif (*Compensative Control*), yaitu upaya memperkuat pengendalian karena diabaikannya suatu aktivitas pengendalian.

Sedangkan Menurut Mulyadi (2009:166) untuk menciptakan sistem pengendalian internal yang baik dan efektif dalam perusahaan maka ada empat unsur pokok yang harus dipenuhi antara lain :

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, hutang, pendapatan biaya.
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

### 2.1.3 Tujuan Pengendalian Internal

Tujuan pengendalian internal adalah untuk memberikan keyakinan memadai dalam pencapaian tiga golongan tujuan yaitu keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap peraturan dan hukum yang berlaku, efektifitas dan efisiensi operasional. Mulyadi (2002: 180)

Menurut Mulyadi (2001:163), pengendalian internal yang efektif dirancang dengan tujuan pokok sebagai berikut:

1) Menjaga kekayaan dan catatan organisasi

Kekayaan fisik yang dimiliki perusahaan dapat disalahgunakan atau dicuri. Catatan transaksi dan catatan organisasi dapat dimanipulasi untuk menguntungkan salah satu pihak yang dapat merugikan perusahaan, oleh karena itu, untuk menghindari hal tersebut maka harus dilindungi dengan sistem pengendalian internal yang baik.

2) Meneliti ketelitian dan keandalan data akuntansi

Manajemen memerlukan informasi akuntansi yang andal dan dapat dipercaya yang digunakan untuk kegiatan perusahaan. Dalam mengambil keputusan yang tepat dan sesuai kebutuhan, maka manajemen membutuhkan informasi yang andal.

3) Mendorong efisiensi

Dengan adanya pengendalian internal yang tepat maka pemakaian sumber ekonomi perusahaan akan lebih efisien. Efisiensi penggunaan dana perusahaan akan mengurangi pemborosan dalam segala aspek.



#### 4) Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Dengan adanya pengendalian internal karyawan akan patuh terhadap peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen.

### 2.1.4 Indikator Pengendalian Internal

Menurut Sistem Akuntansi menyebutkan ada lima unsur yang ada di pengendalian internal dalam Mulyadi (2002: 183), antara lain:

#### a) Lingkungan pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan landasan untuk semua unsur pengendalian internal yang membentuk disiplin dan struktur

#### b) Penaksiran Risiko

Penaksiran risiko adalah analisis dan pengelolaan risiko entitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan dan desain aktivitas pengendalian untuk mengurangi risiko tersebut.

#### c) Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian terdiri dari kebijakan dan prosedur yang umumnya digolongkan menjadi lima kelompok, yaitu: pengendalian pengolahan informasi, pemisahan fungsi, pengendalian fisik atas kekayaan dan catatan, review atas kerja

#### d) Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan adalah sebuah aktivitas yang rutin dilakukan. Pemantauan dilakukan oleh personel yang semestinya yang bertujuan untuk menentukan apakah kinerja telah sesuai yang diharapkan.

Dikutip dari *Code of Corporate Governance Edisi I halaman: 86*, Satuan Pengawasan Intern di PTPN III adalah aparat pengawasan intern yang berperan tidak saja membantu manajemen dalam menjalankan fungsi pengawasan tetapi

juga mitra strategis bagi manajemen dalam rangka penerapan sistem pengendalian intern, manajemen resiko, dan penerapan GCG. Dalam melaksanakan tugasnya SPI di PTPN III menjalankan fungsi sebagai berikut :

1. Melakukan evaluasi atas efektivitas pelaksanaan pengendalian intern, manajemen resiko, proses tata kelola perusahaan.
2. Melakukan pemeriksaan dan penilaian atas efisiensi dan efektivitas di bidang keuangan, operasional, sumber daya manusia, teknologi informasi, dan kegiatan lainnya.
3. Merupakan mitra dalam penyempurnaan kegiatan pengelolaan perusahaan, memberikan nilai tambah melalui rekomendasi atas hasil audit yang dilakukannya.

Sesuai kedudukannya, SPI harus independen terhadap unit-unit yang di auditnya. Kedudukan, tugas, dan tanggung jawab juga wewenang SPI diatur dalam Piagam Pengawasan Intern. Hal lain yang berkaitan dengan fungsi SPI seperti komposisi, persyaratan keanggotaan, masa kerja, prosedur dan mekanisme audit serta pelaporannya diatur lebih lanjut dalam Piagam Pengawasan Internal.

## **2.2 Pengembangan Mutu Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Pengembangan Mutu Karyawan**

Kualitas atas produk dan jasa sangat ditentukan dengan teknologi, sistem, cara kerja, dan integritas pribadi untuk berkontribusi kualitas kerja terbaik. Walaupun dalam sebuah organisasi teknologinya sudah yang terbaik, sistemnya terbaik dan cara kerja organisasinya yang fokus pada mutu tetapi bila integritas pribadi pekerja tidak terfokus pada kualitas kerja terbaik maka hasil akhirnya

selalu tidak seperti yang diharapkan. Memiliki mutu karyawan yang berkualitas dengan integritas yang fokus pada kualitas kerja akan menjadikan organisasi dan sistem kerja manajemen akan lebih efektif.

Pengembangan mutu karyawan berarti menyangkut usaha-usaha meningkatkan pengetahuan karyawan dan keahlian atau keterampilannya, bekerja lebih baik, berusaha memiliki tingkat moral yang tinggi dan karenanya akan menghasilkan tugas-tugas yang dikerjakan secara efisien. (Wahyuni Neny 2017). 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. M.Utman Arsito (2014). 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.

### **2.2.2 Tujuan Pengembangan Mutu Karyawan**

Menurut Hasibuan (2006:118) mendefinisikan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuannya adalah diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan (Simamora,2006:273).

Strategi pengembangan mutu sumber daya manusia seperti yang telah di kemukakan oleh Dessler (2000) yang mendefinisikan Manajemen SDM strategis sebagai berikut:

“Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility”.

