

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN, GAYA  
KEPEMIMPINAN, DAN PENGEMBANGAN MUTU  
KARYAWAN TERHADAP PENCEGAHAN  
KECURANGAN AKUNTANSI PADA  
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA  
IV MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**RISKA OKTAVIANI**

**NPM : 148330137**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITA MEDAN AREA  
2019**

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN, GAYA  
KEPEMIMPINAN, DAN PENGEMBANGAN MUTU  
KARYAWAN TERHADAP PENCEGAHAN  
KECURANGAN AKUNTANSI PADA  
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA  
IV MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**RISKA OKTAVIANI  
148330137**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi pada PT Perkebunan Nusantara IV

Nama : Riska Oktaviani

NPM : 148330137

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

  
Linda Lores, SE, Msi

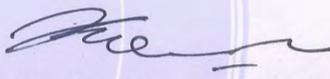
Pembimbing I

  
Hasbiana Dalimunthe, SE, M.AK

Pembimbing II

  
Dr. Lili Effendi, SE, M.Si

Dekan

  
Ilham Ramadhan Nasution, SE, Ak, M.Si, CA

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus : 26 September 2019

## HALAMAN PERNYATAAN

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

Medan, 26 September 2019



**RISKA OKTAVIANI**  
**148330137**



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

**TUGAS AKHIR / SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : RISK A OKTAVIANI

NPM : 148330137

Program Studi : Akuntansi

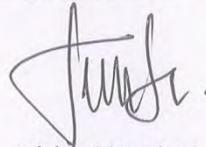
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty – Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Mutu Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 26 September 2019  
Yang menyatakan

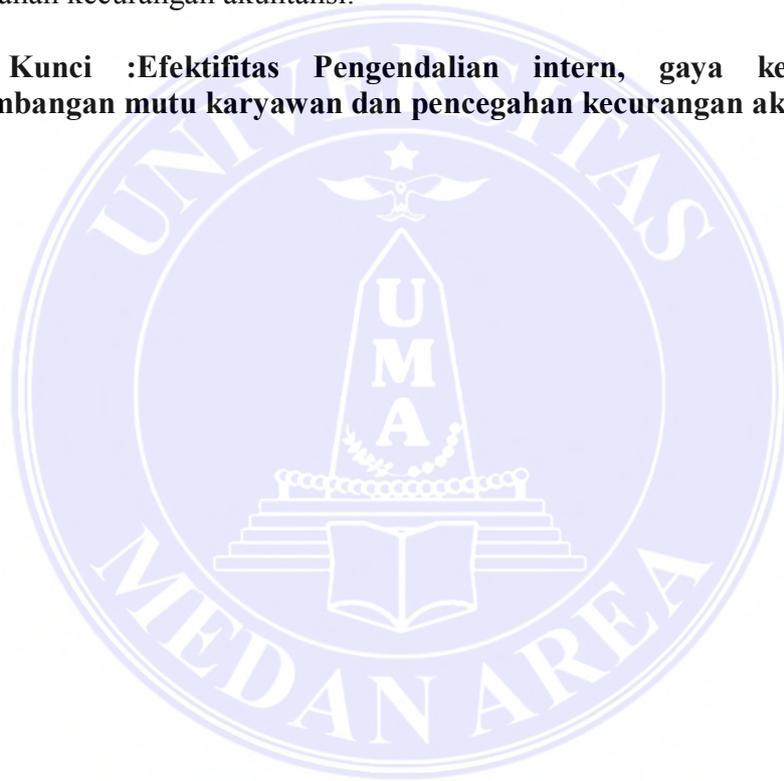


Riska Oktaviani  
148330137

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengaruh efektifitas pengendalian intern, gaya kepemimpinan, pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Metode penelitian dalam skripsi ini adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Jumlah populasi penelitian ini menggunakan purposive sampling diperoleh 60 orang sebagai sampel. Jenis data yang dipakai adalah data primer dan data sekunder. Dengan tingkat signifikansi menurut uji parsial (uji-t)  $\alpha = 5\%$ . Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial efektifitas pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

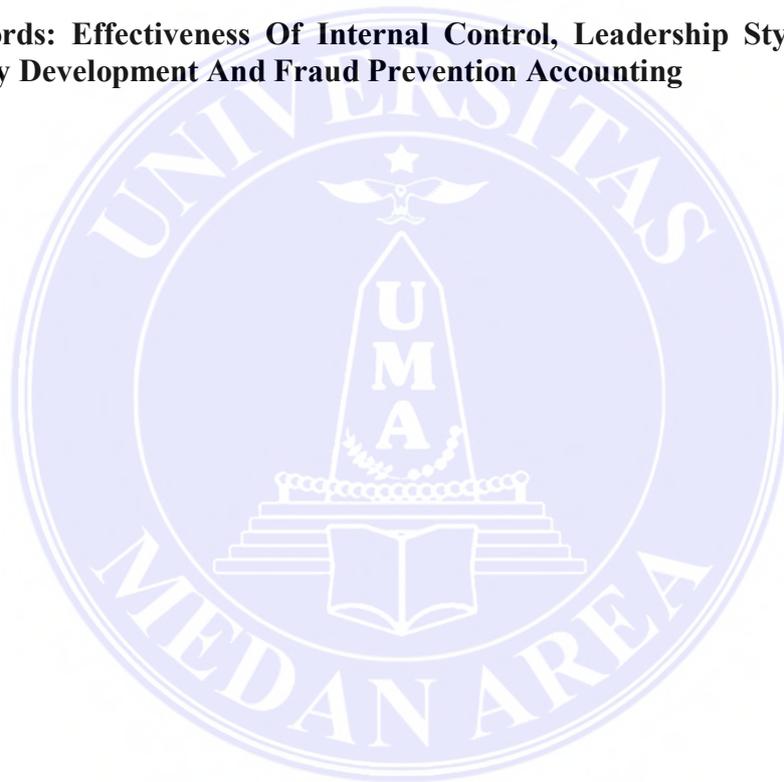
**Kata Kunci :Efektifitas Pengendalian intern, gaya kepemimpinan, pengembangan mutu karyawan dan pencegahan kecurangan akuntansi.**



## ***ABSTRACT***

This study aims to determine and analyze whether the influence of the effectiveness of internal control, leadership style, the development of work quality against the prevention of accounting fraud at PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Research method in this thesis is descriptive statistical analysis, data quality test, classical assessment test, and hypothesis test. The total population of this study using the purposive sampling, the results of 60 people as a sample. The type of data used is the primary data and secondary data. With a level of significance according to the partial test (partial-t) $\alpha = 5\%$ . The results of this study proved partially the effectiveness of internal control, leadership style, and the development of the quality of employees against the prevention of accounting fraud.

**Keywords: Effectiveness Of Internal Control, Leadership Style, Employee Quality Development And Fraud Prevention Accounting**



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi Pada PT Perkebunan Nusantara IV 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 yang teristimewa kepada kedua orangtua tercinta yaitu Ayahanda Rahmad Simamora dan Ibunda Erli Pakpahan yang telah memberikan kasih sayang yang begitu berarti, kesabaran, doa, dan tidak pernah lelah mendidik dan memberikan nasehat-nasehat yang luar biasa serta dukungan yang diberikan baik secara material dan non material. Serta kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan yaitu, Kepada :

1. Bapak Prof.Dr. Dadan Ramdan, M.eng. M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area

2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
3. Bapak Ilham Ramadhan Nasution, SE,Ak,M.Si,CA selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Linda Lores SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Hasbiana Dalimunthe,SE,M.Ak selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Ilham Ramadhan Nasution, SE,Ak,M.Si,CA selaku Dosen Pembimbing saya yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Sari Nuzulina Rahmadhani,SE.Ak,M.Acc selaku Dosen Sekretaris yang telah banyak membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Ilham Ramadhan Nasution, SE,Ak,M.Si,CA selaku Dosen Ketua Ujian Skripsi.
9. Bapak dan Ibu Pimpinan dan para Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang ikut serta dalam mengajar dan membimbing sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
10. Bapak dan Ibu Pimpinan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah membantu peneliti dalam memberikan data dan informasi untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada seluruh teman-teman Jurusan Akuntansi stambuk 2014 terimakasih atas kebersamaan selama kuliah.

Peneliti pun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh 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 terutama bidang akuntansi.