Yang dapat diartikan sebagai berikut :

“Strategi Sumber Daya Manusia merupakan suatu hubungan dari Sumber Daya Manusia dengan perputaran strategi dan bersifat objektif supaya dapat memperbaiki kinerja perusahaan dan perkembangan budaya organisasi dan membantu perkembangan inovasi dan fleksibilitas”. Jelaslah bahwa para manajer harus mengaitkan pelaksanaan MSDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

### **2.2.3 Indikator pengembangan mutu karyawan**

Pengembangan mutu karyawan dapat diukur dan dibentuk melalui:

#### **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. M. Utman Arsito (2014)

## 2.3 Pencegahan Kecurangan Akuntansi

### 2.3.1 Pengertian 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.

*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.

Pencegahan kecurangan menurut Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan atau biasa disebut Pusdiklatwas BPKP (2008:37) adalah sebagai berikut: "Pencegahan *fraud*

merupakan upaya integrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab fraud (*fraud triangle*)". Definisi lain dari *fraud* menurut Amrizal (2004) yakni sebagai berikut : " Pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah suatu upaya untuk menghilangkan atau mengeliminir sebab timbulnya kecurangan tersebut". Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pencegahan *fraud* merupakan suatu upaya, sistem dan prosedur reintegrasi yang dapat menekankan terjadinya faktor penyebab *fraud*, menghilangkan atau mengeliminir sebab-sebab timbulnya kecurangan, dan menghalangi terjadinya *fraud*.

### 2.3.2 Tujuan Pencegahan Kecurangan

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan atau biasa disebut Pusdiklatwas BPKP (2008:38) adalah sebagai berikut:

- a. *Prevention*, untuk memperkecil peluang terjadinya kecurangan (*fraud*) dan untuk mencegah terjadinya *fraud* secara nyata pada semua lini organisasi;
- b. *Deterence*, menangkai pelaku potensial bahkan tindakan untuk yang bersifat coba-coba, menurunkan tekanan pada pegawai;
- c. *Disruption*, mempersulit gerak langkah pelaku *fraud* sejauh mungkin dan meminimalisasi alasan atas pembenaran tindakan *fraud* yang dilakukan,
- d. *Identification*, mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian, serta untuk meminimalisasi alasan atau Pembeneran tindakan *Fraud* yang dilakukan;
- e. *Civil action Protection*, melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi yang setimpal atas perbuatan kecurangan kepada pelakunya.

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 kecurangan.

Kecurangan 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 (*organization-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*).

### 2.3.3 Indikator Pencegahan Kecurangan

Indikator pencegahan kecurangan menurut Pusdiklatwas BPKP (2008:43) adalah sebagai berikut:

1. Penetapan kebijakan anti *fraud*
2. Prosedur pencegahan baku
3. Organisasi

4. Teknik pengendalian
5. Kepekaan terhadap *fraud*.

Sedangkan indikator pencegahan kecurangan lainnya menurut Tuanakotta dalam Wahyuni Neny (2017) diantaranya :

1. Menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan.

Kesadaran untuk melakukan tindakan kecurangan akuntansi dapat diawali dengan memberikan pengertian yang lebih tentang kerugian dan dampak kecurangan akuntansi. Setelah itu, seiring dengan kesadaran yang meningkat, maka diupayakan untuk menghilangkan penyebab kecurangan akuntansi. Kemudian melakukan tindakan hukuman dan penghargaan untuk lebih mempercepat peningkatan kesadaran dan budaya kerja tanpa kecurangan akuntansi.

2. Menilai risiko terjadinya kecurangan

Menilai risiko terjadinya kecurangan adalah menilai sesuatu yang kurang menyenangkan, setidaknya dari sisi akibat yang ditimbulkan yang mungkin terjadi sebagai akibat dari suatu perbuatan atau tindakan.

## 2.4 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 internal terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada PTPN III Medan. Adapun penelitian-penelitian terdahulu, dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Alat Uji	Hasil Penelitian
1	Simanjuntak (2010)	Independen : - Pengembangan mutu karyawan dan Keefektifan - pengendalian intern Dependen : - Pencegahan kecurangan Akuntansi	• Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) • Uji-t	Keefektifan pengendalian internalbidang akuntansi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pencegahan kecuranganakuntansi diperusahaan.Pengembangan mutu karyawan memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadappencegahan kecurangan akuntansi di perusahaan. Keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadappencegahankecurangan akuntansi di perusahaan.
	Lubis (2016)	Independen : - efektivitas	• Uji Koefi	Pengendalian intern bidang akuntansi, pengembangan

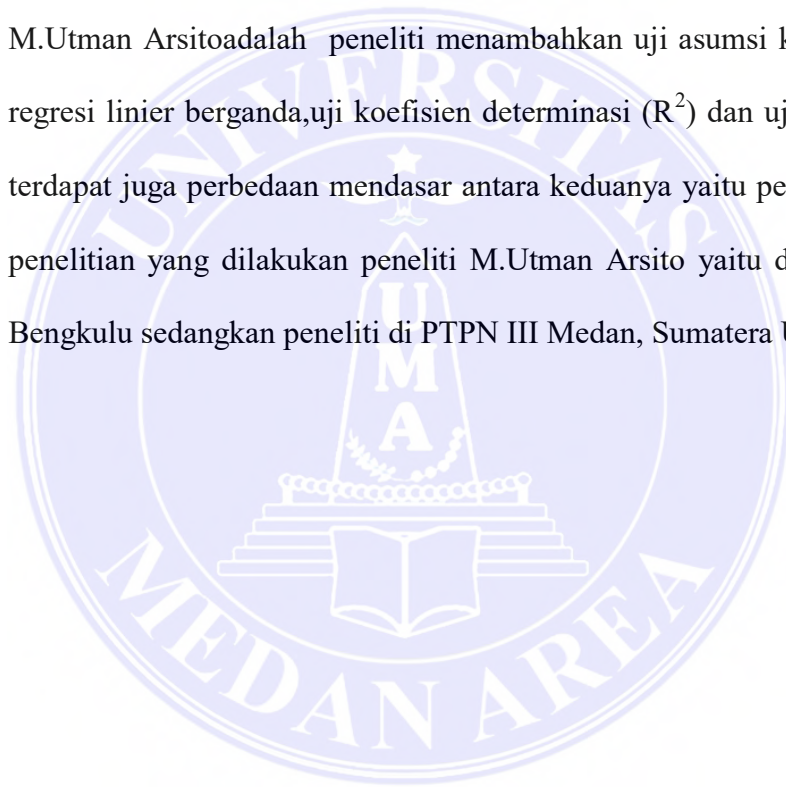
		<p>pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan pengembangan mutu karyawan.</p> <p>Dependen :</p> <p>- Pencegahan kecurangan akuntansi</p>	<p>sien Determinasi (R<sup>2</sup>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Simultan (F-test)</li> <li>• Uji-t</li> </ul>	<p>mutu karyawan, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Secara parsial pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan, berpengaruh positif dan signifikan, terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Sementara pada variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi, namun tidak signifikan secara statistika.</p>
	<p>Hermiyetti (2010)</p>	<p>Pengaruh penerapan pengendalian internal terhadap pencegahan fraud pengadaan barang</p>	<p>Metode analisis jalur (Path Analysis), Uji Koefisien</p>	<p>Hasil perhitungan pada variabel kegiatan pengendalian, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,379 &gt; 0 dan berarti H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian,</p>