Medan,  
Peneliti

Riska Oktaviani  
(148330137)



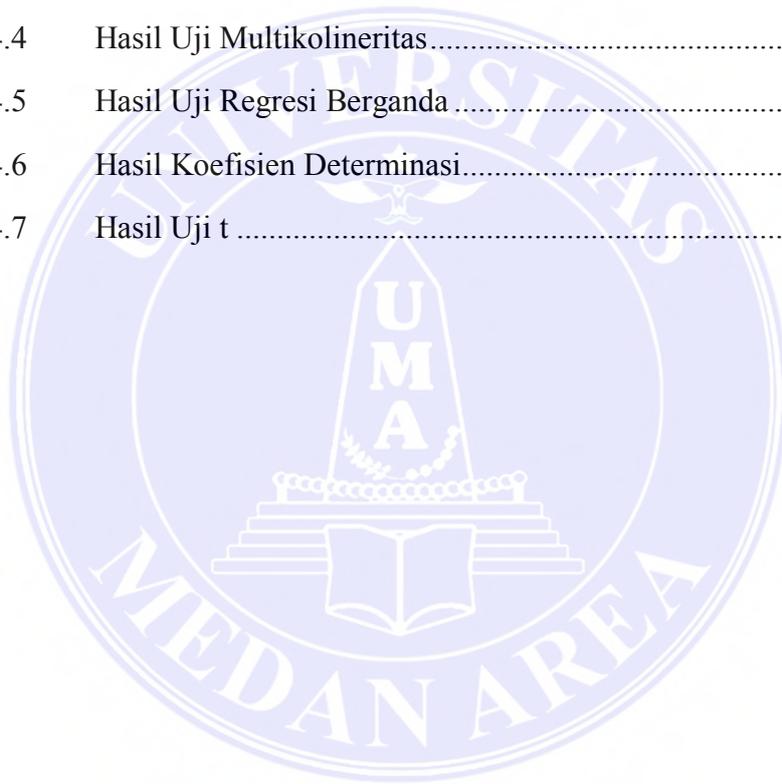
## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Efektivitas Pengendalian Intern .....	7
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.3 Pengembangan Mutu Karyawan .....	12
2.1.4 Kecurangan Akuntansi .....	13
2.1.5 Indikator Efektivitas Pengendalian Intern.....	17
2.1.6 Indikator Efektivitas Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.7 Indikator Pengembangan Mutu Karyawan.....	19
2.1.8 Indikator Pencegahan Kecurangan Akuntansi .....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Konseptual.....	24
2.4 Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	26

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	28
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	32
3.6 Teknik Analisis Data .....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	38
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	38
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	40
4.1.3 Uraian Pekerjaan .....	42
4.2 Hasil Penelitian.....	49
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	50
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi.....	55
4.2.5 Uji Parsial.....	56
4.3 Pembahasan .....	57
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan.....	60
5.2 Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 21
Tabel 3.1	Waktu Penelitian ..... 27
Tabel 3.2	Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel ..... 30
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas ..... 50
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas ..... 52
Tabel 4.3	Uji Normalitas ..... 52
Tabel 4.4	Hasil Uji Multikolinieritas..... 53
Table 4.5	Hasil Uji Regresi Berganda ..... 54
Table 4.6	Hasil Koefisien Determinasi..... 56
Table 4.7	Hasil Uji t ..... 56



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	25
Gambar 4.1 Logo PT.Perkebunan Nusantara IV Medan .....	40
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	41
Gambar 4.3 Grafik Scatterflot .....	54



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu akuntansi, selain memberikan manfaat juga menjadi salah satu sumber masalah. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah adanya kecurangan (*fraud*). Kecurangan (*fraud*) di dunia marak terjadi akhir-akhir ini, dimana hal tersebut menjadi pusat perhatian berbagai media di dalam maupun di luar negeri. Pada sektor publik kecenderungan kecurangan akuntansi dilakukan dalam bentuk kebocoran Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), sedangkan di sektor swasta bentuk kecenderungan kecurangan akuntansi terjadi dalam bentuk yang sama yaitu ketidaktepatan dalam membelanjakan sumber dana (Thoyibatun 2009:2).

Dari tahun ke tahun, nampaknya kasus- kasus *fraud* atau biasa disebut dengan kecurangan baik yang berasal dari instansi pemerintah (seperti Dinas Pemerintahan Kota ataupun Dinas Pemerintahan Provinsi) maupun instansi swasta seperti bank dan perusahaan-perusahaan lainnya<sup>0</sup> selalu menjadi bahan pembicaraan hangat dikalangan masyarakat luas (Jatiningtyas,2011). Berbagai jenis kasus *fraud* telah terungkap dan telah diproses oleh hukum, namun belum ada indikasi bahwa tindak *fraud* akan segera berhenti. Justru seiring berjalannya waktu semakin banyak tindak *fraud* yang terungkap bahkan pelakunya semakin banyak dan kompleks.

Banyaknya kasus kecurangan akuntansi terjadi menunjukkan bahwa kecurangan akuntansi masih tinggi baik di pemerintah maupun perusahaan swasta

termasuk BUMN. Padahal BUMN di dirikan untuk mengembangkan misi dalam memberikan kontribusi kepada negara, pelayanan masyarakat serta mensejahterakan masyarakat. Hal ini juga membuat lemahnya kepercayaan publik kepada kepada pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap negara dan masyarakat (Adelin, 2009).

Fenomena yang terjadi yaitu jumlah BUMN 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 dan 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 dipimpinnya (Rista Rama Dhany, 2015).

Lemahnya pengendalian internal menjadi salah satu faktor yang

menyebabkan munculnya tindakan kecurangan. Pernyataan ini didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu Adelin (2013) & Maliawan (2017) yang menemukan adanya pengaruh negatif pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan yang artinya semakin baik pengendalian internal, maka tingkat kecurangan akan semakin menurun. Zainal (2013) efektivitas pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi. Serta Pramudita (2013) dan Mustikasari (2013) menemukan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

Menurut (Wilopo 2006:4) “untuk menangani masalah kecurangan akuntansi, diperlukan monitoring untuk mendapatkan hasil monitoring yang baik diperlukan pengendalian internal yang efektif . Jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan semakin besar. Sebaliknya, jika pengendalian internalnya efektif, maka kemungkinan terjadinya kecurangan dapat diperkecil dan jika kesalahan dan kecurangan masih terjadi, bisa diketahui dengan cepat dan dapat segera diambil tindakan-tindakan perbaikan sedini mungkin”.

Menurut (Miftah Thoha 2010:49) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. kecurangan akuntansi juga dapat dicegah dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang”.

Selain efektivitas pengendalian internal dan gaya kepemimpinan di suatu instansi, ternyata pengembangan mutu karyawan juga mempengaruhi pencegahan kecurangan akuntansi. Pengembangan mutu karyawan berarti menyangkut usaha-usaha meningkatkan pengetahuan karyawan dan keahlian atau keterampilannya. Pengembangan mutu karyawan dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras dan baik, berusaha memiliki tingkat moral yang tinggi dan karenanya akan menghasilkan tugas-tugas yang dikerjakan secara efisien. Tingkat moral karyawan sangat berpengaruh juga terhadap keinginannya untuk melakukan kecurangan. Seluruh pegawai atau karyawan cenderung tidak akan melakukan kecurangan jika mereka percaya bahwa mereka akan ditangkap bila melakukan kecurangan. Pengembangan mutu karyawan dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras dan baik, berusaha memiliki tingkat moral yang tinggi akan menghasilkan tugas-tugas yang dikerjakan secara efisien. Dengan kata lain, karyawan yang terlibat sepenuhnya dengan apa yang mereka lakukan, dan terhadap organisasi tempatnya bekerja akan mengerahkan upaya ekstra untuk mencapai strategi dan tujuan organisasi. Pengembangan mutu karyawan bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan di dorong belajar berkembang. Memiliki mutu karyawan yang berkualitas dengan integritas yang fokus pada kualitas kerja akan menjadikan organisasi dan sistem kerja manajemen akan lebih efektif.