			Determinasi R <sup>2</sup> , Uji Simultan (F-test), Uji Parsial(t-test)	kegiatan pengendalian berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> pengadaan barang. Artinya semakin baik kegiatan pengendalian maka akan meningkatkan pencegahan <i>fraud</i> pengadaan barang
	Wahyuni Neny (2017)	Independen : Keefektifan Pengendalian Internal, Gaya kepemimpinan, pengembangan mutu karyawan Dependen : Pencegahan Kecurangan Akuntansi	Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ), Uji Simultan (F-test), Uji Parsial (T-test)	Pengendalian Intern , gaya kepemimpinan, dan pengembangan mutu karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi
	Arsito (2014)	Pengaruh Pengendalian Intern dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap	Uji R <sup>2</sup> Uji statistik t.	Pengendalian Intern dan pengembangan mutu karyawan memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di

		Pencegahan Kecurangan Akuntansi		suatu instansi atau perusahaan
	Kristy, Rae dan Nava Subrama niam (2008)	Independen = Pengendalian internal, Keadilan organisasi = Penipuan Karyawan	Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ), Uji Parsial (T-test)	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.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Rumondang Amelia Lubis (2016) yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi Pada RSUD. Dr. Pirngadi Medan” dan penelitian M. Utman Arsito “Pengaruh Pengendalian Intern dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi”

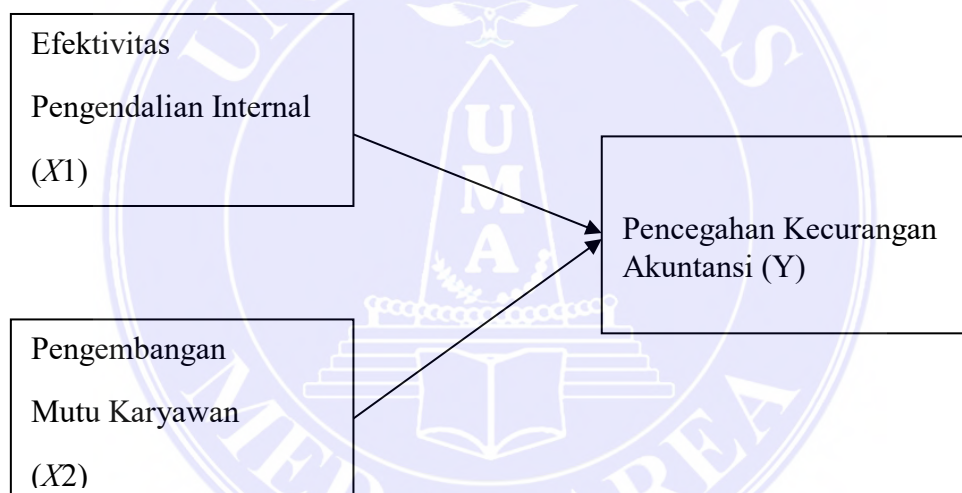
1. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumondang Amelia Lubis terletak pada penambahan variable bebas yaitu gaya kepemimpinan. Selain itu perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian. Rumondang Amelia Lubis melakukan penelitian pada RSUD PIRNGADI MEDAN sedangkan penelitian ini pada PTPN III Medan, Sumatera Utara.
2. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh M.Utman Arsito adalah peneliti menambahkan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji T. Selain itu terdapat juga perbedaan mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian yang dilakukan peneliti M.Utman Arsito yaitu di Universitas Bengkulu sedangkan peneliti di PTPN III Medan, Sumatera Utara.



## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah tentang hal-hal yang mempengaruhi pencegahan kecurangan akuntansi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak tiga variabel yaitu variabel independen : Efektivitas Pengendalian Internal (X1) dan Pengembangan Mutu Karyawan (X2) sedangkan variabel dependen adalah Pencegahan Kecurangan Akuntansi (Y).

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang masih harus dibuktikan lagi kebenarannya. Penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

$H_1$  : Efektivits pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

$H_1$ : Pengembangan mutu karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode asosiatif. Metode asosiatif menurut Sugiyono (2016:21) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang Efektivitas Pengendalian Internal dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan kecurangan Akuntansi di PTPN III Medan, Sumatera Utara.

#### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Pengumpulan dan pengolahan data penelitian dilaksanakan pada Februari 2020. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner langsung pada karyawan unit keuangan dan pengendalian internal di PTPN III Jl. Sei Batang Hari No.2 Medan, Sumatera Utara. No Telp (061) 8452244

#### **3.3 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 seluruh pegawai bagian pengendalian internal dan keuangan berjumlah 40 orang.