Rumondang Amelia Lubis (2016) yang membuktikan bahwa Berdasarkan hasil pengolahan, diketahui pengaruh pengendalian intern bidang akuntansi, pengembangan 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. Dari hasil perbedaan penelitian terdahulu di atas menjadi daya tarik tersendiri bagi peneliti untuk menganalisis tentang pencegahan kecurangan akuntansi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan"**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah efektivitas pengendalian intern berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
3. Apakah pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas maka, tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui efektivitas pengendalian intern berpengaruh terhadap

- pengecehan kecurangan akuntansi pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pengecehan kecurangan akuntansi pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
  3. Untuk mengetahui pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap pengecehan kecurangan akuntansi pada PT Perkebunan Nusantara IV.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti, Merupakan salah satu proses sarana pembelajaran dalam menerapkan ilmu yang peneliti dapatkan selama masa perkuliahan dan sebagai tambahan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh efektivitas pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan pengembangan mutu karyawan terhadap pengecehan kecurangan akuntansi. Selain itu untuk memperluas peneliti di bidang akuntansi terutama mengenai audit kecurangan dan peraturan-peraturan yang berlaku di Indonesia untuk mengatur tentang masalah dalam bidang audit kecurangan.
2. Bagi perusahaan, untuk menjadi pertimbangan dan saran bagi perusahaan untuk bisa mengantisipasi kecurangan akuntansi yang terjadi di perusahaannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, Sebagai referensi dan tambahan informasi atau masukan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan ilmu akuntansi terkait audit kecurangan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Efektivitas Pengendalian Intern

Amin Widjaja Tunggal (2011:1)

dalam bukunya mendefinisikan "pengendalian internal merupakan rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan".

Menurut Arens (2008:376) "struktur system pengendalian internal adalah sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan kendali

Terdiri dari tindakan, kebijakan dan prosedur yang mencerminkan keseluruhan sikap dari manajemen puncak, para direktur dan para pemilik dari suatu entitas mengenai pengendalian intern dan arti penting pengendalian bagi entitas. Yang terdiri dari:

- a. Integritas dan nilai-nilai etis
- b. Komitmen untuk kompetensi
- c. Partisipasi dewan direksi dan komite audit
- d. Filosofi dan gaya operasional manajemen
- e. Struktur organisasi
- f. Penugasan dari otoritas dan tanggung jawab
- g. Kebijakan dan praktik sumberdaya manusia

## 2. Aktivitas pengendalian

Kebijakan dan prosedur pengendalian harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk memastikan bahwa tindakan yang diidentifikasi oleh manajemen diperlukan untuk menghadapi resiko terhadap pencapaian tujuan entitas secara efektif dilakukan. Aktifitas pengendalian meliputi:

- a. Pemisahan kewajiban yang memadai
  - b. Otoritas yang sesuai dengan transaksi dan aktivitas
  - c. Dokumen dan catatan yang memadai
  - d. Pengendalian fisik atas asset dan catatan
  - e. Pemeriksaan independen atas penampilan
3. Informasi dan komunikasi memungkinkan karyawan perusahaan mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola dan mengendalikan operasinya.
4. Pengawasan Keseluruhan proses harus dimonitor dan dibuat perusahaan bila diperlukan. Dengan cara ini sistem dapat bereaksi secara dinamis, dan berubah seiring dengan perubahan kondisi.

Tujuan pengendalian intern menurut Tuanakota (2013:127) secara garis besar dapat dibagi dalam empat kelompok berikut :

- 1) Strategis, sasaran-sasaran utama (high level goods) yang mendukung misi entitas.
- 2) Pelaporan keuangan (pengendalian internal atas pelaporan keuangan)
- 3) Operasi (pengendalian operasional atau operasional controls)
- 4) Kepatuhan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan

Tujuan pengendalian intern diharapkan bahwa pengendalian intern dapat

memberikan keyakinan mengenai keandalan laporan keuangan kepada segala pihak yang menggunakannya. Selain itu, juga pengendalian intern diharapkan dapat meyakinkan dan menjamin seluruh pihak atas terlaksananya kegiatan perusahaan yang lebih efektif dan efisien sehingga biaya yang dikeluarkan akan semakin kecil dan aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tujuan pengendalian intern menurut COSO yang dikutip Sawyer dkk(2005:61) adalah Pengendalian (control) intern dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian dalam efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan, dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian internal yang baik dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan pencegahan kecurangan akuntansi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wilopo (2006), Pristiyanti (2012), Najahningrum (2013), Adinda (2015) dan Shintadevi (2015) yang melihat pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.

### **2.1.2 Gaya Kepemimpinan**

Menurut Widyono dan Nul Hakim (2018:155) "Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Umumnya dikenal lima macam gaya kepemimpinan, yaitu demokratis, partisipatif, orientasi pada tujuan, dan situasional".

#### **1. Kepemimpinan Otokratis**

Kepemimpinan otokratis disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa

berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut.

## 2. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau konsensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya. Sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim.

## 1. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas, atau nondirective. Orang yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya.

## 2. Kepemimpinan Berorientasi pada Tujuan

Gaya kepemimpinan ini juga disebut kepemimpinan berdasarkan hasil atau berdasarkan sasaran. Orang yang menganut pendekatan ini meminta anggota tim untuk memusatkan perhatiannya hanya pada tujuan yang ada. Hanya strategi yang dapat menghasilkan kontribusi nyata dan dapat diukur dalam mencapai tujuan organisasi yang dibahas.

## 3. Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula sebagai kepemimpinan tak tetap atau kontingensi. Asumsi yang digunakan dalam gaya ini adalah bahwa ada satu pun

gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap manajer dalam setiap kondisi. Gaya kepemimpinan sangat diperlukan dalam suatu organisasi, sebab kepemimpinan seorang pemimpin suatu lembaga akan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia maupun kinerja lembaga tersebut dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang baik akan mencerminkan keberhasilan lembaga tersebut yang jauh dari kecurangan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim dalam Hendriawan (2014) mengatakan seorang pemimpin harus memilih berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan memberikan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya (Eka Nuraini dalam Dewi, 2012).

Menurut Pramudita (2013) "jauh dari tindakan kecurang diperlukan sosok seorang figur pemimpin yang baik dimata karyawan, seorang karyawan yang mempunyai persepsi yang buruk terhadap gaya kepemimpinan pimpinannya, maka karyawan tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang akan merugikan perusahaan, dalam hal ini melakukan kecurangan, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan akan menurunkan tingkat terjadinya kecurang yang dilakukan oleh karyawannya".

### 2.1.3 Pengembangan Mutu Karyawan

Pengembangan mutu karyawan berarti menyangkut usaha-usaha meningkatkan pengetahuan karyawan dan keahlian atau keterampilannya. Pengembangan mutu karyawan dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras dan baik, berusaha memiliki tingkat moral yang tinggi dan karenanya akan menghasilkan tugas-tugas yang dikerjakan secara efisien.

Suatu organisasi bisnis yang ingin maju secara berkesinambungan, apapun bentuk dan skala usahanya, harus mampu menciptakan karyawan yang "engaged." Sifat pengembangan mutu karyawan, yaitu:

#### 1. Pengembangan pengetahuan

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

#### 2. Pengembangan keterampilan

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

#### 3. Pengembangan sikap

Proses pengembangan dilakukan dengan pengembangan sifat emosional, dimana metode pengembangan yang digunakan seperti melakukan permainan, uji

sensitivitas dan latihan. Metode pengembangan mutu karyawan yang diterapkan perlu diukur apakah baik atau tidak. Metode pengembangan dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan pengukuran metode, kita dapat menarik kesimpulan apa perlu diganti atau hanya perlu disempurnakan saja.

#### **2.1.4 Kecurangan Akuntansi**

Menurut (Amin Widjaja Tunggal 2016:1) mendefinisikan “kecurangan sebagai konsep legal yang luas, kecurangan menggambarkan setiap upaya penipuan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil aset atau hak orang atau pihak lain. Dalam konteks audit atau laporan keuangan, kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja. Dua kategori yang utama adalah pelaporan keuangan yang curang dan penyalahgunaan aset”.

##### **1. Jenis-Jenis Kecurangan**

Ada dua jenis fraud utama, yaitu pelaporan keuangan yang menyesatkan (mengandung kecurangan) dan penyalahgunaan (perlakuan tidak semestinya) terhadap aset.

- a. Pelaporan keuangan yang menyesatkan merupakan kesalahan penyajian atau penghilangan suatu jumlah atau pengungkapan secara sengaja dengan tujuan untuk menipu para pemakai laporan keuangan. Sebagai contoh, dalam kasus kecurangan yang terjadi pada WorldCom, manajemen entitas dengan sengaja mengkapitalisasi pengeluaran senilai milyaran dolar sebagai aset tetap, yang seharusnya jumlah tersebut dilaporkan sebagai beban.
- b. Penyalahgunaan (perlakuan tidak semestinya) terhadap aset adalah

kecurangan yang menyangkut pencurian terhadap aset entitas.pencurian ini pada umumnya dilakukan oleh karyawan dalam jumlah yang relatif kecil dan tidak material.Namun,hal tersebut juga dapat melibatkan manajemen yang biasanya lebih dapat menutupi atau menyembunyikan kecurangan dengan cara yang lebih sulit untuk dideteksi.Dalam dunia bisnis,penggelapan aset yang melibatkan manajemen puncak juga pernah di jumpai,bahkan mencakup jumlah yang sangat signifikan,mengingat bahwa manajemen puncak memiliki otoritas dan pengendalian yang lebih besar terhadap aset entitas.

## 2. Penyebab Kecurangan

Menurut standar audit.ada tiga kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kecurangan.Ketiga kondisi tersebut adalah:

### 1) Insentif atau tekanan

Manajemen maupun karyawan memiliki insentif,dorongan atau tekanan untuk melakukan kecurangan.

### 2) Peluang

Keadaan yang memberi peluang atau kesempatan bagi manajemen maupun karyawan untuk melakukan kecurangan.

### 3) Perilaku atau pembenaran atas tindakan.

Suatu perilaku atau karakter yang membuat manajemen maupun karyawan melakukan tindakan yang tidak jujur dan membenarkan tindakan tidak jujur tersebut.

Pencegahan kecurangan akuntansi berarti membentuk suatu lingkungan kerja yang menghargai kejujuran.Pencegahan juga berarti pengendalian internal

yang diterapkan dan dipantau secara berkala. Strategi pencegahan mencakup pemantauan sistem pelaporan. Sistem Pengendalian Internal yang lemah masih banyak terjadi pada instansi pemerintah. Ketidakefektifan pengendalian internal dapat memicu terjadinya kecurangan akuntansi. Adanya pengendalian internal yang efektif dalam suatu instansi, diharapkan dapat mencegah terjadinya kecurangan yang dapat merugikan instansi. Faktor lain yang dapat mencegah terjadinya kecurangan akuntansi adalah ketaatan aturan akuntansi. Suatu laporan keuangan dinyatakan menaati aturan akuntansi jika menerapkan pedoman-pedoman atau prinsip-prinsip yang tertuang dalam standar akuntansi. Selain sistem pengendalian internal dan ketaatan aturan akuntansi, faktor lain yang dapat mencegah terjadinya kecurangan akuntansi adalah kepuasan kerja.

*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 selisih, audit internal, audit ketaatan dan pengumpulan data intelijen.

Menurut (Hery2017:24) “Auditor internal adalah auditor yang bekerja pada suatu identitas, dan oleh karenanya merupakan pegawai serta tunduk pada manajemen entitas dimana ia bekerja. fungsi audit internal meliputi antara lain pemeriksaan, pengevaluasian, dan pemantauan atas kecukupan serta efektivitas pengendalian internal. Tugas fungsi auditor internal ditentukan oleh manajemen”.

Tujuan fungsi auditor sangat bervariasi dan tergantung pada ukuran dan

struktur entitas,serta ketentuan manajemen.Aktivitas fungsi audit internal dapat mencakup satu atau lebih hal berikut:

- a. Pemantauan atas pengendalian internal
- b. Pemeriksaan atas informasi keuangan maupun informasi operasional
- c. Penelaahan atas kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan
- d. Pengelolaan risiko
- e. Tata kelola

Menurut (Iqbal 2010:8) “Pencegahan kecurangan merupakan suatu sistem dan prosedur yang bertujuan khusus dirancang dan dilaksanakan untuk tujuan utama,kalau bukan satu-satunya tujuan untuk mencegah dan menghalangi (dapat membuat jera) terjadinya fraud. Menurut (BPKP 2004:3) Berkaitan dengan Association of Certified Fraud Examinations (ACFE-2000),salah satu asosiasi di USA yang mendarmabaktikan kegiatannya dalam pencegahan dan pemberantasan kecurangan, mengkategorikan kecurangan dalam tiga kelompok sebagai berikut :

- a. Kecurangan Laporan Keuangan (Financial Statement Fraud),Kecurangan Laporan Keuangan dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material Laporan Keuangan yang merugikan investor dan kreditor.Kecurangan ini dapat bersifat financial atau kecurangan non financial.
- b. Penyalahgunaan Aset (Asset Misappropriation). Penyalahgunaan aset dapat digolongkan kedalam ‘Kecurangan Kas’dan ‘Kecurangan atas Persediaan dan Aset Lainnya’serta pengeluaran-pengeluaran biaya secara curang (fraudulent disbursement).
- c. Korupsi ( Corruption ).Korupsi dalam konteks pembahasan ini adalah menurut

ACFE, pengertian korupsi menurut UU Pemberantasan TPK di Indonesia. Menurut ACFE, korupsi terbagi kedalam pertentangan kepentingan (conflict of interest), suap (bribery). Pemberian ilegal (illegal gratuity), dan pemerasan (economic extortion).

### **2.1.5 Indikator Efektivitas Pengendalian Intern**

Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008, bahwa unsur sistem pengendalian intern dalam Peraturan Pemerintah ini mengacu pada unsur Sistem Pengendalian Intern yang telah dipraktikan di lingkungan pemerintah di berbagai Negara, yang meliputi:

#### **a. Pengendalian Intern**

Unsur sistem pengendalian intern yang berfungsi sebagai pedoman penyelenggaraan dan tolak ukur pengujian efektivitas penyelenggaraan sistem pengendalian intern. Pengembangan unsur sistem pengendalian intern perlu mempertimbangkan aspek biaya manfaat (cost and benefit), sumber daya manusia, kejelasan kriteria pengukuran efektivitas dan perkembangan teknologi informasi serta dilakukan secara komperhensif.

#### **b. Penilaian Resiko**

Penilaian Resiko (Risk Assesment) adalah semua organisasi memiliki resiko, dalam kondisi apapun yang namanya resiko pasti ada dalam suatu aktivitas, baik aktivitas yang berkaitan dengan bisnis (profit dan non profit) maupun non bisnis. Suatu resiko yang telah diidentifikasi dapat di analisis dan evaluasi sehingga dapat di perkirakan intensitas dan tindakan yang dapat meminimalkannya.

### c. Aktivitas Pengendalian

Aktivitas Pengendalian adalah prosedur pengendalian ditetapkan untuk menstandarisasi proses kerja sehingga menjamin tercapainya tujuan perusahaan dan mencegah atau mendeteksi terjadinya ketidakberesan dan kesalahan. Prosedur pengendalian meliputi hal-hal sebagai berikut: (1) Personil yang kompeten, mutasi tugas dan cuti wajib; (2) Pelimpahan tanggung jawab; (3) Pemisahan tanggung jawab untuk kegiatan terkait; dan (4) Pemisahan fungsi akuntansi, penyimpanan aset dan operasional.

### d. Pemantauan

Pemantauan (Monitoring) adalah pemantauan terhadap sistem pengendalian intern akan menemukan kekurangan serta meningkatkan efektivitas pengendalian. Pengendalian intern dapat di monitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberikan oleh sistem akuntansi.

### 2.1.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Dalam teori Fielder dalam Wahjosumijo, (1994:97) mengidentifikasi tiga macam situasi kepemimpinan atau variabel yang membantu menentukan gaya kepemimpinan yang efektif yaitu :

#### a. Relasi Pimpinan dengan bawahan.

Suatu faktor kontijensi yang mengacu pada derajat keyakinan, kepercayaan, dan rasa hormat yang dimiliki pengikut terhadap pemimpinnya. Pengaruh pemimpin akan menjadi lebih banyak jika pemimpin

menjaga hubungan baik dengan anggota kelompok yang menghormati dan mempercayai mereka.

#### b. Struktur Tugas

Dimensi ini menjelaskan sampai sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi didefinisikan secara jelas dan sampai sejauh mana definisi tugas-tugas tersebut dilengkapi dengan petunjuk yang rinci dan prosedur yang baku. Tugas yang sangat terstruktur memberikan seorang pemimpin mempunyai pengaruh lebih besar terhadap tindakan kelompok.

#### c. Posisi Kekuatan

Dimensi ini menjelaskan sampai sejauh mana kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin karena posisinya diterapkan dalam organisasi untuk menanamkan rasa memiliki akan arti penting dan nilai dari tugas-tugas mereka masing-masing. Pemimpin yang memiliki kekuasaan untuk mempekerjakan dan memecat, mendisiplin dan memberi hadiah, memiliki kekuatan yang lebih besar.