Sampel adalah bagian dari obyek yang akan diteliti. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil sebanyak 40 orang populasi karyawan bagian keuangan dan pengendalian internal di PTPN III Medan. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### **3.4 Defenisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:60-64). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Masing- masing variabel diukur menggunakan *skala likert* dengan skor 1 sampai 5. Poin penilaian dalam kuesioner untuk setiap pernyataan yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

#### **3.4.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

##### **3.4.1.1 Keefektifan Pengendalian Internal.(X1)**

Keefektifan pengendalian internal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seberapa kuat pengaruh sistem pengendalian internal 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. Indikator variabel Efektivitas Pengendalian Internal dilihat dari lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktifitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan (Mulyadi 2002:183).

### **3.4.1.2 Pengembangan Mutu Karyawan (X2)**

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. Wahyuni Neny (2017). Indikator Pengembangan Mutu Karyawan dilihat dari Pengembangan Intelektualitas, pengembangan keterampilan, pengembangan sikap.

## **3.4.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

### **3.4.2.1 Pencegahan Kecurangan Akuntansi/*Fraud* (Y)**

Pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upaya, sistem dan prosedur reintegrasi yang dapat menekankan terjadinya faktor penyebab *fraud*, menghilangkan atau mengeliminir sebab-sebab timbulnya kecurangan, dan menghalangi terjadinya *fraud* yang bertujuan untuk menjaga kekayaan instansi dari indikasi kecurangan tersebut Amrizal (2004). Indikator variabel Pencegahan Kecurangan Akuntansi dilihat dari menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan dan menilai resiko terjadinya kecurangan

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Efektifitas Pengendalian Internal (X1)	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  (Wahyuni Neni 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Pengendalian</li> <li>- Penilaian Resiko</li> <li>- Aktivitas Pengendalian</li> <li>- Pemantauan</li> </ul> <p>Mulyadi (2002: 183),</p>
Pengembangan Mutu karyawan (X2)	Usaha-usaha meningkatkan pengetahuan karyawan dan keahlian atau keterampilannya  (Wahyuni Neni (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pengembangan intelektualitas.</li> <li>-Pengembangan keterampilan.</li> <li>- Pengembangan sikap.</li> </ul> <p>M.Utman Arsito(2014)</p>
Pencegahan Kecurangan Akuntansi (Y)	merupakan suatu upaya, sistem dan prosedur reintegrasi yang dapat menekankan terjadinya faktor penyebab fraud, menghilangkan atau mengeliminir sebab-sebab timbulnya kecurangan, dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan.</li> <li>- Menilai risiko terjadinya Kecurangan</li> </ul> <p>(Wahyuni Neni 2017)</p>

	menghalangi terjadinya fraud.  (Wahyuni Neni 2017)	
--	--	--

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan sumber data adalah data primer. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diserahkan langsung kepada responden. Kuesioner yang disebarakan berupa daftar pernyataan tertulis kepada responden mengenai pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi di PTPN III Medan.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu sumber data diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara (Indriyanto dan Supomo, 2002). Dalam memperoleh data primer ini yaitu pengumpulan data pustaka dan data lapangan.

#### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar sehingga pertanyaan yang sama dapat diajukan kepada setiap responden. Kuesioner merupakan alat pengumpulasn data yang efektif karena dapat diperolehnya data strandar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk keperluan analisis menyeluruh tentang karakteristik populasi yang diteliti (Supranto, 2000). Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

menyebarkan kuesioner pada pegawai unit pengendalian internal dan keuangan di PTPN III Medan.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2016:38), uji statistik deskriptif adalah alat uji yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dari nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum dan minimum dari standar deviasi (*sdev*), penjumlahan (*sum*), dan nilai maksimum dan minimum dari selisih (*range*).

#### 3.7.2 Uji Kualitas Data

Pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel, sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Uji kualitas data ini juga digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data yaitu uji realibilitas dan uji validitas.

##### 3.7.2.1 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).

### 3.7.2.2 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 konsistendari 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* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.70$  (Ghozali, 2011).

### 3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda (multiple regression) dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (explanatory) terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2009). Model regresi berganda dalam pernyataan ini dinyatakan sebagai berikut :

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

Keterangan:

$$Y = \text{Pencegahan Kecurangan Akuntansi}$$

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi Pengendalian Internal

$\beta_2$  = koefisien regresi Pengembangan Mutu Karyawan

X1 = variable Pengendalian Internal

X2 = variabel Pengembangan Mutu Karyawan

e = variabel pengganggu (*error*)

### 3.7.4 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.4.1 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).

#### 3.7.4.2 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  $Tolerance < 0,10$ .

40 Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak ada masalah Multikolinearitas.

### 3.7.4.3 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 signifikannya di atas tingkat kepercayaan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05.

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah membuktikan atau menguatkan suatu dugaan atau anggapan tentang parameter populasi yang tak diketahui berdasar informasi dari sampel yang diambil dari populasi tadi (Mulyono, 2006). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS Ver.18. Hipotesis diuji pada tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ).

### 3.7.5.1 Uji Parsial (t-test)

Menurut Ghozali (2013:98) uji parsial digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2007:55), “uji-t di gunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata –rata yang berbeda”. Kriteria yang digunakan dalam menerima atau menolak hipotesis adalah:

1.  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai probabilitas < level of significant sebesar 0,05.
2. ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai probabilitas > level of significant sebesar 0,05

### 3.7.5.2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi(R<sup>2</sup>) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable-variabel dependen.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengendalian intenal berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di PTPN III Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, pemantauan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.
2. Pengembangan mutu kayawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukan pengembangan intelektual, sikap, dan keterampilan sangat diperlukan untuk mencegah kecurangan akuntansi

#### 5.2 Saran

1. Bagi PT.Perkebunan Nusantara III diharapkan dapat meningkatkan sistem pengendalian internal dengan memberikan pelatihan-pelatihan, aturan- aturan, dan pengawasan agar sistem pengendalian internal menjadi lebih efektif .
2. Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas populasi penelitian dan menambah variabel lain karena masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencegahan kecurangan akuntansi, seperti sistem informasi akuntansi, moralitas individu, dan gaya kepemimpinan.

3. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data diharapkan lebih diperhatikan dan harus dikembangkan, karena instrumen penelitian ini hanya terbatas pada kuesioner. Metode wawancara disarankan untuk dilakukan agar data yang diterima lebih menggambarkan kondisi yang sebenarnya



## DAFTAR PUSTAKA

- ACFE.2016. *Survei Fraud Indonesia*. Jakarta:ACFE Indonesia Chapter
- Adam Putra Habil.2018. *Peran Auditor Internal Dalam Pencegahan Kecurangan Akuntansi*.[http://wikipajak.com/peran-auditor-internal-dalam-pencegahan-kecurangan-akuntansi/\(23Januari2018\)](http://wikipajak.com/peran-auditor-internal-dalam-pencegahan-kecurangan-akuntansi/(23Januari2018)).
- Amrizal. 2004. *Pencegahan dan Pendeteksianoleh Internal Audit*.Jakarta:bpkp
- Arifiyani, Hesti Arlich. 2012. *Pengaruh Pengendalian Intern,Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Prilaku Etis Karyawan Jurnal Nominal / Volume I Nomor I /Tahun 2012*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arsito. 2014.*Pengaruh Pengendalian Bidang Akuntansi dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi*. Skripsi. Universitas Bengkulu.
- BPKP. 2008. *Supervisi Audit Kode MA: 2230. Bogor : Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP Dalam Rangka Diklat Sertifikat JFA Tingkat Penjurangan Auditor Pengendali Teknis*.
- COSO. 1992. *Ademdum 1994. Internal Contgrol Integrated Framework. Comitte of Sponsoring Organization*
- Ermayanti, Ferra. 2010. *Strategi Pengembangan Mutu Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Surakarta*, Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartadi, Bambang. 2000. *Sistem Pengendalian Intern dalam Hubungannya dengan Manajemen dan audit*, Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi : Yogyakarta

Hasibuan, Maalayu S.P. 2016. *Manajemen Dasar , Pengertian Dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara : Jakarta.

Hermiyetti, 2010. *Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang*. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia. Volume 14. Nomor 2. Desember 2010.

Hesti Arlich Arifiyani. 2012. *Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan*, Jurnal Nomial, Volume I, Nomor 1 Tahun 2012.

Ikatan Akuntansi Indonesia. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*, Salemba empat : Jakarta.

Karyono, 2013. *Forensic Fraud*. Yogyakarta: C.V Andi

Kennedy, dkk. 2018. *Para Pelaku Fraud di Indonesia Menurut Survei Fraud Indonesia*. Jurnal Akuntansi. 09-17.

Lubis, Rumondang Amelia. 2016. *pengaruh efektifitas pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada rsu. dr. pirngadi medan*. Skripsi. Universitas Sumatra Utara Medan.

M. Iqbal Hasan. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. PT.Bumi Aksara, Jakarta

Mulyadi (2001). *Sistem Akuntansi. Edisi Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.

Neni, Wahyuni. 2017. *Pengaruh Efektifitas Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi*. skripsi. Universitas Sumatera Utara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

- Rae, Kristy and Nava Subramaniam. 2008. *Quality of Internal Control Procedures Antecedents and Moderating Effect on Organizational*
- Reno Julia Utama, (2017). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu)*. JOM Fekon, Vol. 4 No.1. Universitas Riau.
- Reno. 2017. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecurangan Akuntansi pada Dinas Perindustrian Pedagangan Koperasi dan UMKM Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, Binsar H. 2010. *Penerapan Akuntansi Berbasis Akrual di Sektor Pemerintahan di Indonesia*, Jakarta : Kongres XI IAI.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Supranto. 2000. *Metode Riset : Aplikasinya dalam Pemasaran*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Tuanakotta, Trheodorus. M. 2011. *Berpikir Kritis dalam Auditing*. Salemba Empat : Jakarta
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 9, No. 3: Hal.346-366.
- Winarno, W. W. 2007. *Eviews : Analisis ekonometrika dan statistika*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Website :

[www.bpkp.go.id](http://www.bpkp.go.id)

[www.google.com](http://www.google.com)

[www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-dayamanusia.html?m=1](http://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-dayamanusia.html?m=1) (07 Maret 2017)

Zunita Putri. 2019. Tersangka Kasus Distribusi Gula, Dirut PPTPNIII Berharta 18M. <https://news.detik.com/>(04 September 2019).



# LAMPIRAN



## Lampiran 1 Kuesioner

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Responden

Dalam rangka menyelesaikan skripsi saya, guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi, saya Epi Aprillia (168330096) mahasiswi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis jurusan Strata I Akuntansi Universitas Medan Area melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal Dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi Pada PTP. Nusantara III Medan“. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner di bawah ini dengan jujur dan benar.

Data atau informasi yang terkumpul akan saya gunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Saya ucapkan terima kasih banyak atas bantuan, partisipasi dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan.

Hormat saya,

Epi Aprillia



## A. Identitas Responden

Untuk keperluan validitas jawaban kuesioner dan analisis data, kami memerlukan jawaban Bapak/Ibu sebagai responden. Dimohon Bapak/Ibu berkenan mengisi identitas berikut atau memberi tanda *check list*(√) pada kotak yang tersedia.