### **2.1.7 Indikator Pengembangan Mutu Karyawan**

#### a. Pengembangan Intelektualitas

Perkembangan intelektualitas merupakan proses psikologis yang didalamnya melibatkan proses memperoleh, menyusun dan menggunakan pengetahuan serta kegiatan mental seperti berfikir, menimbang, mengamati, mengingat, menganalisis, mensintesis, mengevaluasi dan memecahkan persoalan yang berlangsung melalui interaksi dengan lingkungan.

#### b. Pengembangan Keterampilan

Pengembangan keterampilan secara langsung berhubungan dengan keterampilan-keterampilan dan perilaku-perilaku yang memungkinkan karyawan bersaing melakukan secara efektif di perusahaan.

#### c. Pengembangan Sikap

Pengembangan sikap berkaitan erat agar karyawan dapat membangun dan mengembangkan sikap positif terhadap diri sendiri, dan karyawan lainnya.

### **2.1.8 Indikator Pencegahan Kecurangan Akuntansi**

Tuanakotta (2012) menyebutkan upaya pencegahan kecurangan akuntansi yang dapat dilakukan meliputi :

#### a. 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.

#### b. Menilai resiko terjadinya kecurangan

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

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.6

### Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian / tahun	Variable	Hasil Penelitian
1.	Nico Sahap Tua Simanjuntak (2013)	Independen : a. Keefektifan Pengendalian Intern bidang akuntansi b. Pengembangan mutu karyawan Dependen : a. Pencegahan kecurangan Akuntansi	Keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di perusahaan. Pengembangan mutu karyawan memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap pencegahan kecurangan. Keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di perusahaan.
2.	Rista Wahyuni (2016)	Independen : a. Pengendalian Internal b. Kesesuaian kompensasi	Keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan dan keektifan pengendalian internal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap

		<p>Dependen :</p> <p>a.Kecenderungan kecurangan akuntansi</p>	kecenderungan kecurangan akuntansi.
3.	Vani Adelin (2013)	<p>Independen :</p> <p>a.Pengendalian internal</p> <p>b.Ketaatanaturan akuntansi dan perilaku etis</p> <p>Dependen :</p> <p>a.Kecenderungan kecurangan akuntansi</p>	Keefektifan pengendalian internal dan ketaatan aturan akuntansi signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan perilaku tidak etis signifikan positif terhadap kecenderungan akuntansi
4.	Rizki Zainal (2013)	<p>Independen :</p> <p>a.Efektivitas pengendalian intern</p> <p>b.Asimetri Informasi</p> <p>c.Kesesuaian</p>	Efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan negatif

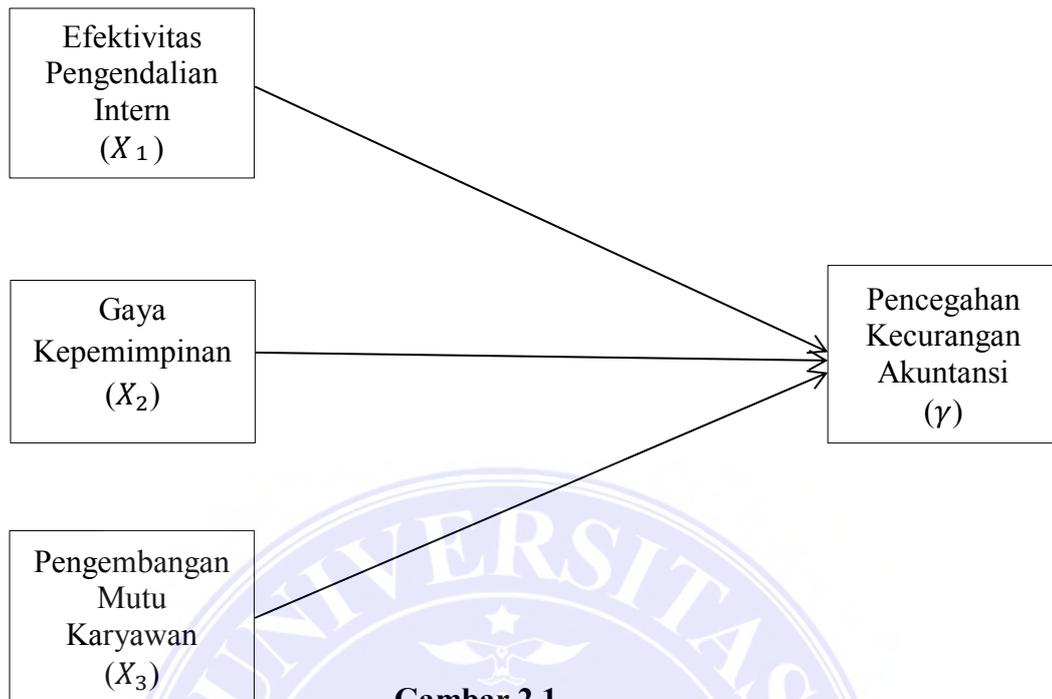
		Kompensasi Dependen : a.Kecenderung an Kecurangan Akuntansi	terhadap kecurangan akuntansi
5.	Muhamad Utman Arsito (2014)	Independen : a.Keefektifan Pengendalian Intern bidang Akuntansi b.Pengembang an Mutu Karyawan Dependen : a.Pencegahan Kecurangan Akuntansi	Hasil penelitian ini adalah Keefektifan Pengendalian Intern bidang akuntansi dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi di Universitas Bengkulu.
6.	Rumondan g Amelia Lubis (2016)	Independen : a.Efektivitas Pengendalian Intern b.Gaya Kepemimpinan	Pengendalian intern bidang akuntansi gaya kepemimpinan,dan pengembangan mutu karyawan memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. secara parsial pengendalian intern bidang akuntansi dan

		c.Pengembang an Mutu Karyawan Dependen : a.Pencegahan Kecurangan Akuntansi	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.
--	--	--	---

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh efektivitas pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel efektivitas pengendalian intern, gaya kepemimpinan, pengembangan mutu karyawan.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka penelitian ini untuk mempermudah jalan untuk permasalahan yang dibahas. Adapun kerangka konseptual penelitian ini digambarkan pada model berikut ini :



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

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

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

$H_1$ : Efektivitas Pengendalian Intern berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi

$H_2$ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi

$H_3$ : Pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan masalah yang ingin diteliti, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei, yang mana data pokok dari sampel suatu populasi dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner di lapangan.

#### **3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT.Perkebunan Nusantara IV yang terletak di Jalan Letjend Suprpto No. 02 Kecamatan Medan Baru Kota Medan.

Penelitian ini dilakukan selama enam bulan dimulai dari pengamatan sampai penyusunan skripsi yaitu mulai bulan Oktober 2018 sampai Agustus 2019 seperti dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini

Tabel 3.1  
Waktu Penelitian

No	Jenis Penelitian	Sept				Okt				Nov				Jan				Jul				Agust			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengamatan			■																					
2	Pengajuan Judul				■																				
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal															■									
5	Observasi dan Pengumpulan data																■								
6	Bimbingan Skripsi																■	■	■						
7	Seminar Hasil																				■				
8	Pengajuan Sidang meja hijau																					■	■		

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiono (2015:117) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang melaksanakan fungsi akuntansi/tata usaha keuangan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

### 3.3.2 Sampel

Sugiono (2015:118) berpendapat bahwa, “sampel adalah bagian karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah purposive sampling. Pengertian **Purposive sampling** adalah salah satu teknik sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah staff bagian akuntansi dan staff bagian keuangan sebanyak 60 responden.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk orang atau objek yang berbeda (Erlina 2007:33). Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner, dimana setiap item dari masing-masing jawaban diberi skor sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel terikat (variabel dependen) dan variabel bebas (variabel independen).

#### 1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Menurut Sugiyono (2012:59) variabel ini sering disebut dengan

variabel bebas, variabel stimulus prediktor, atau antecedent. Variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen (terikat) dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel dependen (terikat) lainnya.

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah :

a. Efektivitas Pengendalian Intern ( $X_1$ )

Menurut Anastasia dan Setiawati (2011:82), pengertian efektivitas pengendalian internal adalah semua rencana organisasi, metode dan pengukuran yang dipilih oleh suatu kegiatan usaha untuk mengamankan harta kekayaannya, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi usaha tersebut, meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung dipatuhinya manajerial yang telah ditetapkan.

Variabel ini diukur dengan 15 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert 5 poin. Untuk pencegahan kecurangan akuntansi kuesioner diadopsi dari Anggraeni (2015), Semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka efektivitas pengendalian intern semakin efektif.

b. Gaya kepemimpinan ( $X_2$ )

Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah proses mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Variabel ini diukur dengan 12 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert 5 poin. Untuk pencegahan kecurangan akuntansi kuesioner diadopsi dari Fiedler dalam Robbins (2008). Semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka gaya kepemimpinan semakin efektif.

c. Pengembangan Mutu Karyawan ( $X_3$ )

Lubis (2016) 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. Instrumen yang digunakan untuk mengukur keefektifan pengembangan mutu karyawan terdiri dari 10 item pertanyaan dengan skala likert 5 poin. Untuk pencegahan kecurangan akuntansi kuesioner diadopsi dari Lubis (2016) setiap item pertanyaan diberikan Semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka pengembangan ,mutu karyawan semakin efektif.

## 2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang memberikan respon ketikaditubungkan dengan variabel bebas (Jonathan Sarwono, 2006: 54). Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah pencegahan kecurangan akuntansi.

Pencegahan Kecurangan Akuntansi adalah suatu cara pencegahan terhadap tindakan penipuan terencana denganmelanggar aturan akuntansi, dimana perbuatan tersebut mengakibatkankerugian bagi pihak lain. Instrumen yang digunakan untuk mengukurvariabel Kecurangan Akuntansi adalah instrumen yang diadopsi dari penelitian Lubis (2016) .

**Tabel 3.2.**  
**Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel**

Variabel	Instrumen Penelitian	Indikator
Efektifitas	Kuesioner	a. Pengendalian Intern
Pengendalian	Diadopsi dari	b. Penilaian Resiko
Intern	Anggraeni	c. Aktivitas Pengendalian

( $X_1$ )	(2015)	d. Pemantauan
Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	Kuesioner diadopsi dari Fiedler dalam Robbins (2008)	a. Relasi Pimpinan dengan bawahan. b. Struktur tugas. c. Posisi kekuatan.
Pengembangan mutu karyawan ( $X_3$ )	Diadopsi dari Lubis (2016)	a. Pengembangan intelektualitas. b. Pengembangan keterampilan. c. Pengembangan sikap.
Pencegahan kecurangan akuntansi ( $y$ )	Diadopsi dari lubis (2016)	a. Menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan b. Menilai risiko terjadinya kecurangan c. pengendalian intern

Skala pengukuran untuk variabel X dan variabel Y adalah ordinal dengan tipe skala likert. Menurut Moh Nazir (2011:130) ukuran ordinal adalah angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkatan.

Sugiono (2015:93) Tipe skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan pengukuran menggunakan skala likert ini, responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal berbentuk verbal dalam jumlah kategori tertentu. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif).

Yang membedakan indikator penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada umumnya peneliti-peneliti terdahulu pada variabel efektifitas pengendalian intern banyak berfokus pada indikator lingkungan pengendalian, pada variabel gaya kepemimpinan banyak berfokus pada gaya kepemimpinan otoriter. Pada variabel pengembangan mutu karyawan banyak berfokus pada indikator budaya organisasi. Dan pada variabel pencegahan kecurangan akuntansi berfokus pada indikator kontrol manajer dengan bawahan.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang merupakan data berupa kuesioner pernyataan untuk mengukur pengaruh pengendalian intern gaya kepemimpinan dan pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Data primer adalah data yang didapat dari PT.Perkebunan Nusantara IV.

#### **3.5.2 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari kuesioner yang disebarakan berdasarkan jumlah karyawan atau pejabat yang bertanggung jawab pada bagian akuntansi pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

## **3.6 Teknik Analisis Data**

### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan data dari variabel yang diteliti secara cepat. Sugiyono (2014:121) menyatakan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa seharusnya diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan Pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan. Apabila Pearson correlation yang didapat memiliki nilai  $> 0.05$  berarti data yang diperoleh adalah valid.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran sama. Pengujian ini menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan nilai  $> 0.7$ . Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel  $> 0.7$  maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha  $< 0.7$  maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel.

### **3.6.3 Uji Asumsi Klasik**

Proses pengujian asumsi klasik menggunakan media kotak kerja yang sama dengan menggunakan fasilitas SPSS 21. Pengujian asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, yang penjelasannya sebagai

berikut:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2013:160).Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013:160-165).

- 1) Analisis grafik, yaitu salah satu cara untuk melihat normalitas residual dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan data distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.
- 2) Uji statistik dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov (K-S) (Ghozali 2013:164) Uji K-S biasa digunakan untuk memutuskan jika berasal dari populasi dengan distribusi spesifik/tertentu.

3) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance

dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir (Ghozali, 2013:105-106).

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heterokedastisitas. Gejala heterokedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot di sekitar nilai residual dan variabel dependen suatu penelitian. Jika terdapat pola tertentu, maka telah terjadi gejala heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan Residualnya (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,

2013:139). Selain itu, dapat dilihat melalui uji park, uji glejser, dan uji white.

#### 5) Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan yang ada diantara kedua variabel. Metode regresi linear ini juga dapat digunakan untuk peramalan dengan menggunakan data berkala (time series). Berdasarkan hubungan antara variabel pengendalian intern ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), pengembangan mutu karyawan ( $X_3$ ) dan pencegahan kecurangan akuntansi ( $Y$ ), maka akan digunakan model analisa regresi linear sebagai berikut:

Dimana:

$Y$  = Variabel dependen (pencegahan Kecurangan Akuntansi)

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi antara pengendalian internal dengan pencegahan kecurangan akuntansi

$b_2$  = Koefisien regresi antara gaya kepemimpinan dengan pencegahan kecurangan akuntansi

$b_3$  = Koefisien regresi antara pengembangan mutu karyawan akuntansi dengan pencegahan kecurangan akuntansi

$X_1$  = Variabel independen (Pengendalian Internal)

$X_2$  = Variabel independen (gaya kepemimpinan)

$X_3$  = Variabel independen (pengembangan mutu karyawan)

$E$  = Error

Dari perhitungan SPSS 21 akan diperoleh keterangan atau hasil tentang koefisien determinasi, Uji F, Uji t untuk menjawab perumusan masalah penelitian.

Berikut ini keterangan yang berkenaan dengan hal tersebut diatas, yakni:

### **3.6.4 Uji Hipotesis**

#### **a. Uji Parsial (Uji Statistik t)**

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 98). Variabel independen secara individu dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai p value (sig) lebih kecil dari tingkat signifikansi( $\alpha$ ). Tingkat signifikansi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti apabila nilai p value (sig) lebih kecil dari 5% maka variabel independen secara individu dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

#### **b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Efektifitas Pengendalian Intern secara signifikan berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi.
2. Secara parsial Gaya Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi.
3. Secara parsial Pengembangan mutu karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah variabel independen, dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti 3 variabel yaitu efektivitas pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan pengembangan mutu karyawan, hendaknya untuk peneliti berikutnya dapat meneliti lebih dari 3 variabel dan haruslah diluar dari variabel yang telah para peneliti teliti misalnya moralitas individu, implementasi good governance dan perilaku tidak etis.
2. Pihak instansi terkait diharapkan dapat lebih meningkatkan efektifitas pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan pengembangan mutu karyawan agar tidak terjadi kecurangan dalam laporan keuangan.

3. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperbanyak responden sehingga hasil penelitian lebih dapat disimpulkan secara umum





## DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung K.finty Udayani dan Mana M.Ratna Sari, 2017. *Pengaruh Internal dan Moralitas Individu pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*.E-JurnalAkuntansi Universitas Udayana.
- Agus Wijaya, dkk. 2015. *Kepemimpinan Berkarakter*, Penerbit Brilian Internasional, Sidoarjo.
- Arsito, 2014. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi, dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan AKuntansi Di Universitas Bengkulu*, Skripsi Fakulats Ekonomi, Universitas Bengkulu.
- Jelfani Saragih Sumbayak, 2017.*Pengaruh Keadilan Organisasi ,Sistem Pengendalian Intern ,Komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kecurangan (Fraud)*. Universitas Riau.
- Dianan, Setiawati. 2011. *Memahami Konsep Pengendalian Intrenal*. Jakarta. Harvarindo.
- Arens A. Alvin. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jilid 1. Edisi Lima Belas-Jakarta. Erlangga.
- 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.
- Ardianingsih, 2018. *Audit Laporan Keuangan*, Cetakan Pertama, PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hery, 2017. *Auditing dan Asurans*. Cetakan Pertama, PT.Grasindo, Jakarta.
- Hery, 2016. *Auditing dan Asurans*. Cetakan Pertama, PT.Grasindo, Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*, Cetakan Kedua. Sale
- Rista, Wahyuni, 2016. *Pengaruh pengendalian internai,kesesuain kompensasi dan ketaatan aturan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi*Skripsi Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta.
- Purwitasari, Anggit, 2013. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Dalam Pencegahan Fraud Pengadaan Barang (Survey Pada 5 Rumah Sakit Di Bandung)*. Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Widyatama.
- Adelin, Vani.2013. *pengaruh pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan akuntansi (Studi Empiris pada BUMN di kota Padang)*.skripsi. Universitas Negeri Padang.