Nama :

Umur:

Petunjuk pengisian kuesioner :

1. Sebelum menjawab pertanyaan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
2. Isilah kuesioner sesuai dengan kondisi perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja.
3. Pilihlah salah satu jawaban atau pendapat yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan memberi tanda *check list* (√) pada pilihan yang telah disediakan.
  - a. SS = Sangat Setuju
  - b. S = Setuju
  - c. KS = Kurang Setuju
  - d. TS = Tidak Setuju
  - e. STS = Sangat Tidak Setuju

Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal bila seluruh pertanyaan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab

### 1. Efektivitas Pengendalian Internal

Mohon Bapak/Ibu memberikan Tanda Check List (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Efektifitas Pengendalian Internal</b>						
<b>Lingkungan Pengendalian</b>						
1	Perusahaan memiliki integritas yang baik dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan.					
2	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dalam mencerminkan tugas dan wewenang untuk pencapaian tujuan perusahaan.					
<b>Penilaian Resiko</b>						
3	Perusahaan mampu mengidentifikasi perubahan yang signifikan yang dapat mempengaruhi sistem pengendalian internal.					
4	Perusahaan mampu menilai bahwa seluruh kebijakan – kebijakan yang di perusahaan sudah sesuai dengan tujuan yang ingin di capai.					
<b>Aktifitas Pengendalian</b>						
5	Perusahaan memiliki prosedur otorisasi yang jelas bagi karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu dalam suatu transaksi.					
6	Perusahaan menerapkan prosedur tertentu untuk memberikan keamanan secara fisik yang berkaitan dengan aset.					

<b>Pemantauan</b>						
7	Internal audit pada perusahaan berjalan dengan efektif					

## 2. Pengembangan Mutu Karyawan

Mohon Bapak/Ibu memberikan Tanda Check List (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Pengembangan Mutu Karyawan</b>						
<b>Pengembangan Intelektualitas</b>						
1	Di tempat anda bekerja, diberikan sekolah ataupun kuliah gratis bagikaryawan yang berprestasi.					
2	Ditempat anda bekerja, diberikan pelatihan tentang pemahaman pengendalian internal secara berkala.					
3	Ditempat anda bekerja, diberikan pelatihan tentang pemahaman pencegahan terhadap kecurangan akuntansi.					
<b>Pengembangan Sikap</b>						
4	Pengembangan sikap / sifat emosional dari para karyawan dilakukan oleh tempat anda bekerja setiap saat di lingkungan Perusahaan					

5	Mutu karyawan menjadi sesuatu hal yang sangat penting di perusahaan tempat anda bekerja. Contohnya penempatan karyawan sesuai dengan bidang ilmunya					
<b>Pengembangan Keterampilann</b>						
6	Ditempat anda bekerja, diberikan pelatihan tentang pemahaman pengendalian internal secara berkala.					
7	Ditempat anda bekerja, diberikan pelatihan tentang pemahaman pencegahan terhadap kecurangan akuntansi.					

### 3. Pencegahan Kecurangan Akuntansi

Mohon Bapak/Ibu memberikan Tanda Check List (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS =Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Pencegahan Kecurangan Akuntansi</b>						
<b>Menanamkan kesadaran tentangadanya kecurangan</b>						
1.	Anda ikut merasa memiliki perusahaan di tempat anda bekerjasekarang,sehingga anda ikutmembantu perusahaan denganmemberikan saran demi tercapainya tujuan perusahaan					
2	Anda mengetahui dan menaati setiap pengendalian internal yang ada, dalam melakukan tanggungjawab di perusahaan tempat anda bekerja.					

3	Di perusahaan tempat anda bekerja, kesadaran mengenai bahaya kecurangan akuntansi yang mengintai cukup tinggi.					
<b>Menilai resiko terjadinya kecurangan</b>						
4	Penilaian resiko terjadinya kecurangan oleh bagian yang terkait dengan bidang akuntansi dilakukan dari waktu ke waktu.					
5	Di perusahaan tempat anda bekerja, memiliki suatu aturan yang tegas terhadap semua pihak yang melakukan kecurangan akuntansi. Contohnya sanksi pemutusan hubungan kerja.					
6	Di tempat anda bekerja, diberikan imbalan ataupun penghargaan bagi siapa pun yang melaporkan kecurangan akuntansi yang sedang atau akan terjadi					
7	Di perusahaan tempat anda bekerja, pencegahan terhadap terjadinya kecurangan akuntansi dilakukan dengan sangat baik.					

**Lampiran 2**  
**TABULASI JAWABAN RESPONDEN**

Pengendalian Internal										Pengembangan Mutu Karayawan									
R	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	jlh	Rata-rata	R	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	jlh	Rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	1	4	4	4	4	4	4	5	29	4,14
2	5	5	4	5	5	5	3	32	4,57	2	4	5	5	5	3	5	4	31	4,43
3	4	4	5	5	4	5	4	31	4,43	3	5	5	4	5	4	5	5	33	4,71
4	4	5	4	4	4	4	4	29	4,14	4	4	4	4	4	4	5	4	29	4,14
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	5	4	4	4	4	4	3	4	27	3,86
6	4	4	4	5	5	5	4	31	4,43	6	4	5	5	5	4	5	4	32	4,57
7	5	5	4	5	5	4	5	33	4,71	7	4	5	5	4	5	4	4	31	4,43
8	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	8	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
9	5	4	4	4	4	4	4	29	4,14	9	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
10	5	4	4	5	5	4	5	32	4,57	10	5	5	5	4	5	5	5	34	4,86
11	4	4	4	5	4	4	4	29	4,14	11	4	5	4	4	4	4	4	29	4,14
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	12	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
13	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	13	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
14	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00	14	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
15	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
16	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
17	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	17	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
18	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00	18	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
19	5	4	4	5	5	5	5	33	4,00	19	4	5	5	5	5	4	5	33	4,71
20	5	5	5	5	5	4	5	34	4,00	20	5	5	5	4	5	4	5	33	4,71
21	5	5	4	5	4	5	5	33	4,86	21	4	5	4	5	5	3	4	30	4,29
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4,71	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
23	5	5	5	4	4	4	3	30	4,00	23	5	4	4	4	3	4	3	27	3,86
24	4	4	4	5	5	5	4	31	4,29	24	4	5	5	5	4	4	4	31	4,43
25	4	3	3	4	4	4	4	26	4,43	25	3	4	4	4	4	4	5	28	4,00
26	4	4	3	4	4	4	4	27	3,71	26	3	4	4	4	4	5	5	29	4,14
27	4	5	5	4	4	5	4	31	3,86	27	5	4	4	5	4	4	4	30	4,29
28	4	4	1	4	4	4	5	26	4,43	28	1	4	4	4	5	5	5	28	4,00
29	3	4	3	4	4	4	4	26	3,71	29	3	4	4	4	4	4	4	27	3,86
30	4	4	4	5	4	4	5	30	3,71	30	4	5	4	4	5	5	5	32	4,57
31	4	5	5	4	4	4	4	30	4,29	31	5	4	4	4	4	5	5	31	4,43
32	4	4	3	4	4	4	4	27	4,29	32	3	4	4	4	4	4	4	27	3,86
33	4	5	4	5	5	5	4	32	3,86	33	4	5	5	5	4	4	4	31	4,43
34	4	4	4	5	5	5	4	31	4,57	34	4	5	5	5	4	4	4	31	4,43
35	4	4	4	5	5	5	4	31	4,43	35	4	5	5	5	4	4	4	31	4,43
36	4	5	4	4	4	4	4	29	4,43	36	4	4	4	4	4	4	5	29	4,14