- Zainal, Rizki. (2013). *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Asimetri Informasi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) (Studi Empiris Kantor Cabang Bank Pemerintah Dan Swasta Di Kota Padang )*. Skripsi. Universitas Negeri Padang
- Pramudita, Aditya. 2013. *Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga*. Accounting Analysis Journal. Volume 2 Nomor 1. Halaman: 35-43.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2011. *Pengantar Internal Auditing*. Jakarta : Harvarindo.
- Tunggal, Amin. Widjaja. 2011. *Teori dan Kasus Internal Auditing*. Jakarta: Harvarindo
- Sugiyono, 2011. *Statistika Untuk Penelitian*, Edisi 2, Jilid 1, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2012
- Simanjuntak, Sahap, Tua, Nico, 2013. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi Dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi Di Perusahaan*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Wahjosumijo, 1994 *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Grafindo. Jakarta.
- Wahyuni, 2017 *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap pencegahan Kecurangan Akuntansi*. Universitas Sumatera Utara, Medan
- Widyono, dkk. 2018. *Manajemen Strategis dan Isu-Isu Kekinian*, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Wilopo. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Padang : Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang.
- Thoyibatun, Siti, Dkk. 2009. *Analisis kesesuaian SPI dan sistem kompensasi terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi*. Palembang.
- Dhany, Rista Rama. 2015. *Tantangan pada BUMN*, detik.com, 4 Desember 2015, [http://finance.detik.com/energi/3088278/tantangan\\_pada BUMN](http://finance.detik.com/energi/3088278/tantangan_pada BUMN).
- Ugiana, Prana. 2013. *Aplikasi Statistika dalam SPSS*. Medan: USU Press.
- <http://www.ptpn4.co.id/>

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Efektifitas Pengendalian Intern</b>						
<b>Pengendalian Intern</b>						
	Perusahaan memiliki integritas yang baik dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan.					
	Perusahaan memiliki nilai etika yang baik dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan.					
	Perusahaan memiliki tanggung jawab direksi dalam mengelola organisasinya telah dijalankan sesuai dengan tujuan perusahaan.					
	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dalam mencerminkan tugas dan wewenang untuk pencapaian tujuan perusahaan					
	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dalam mencerminkan tanggung jawab untuk pencapaian tujuan perusahaan.					
<b>Penilaian Resiko</b>						
	Perusahaan memiliki organisasi yang jelas untuk memungkinkan identifikasi terjadinya resiko dan mempertimbangkan potensi penipuan dalam menilai resiko					
	Perusahaan mampu mengidentifikasi perubahan yang signifikan yang dapat mempengaruhi sistem pengendalian internal.					
	Perusahaan mampu menilai perubahan yang signifikan yang dapat mempengaruhi sistem pengendalian internal.					
<b>Aktivitas pengendalian</b>						
	Perusahaan memiliki prosedur otorisasi yang jelas bagi karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu dalam suatu transaksi.					
	Perusahaan menerapkan prosedur tertentu untuk memberikan keamanan secara fisik yang berkaitan dengan aset					
	Manajer pada perusahaan memberikan tanggung jawab kepada karyawan untuk melindungi aset dan tanggung jawab karyawan.					
	Manajer pada perusahaan mengharuskan penggunaan dokumen dan catatan akuntansi untuk menjamin setiap transaksi akuntansi telah dicatat dengan cepat dan tepat waktu.					
	Apakah didalam pabrik ada CCTV termasuk di gudang					
	Adanya pemeriksaan kembali barang yang keluar masuk dari pos satpam					
<b>Pemantauan</b>						
	Internal audit pada perusahaan berjalan dengan					

efektif.					
Auditor pada perusahaan memberikan saran-saran mengenai kebijakan akuntansi yang sehat dan tersajinya laporan keuangan yang wajar.					
Perusahaan memiliki rancangan struktur pengendalian yang baik.					



No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Gaya Kepemimpinan</b>					
	Pimpinan anda hanya mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan kepada anda bagaimana cara mencapainya.					
	Ketika memberikan tugas atasan anda sering memberitahu anak buah untuk tidak merusak hubungan dengan orang-orang tertentu .					
	Ketika memberi tugas, atasan anda biasanya berdiskusi dengan anda, dan jarang memberikan perintah secara leterlek (kaku).					
	Pengembangan Mutu Karyawan					
	<b>Pengembangan keterampilan</b>					
	Ditempat anda bekerja, diberikan pelatihan tentang pemahaman pengendalian internal secara berkala.					
	Ditempat anda bekerja, diberikan pelatihan tentang pemahaman pencegahan terhadap kecurangan akuntansi.					
	<b>Pengembangan sikap</b>					
	Pengembangan sikap / sifat emosional dari para karyawan dilakukan oleh tempat anda bekerja setiap saat di lingkungan perusahaan.					
	Diberikan penghargaan ataupun bonus kepada karyawan yang berprestasi di tempat anda bekerja					
	Tidak pernah diadakan pelatihan dalam bentuk apa pun untuk pengembangan mutu karyawan di perusahaan tempat anda bekerja.					

<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>Pengembangan Mutu Karyawan</b>					
<b>Pengembangan Intelektualitas</b>					
Di tempat anda bekerja, diberikan sekolah ataupun kuliah gratis bagi karyawan yang berprestasi.					
Saudara merasa senang apabila mengerjakan tugas yang menantang, walaupun imbalannya tidak ada atau tidak besar					
Jika ada peraturan baru saudara berusaha mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya					
Kompetensi yang saudara miliki membuat saudara merasakan percaya diri untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan kualitas yang baik					
Saudara tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan					
<b>Pengembangan keterampilan</b>					
Ditempat anda bekerja, diberikan pelatihan tentang pemahaman pengendalian internal secara berkala.					
Ditempat anda bekerja, diberikan pelatihan tentang pemahaman pencegahan terhadap kecurangan akuntansi.					
Anda diberikan kesempatan yang sama (tanpa memandang RAS) untuk meningkatkan kemampuan maupun meningkatkan karir ke jenjang yang lebih tinggi lagi di perusahaan.					
Anda mengikuti program pendidikan khusus guna penambahan gelar untuk proses naik ke jabatan tertentu.					
Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					
<b>Pengembangan sikap</b>					
Pengembangan sikap / sifat emosional dari para karyawan dilakukan oleh tempat anda bekerja setiap saat di lingkungan perusahaan.					
Diberikan penghargaan ataupun bonus kepada karyawan yang berprestasi di tempat anda bekerja					
Tidak pernah diadakan pelatihan dalam bentuk apa pun untuk pengembangan mutu karyawan di perusahaan tempat anda bekerja.					

Pelatihan yang pernah diadakan oleh perusahaan tempat anda bekerja, memang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di perusahaan.					
Mutu karyawan menjadi sesuatu hal yang sangat penting di perusahaan tempat anda bekerja.					
Target tidak penting yang penting adalah pekerjaan selesai.					



	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
	<b>Pencegahan Kecurangan Akuntansi</b>					
	<b>Menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan</b>					
	Anda ikut merasa memiliki perusahaan di tempat anda bekerja sekarang, sehingga anda ikut membantu perusahaan dengan memberikan saran demi tercapainya tujuan perusahaan.					
	Anda mengetahui dan menaati setiap pengendalian internal yang ada, dalam melakukan tanggung jawab di perusahaan tempat anda bekerja.					
	Di perusahaan tempat anda bekerja, kesadaran mengenai bahaya kecurangan akuntansi yang mengintai cukup tinggi					
	<b>Menilai resiko terjadinya kecurangan</b>					
	Penilaian resiko terjadinya kecurangan oleh bagian yang terkait dengan bidang akuntansi dilakukan dari waktu ke waktu.					
	Di perusahaan tempat anda bekerja, memiliki suatu aturan yang tegas terhadap semua pihak yang melakukan kecurangan akuntansi. Contohnya sanksi pemutusan hubungan kerja.					
	Di tempat anda bekerja, diberikan imbalan ataupun penghargaan bagi siapa pun yang melaporkan kecurangan akuntansi yang sedang atau akan terjadi.					
	<b>Pengendalian intern</b>					
	Di perusahaan tempat anda bekerja, pencegahan terhadap terjadinya kecurangan akuntansi dilakukan dengan sangat baik.					
	Tidak pernah terjadi kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tempat anda bekerja					
	Anda memiliki suatu tanggung jawab moral untuk melakukan tanggung jawab semaksimal mungkin di perusahaan tempat anda bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin di capai perusahaan.					