Pencegahan Kecurangan Akuntansi									
R	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Jlh	Rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
2	4	4	3	5	5	5	5	31	4,43
3	4	4	4	5	4	5	4	30	4,29
4	5	4	4	4	5	4	5	31	4,43
5	3	4	4	4	4	4	4	27	3,86
6	5	4	4	5	5	4	5	32	4,57
7	5	4	4	4	5	4	5	31	4,43
8	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
9	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
10	4	4	4	4	4	4	4	31	4,43
11	4	5	4	4	4	4	4	29	4,14
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
13	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
14	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
15	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
16	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
17	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
18	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
19	5	5	4	5	5	3	5	32	4,57
20	5	5	4	4	4	5	5	32	4,57
21	5	5	4	4	5	3	5	31	4,43
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
23	3	4	3	3	4	4	4	25	3,57
24	5	5	5	4	5	4	4	32	4,57
25	5	5	4	5	5	4	4	32	4,57
26	5	5	4	4	5	5	4	32	4,57
27	5	4	4	4	4	5	4	30	4,29
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
29	4	4	4	5	5	5	4	31	4,43
30	5	4	4	4	4	4	4	29	4,14
31	5	5	5	4	4	4	4	31	4,43
32	5	4	5	5	5	5	5	34	4,86
33	4	4	5	5	5	5	5	33	4,71
34	5	5	5	4	4	4	4	31	4,43
35	5	4	5	5	5	4	4	32	4,57
36	5	5	5	4	4	4	4	31	4,43

### Lampiran 3 Hasil Uji Data SPSS

#### Uji Kualitas Data \*Validitas

#### Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	Sumx
x1	Pearson Correlation	1	,463**	,378*	,454**	,478**	,239	,354*	,718**
	Sig. (2-tailed)		,004	,023	,005	,003	,160	,034	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
x2	Pearson Correlation	,463**	1	,504**	,228	,266	,266	,089	,625**
	Sig. (2-tailed)	,004		,002	,181	,117	,117	,604	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
x3	Pearson Correlation	,378*	,504**	1	,300	,237	,316	-,072	,639**
	Sig. (2-tailed)	,023	,002		,075	,164	,060	,676	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
x4	Pearson Correlation	,454**	,228	,300	1	,791**	,672**	,420*	,803**
	Sig. (2-tailed)	,005	,181	,075		,000	,000	,011	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
x5	Pearson Correlation	,478**	,266	,237	,791**	1	,625**	,304	,761**
	Sig. (2-tailed)	,003	,117	,164	,000		,000	,072	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
x6	Pearson Correlation	,239	,266	,316	,672**	,625**	1	,076	,665**
	Sig. (2-tailed)	,160	,117	,060	,000	,000		,660	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
x7	Pearson Correlation	,354*	,089	-,072	,420*	,304	,076	1	,437**
	Sig. (2-tailed)								
	N								



Sig. (2-tailed)	,034	,604	,676	,011	,072	,660		,008
N	36	36	36	36	36	36	36	36
Pearson Correlation	,718**	,625**	,639**	,803**	,761**	,665**	,437**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	
N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

### Correlations

		x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	sumx2
x8	Pearson Correlation	1	,300	,237	,316	-,072	,000	-,072	,478**
	Sig. (2-tailed)		,075	,164	,060	,676	1,000	,676	,003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
x9	Pearson Correlation	,300	1	,791**	,672**	,420*	,205	,228	,821**
	Sig. (2-tailed)	,075		,000	,000	,011	,231	,181	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
x10	Pearson Correlation	,237	,791**	1	,625**	,304	,216	,152	,747**
	Sig. (2-tailed)	,164	,000		,000	,072	,206	,377	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
x11	Pearson Correlation	,316	,672**	,625**	1	,076	,108	,038	,642**
	Sig. (2-tailed)	,060	,000	,000		,660	,531	,826	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
x12	Pearson Correlation	-,072	,420*	,304	,076	1	,123	,608**	,545**
	Sig. (2-tailed)	,676	,011	,072	,660		,476	,000	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
x13	Pearson Correlation	,000	,205	,216	,108	,123	1	,516**	,500**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,231	,206	,531	,476		,001	,002

	N	36	36	36	36	36	36	36	36
x14	Pearson Correlation	-,072	,228	,152	,038	,608**	,516**	1	,558**
	Sig. (2-tailed)	,676	,181	,377	,826	,000	,001		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
sumx2	Pearson Correlation	,478**	,821**	,747**	,642**	,545**	,500**	,558**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,001	,002	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	sumy
y1	Pearson Correlation	1	,505**	,528**	,279	,502**	,039	,361*	,748*
	Sig. (2-tailed)		,002	,001	,099	,002	,823	,030	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
y2	Pearson Correlation	,505**	1	,388*	,115	,186	-,096	,204	,520*
	Sig. (2-tailed)	,002		,019	,505	,278	,576	,232	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
y3	Pearson Correlation	,528**	,388*	1	,297	,227	,146	,076	,617*
	Sig. (2-tailed)	,001	,019		,079	,183	,397	,660	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
y4	Pearson Correlation	,279	,115	,297	1	,590**	,358*	,493**	,709*
	Sig. (2-tailed)	,099	,505	,079		,000	,032	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
y5	Pearson Correlation	,502**	,186	,227	,590**	1	,176	,598**	,741*
	Sig. (2-tailed)	,002	,278	,183	,000		,304	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
y6	Pearson Correlation	,039	-,096	,146	,358*	,176	1	,147	,409*
	Sig. (2-tailed)	,823	,576	,397	,032	,304		,391	,013
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

y7	Pearson Correlation	,361*	,204	,076	,493**	,598**	,147	1	,641*
	Sig. (2-tailed)	,030	,232	,660	,002	,000	,391		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
sumy	Pearson Correlation	,748**	,520**	,617**	,709**	,741**	,409*	,641**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,013	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

- **Reliabilitas**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	36	100,0

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

### X1 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,773	,792	7

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	36	100,0

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

### X2 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,762	,727	7

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	36	100,0

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

### Y Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,742	,742	7

- **Uji Normalitas**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,72004884
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,109
Kolmogorov- Smirnov Z		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,195 <sup>c</sup>

- **Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	10,907	3,928		2,777	,009		
	Sumx	-,183	,247	-,198	-,741	,464	,238	4,204
	sumx2	,832	,268	,830	3,109	,004	,238	4,204

- T-test

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,907	3,928		2,777	,009		
	Sumx	-,183	,247	-,198	-,741	,464	,238	4,204
	sumx2	,832	,268	,830	3,109	,004	,238	4,204

a. Dependent Variable: sumy

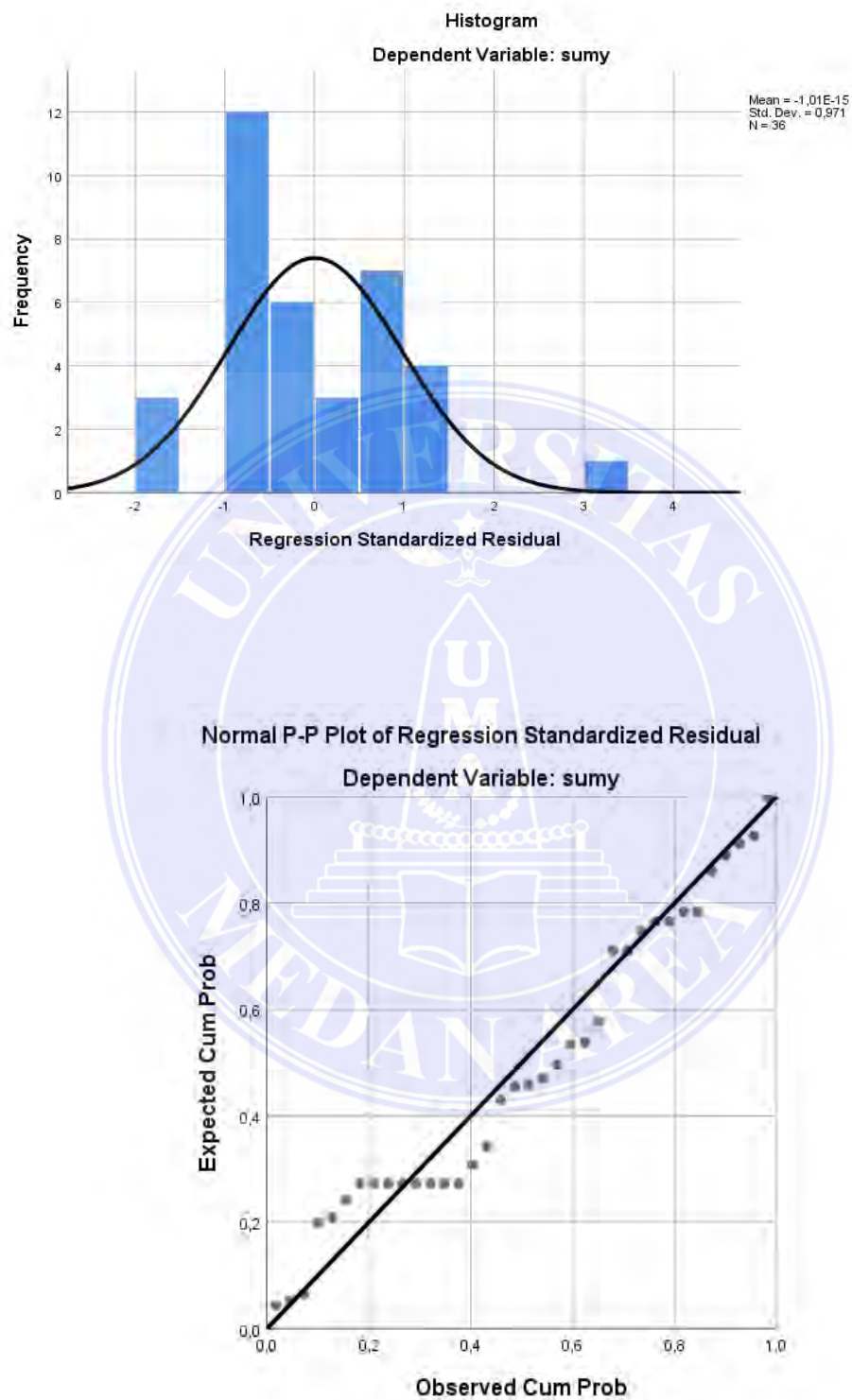
- Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 <sup>a</sup>	,441	,407	1,77140

a. Predictors: (Constant), sumx2, sumx b. Dependent Variable: sumy

- **Grafik Hasil Uji Normalitas**



- Heteroskedastisitas

**\*Menggunakan Grafik Scatterplot**