--	--	--	--	--	--	--	--



Lampiran.3

Gaya Kepemimpinan						
P1	P1	P3	P4	P5	P6	Total
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	2	2	4	18
2	1	2	2	2	2	11
5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	1	2	2	11
5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	3	4	3	20
3	3	3	3	3	3	18
4	2	2	3	2	2	15
5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	2	2	2	12
5	5	5	5	5	5	30
4	5	3	4	4	4	24
3	3	3	5	5	5	24
4	4	4	5	5	3	25
4	5	5	5	5	4	28
5	2	2	3	3	4	19
5	3	3	3	3	3	20
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	3	4	4	23
4	4	3	3	4	4	22
4	4	3	3	4	4	22
5	5	3	4	4	5	26
2	3	3	5	2	2	13
2	4	2	5	3	4	22
3	5	4	4	4	5	25
5	5	4	5	5	5	30
4	5	5	4	4	4	26
5	5	5	5	4	5	29
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	3	5	5	28
5	5	5	5	5	3	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
3	4	5	4	4	5	25

Lampiran.4

Pengembangan Mutu Karyawan								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	3	3	3	4	4	2	27
4	3	4	3	3	4	3	3	27
5	5	5	5	5	5	3	5	40
2	5	2	2	2	5	5	2	23
5	5	5	5	5	5	3	5	40
4	3	3	3	3	4	5	4	28
2	2	2	2	2	2	4	2	17
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	3	25
2	3	1	2	2	2	3	2	16
5	5	5	5	5	5	2	5	40
5	3	2	2	3	3	5	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	3	5	40
5	4	3	4	4	4	5	4	32
5	4	3	4	3	4	4	3	30
3	4	4	3	5	5	5	4	39
3	4	4	5	3	3	3	5	27
5	5	5	5	5	5	5	3	38
3	4	3	3	2	2	2	3	17
5	5	5	5	5	4	4	4	33
2	2	2	2	5	4	4	4	36
4	4	4	4	5	3	3	4	35
4	5	5	5	3	2	4	4	26
5	5	5	5	5	4	4	5	35
4	3	3	3	4	4	4	4	32
4	4	5	4	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	4	4	5	35
2	5	2	5	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	3	3	3	4	5	4	5	31
5	5	5	5	3	5	5	5	38
5	5	3	4	4	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	2	3	4	2	2	3	4	25
5	5	5	5	5	5	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	2	2	3	2	4	3	4	24

Lampiran.6

Efektivitas Pengendalian Intern  
Correlation

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	SKOR
X1 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	1	.631**	.572**	.566**	.438**	.489**	.444**	.405**	.394**	.338**	.271**	.451**	.294**	.386**	.329**	.376**	.423**	.658**
	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X2 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N 2	.631**	1	.750**	.504**	.392**	.499**	.474**	.498**	.397**	.369**	.338**	.366**	.273**	.377**	.270**	.328**	.305**	.655**
	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X3 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.572**	.750**	1	.509**	.373**	.426**	.442**	.488**	.411**	.363**	.290**	.360**	.252**	.373**	.266**	.343**	.164**	.623**
	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X4 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.566**	.504**	.509**	1	.548**	.515**	.468**	.426**	.452**	.359**	.382**	.357**	.343**	.403**	.374**	.447**	.204**	.660**
	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X5 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.438**	.392**	.373**	.548**	1	.530**	.655**	.354**	.406**	.381**	.374**	.380**	.428**	.421**	.268**	.285**	.220**	.622**
	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
X6 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.489**	.499**	.426**	.515**	.530**	1	.524**	.346**	.428**	.436**	.397**	.351**	.347**	.366**	.363**	.390**	.269**	.64**
	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111

Correlation Sig.(2-tailed) N	0 111	0 111	0 111	0 111	0 111		111	0 111										
X7 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.44 4** .00 0	.47 4** .00 0	.44 2** .00 0	.46 8** .00 0	.65 5** .00 0	.52 4** .00 0	1	.44 3** .00 0	.42 5** .00 0	.43 3** .00 0	.48 7** .00 0	.42 2** .00 0	.38 6** .00 0	.39 9** .00 0	.32 2** .00 0	.27 0** .00 0	.27 1** .00 0	.65 9** .00 0
X8 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.40 5** .00 0	.49 8** .00 0	.48 8** .00 0	.42 6** .00 0	.35 4** .00 0	.34 6** .00 0	.443 **	1	.65 8** .00 0	.52 3** .00 0	.63 6** .00 0	.52 9** .00 0	.57 4** .00 0	.64 7** .00 0	.55 0** .00 0	.56 7** .00 0	.52 1** .00 0	.77 3** .00 0
X9 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.39 4** .00 0	.39 7** .00 0	.41 1** .00 0	.45 2** .00 0	.40 6** .00 0	.42 8** .00 0	.425 **	.65 8** .00 0	1	.73 1** .00 0	.705 **	.56 2** .00 0	.60 0** .00 0	.59 9** .00 0	.62 3** .00 0	.61 1 .00 0	.49 2** .00 0	.79 8** .00 0
X1 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N 0	.33 8** .00 0	.36 9** .00 0	.36 3** .00 0	.35 9** .00 0	.38 1** .00 0	.43 6** .00 0	.433 **	.52 3** .00 0	.73 1** .00 0	1	.77 6** .00 0	.46 1** .00 0	.51 2** .00 0	.53 5** .00 0	.53 5** .00 0	.58 1** .00 0	.43 1** .00 0	.73 6** .00 0
X11 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.27 1** .00 0	.33 8** .00 0	.29 0** .00 0	.38 2** .00 0	.37 4** .00 0	.39 7** .00 0	.487 **	.63 6** .00 0	.70 5** .00 0	.77 6** .00 0	1	.52 8** .00 0	.49 8** .00 0	.53 1** .00 0	.56 7** .00 0	.54 2** .00 0	.50 0** .00 0	.74 1** .00 0
X12 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.45 1** .00 0	.36 6** .00 0	.36 0** .00 0	.35 7** .00 0	.38 0** .00 0	.35 1** .00 0	.422 **	.52 9** .00 0	.56 2** .00 0	.46 1** .00 0	.52 8** .00 0	1 111	.63 7** .00 0	.66 3** .00 0	.62 9** .00 0	.58 8** .00 0	.45 9** .00 0	.73 6** .00 0

ation Sig.(2- tailed) N	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111		111	111	111	111	111	111
X1 Pearso n Correl ation Sig.(2- tailed) N 3	.29 4** .00 0	.27 3** .00 0	.25 2** .00 0	.34 3** .00 0	.42 8** .00 0	.34 7** .00 0	.386 ** .000	.57 4** .00 0	.60 0** .00 0	.51 2** .00 0	.49 8** .00 0	.63 7** .00 0	1 .70 0**	.67 1** .00 0	.59 4. .00 0	.39 2** .00 0	.71 5** .00 0	
X14 Pearso n Correl ation Sig.(2- tailed) N	.38 6** .00 0	.37 7** .00 0	.37 3** .00 0	.40 3** .00 0	.42 1** .00 0	.36 6** .00 0	.399 ** .000	.64 7** .00 0	.59 9** .00 0	.53 5** .00 0	.53 1** .00 0	.66 3** .000	.70 0** .00 0	1 .73 5**	.72 3** .00 0	.54 4** .00 0	.78 0** .00 0	
X15 Pearso n Correl ation Sig.(2- tailed) N	.32 9** .00 0	.27 0** .00 4	.26 6** .00 5	.37 4** .00 0	.26 8** .00 4	.36 3** .00 0	.322 ** .001	.55 0** .00 0	.62 3** .00 0	.53 5** .00 0	.56 7** .00 0	.62 9** .00 0	.67 1** .00 0	.73 5** .00 0	1 .80 9**	.45 5** .00 0	.73 9** .00 0	
X16 Pearso n Correl ation Sig.(2- tailed) N	.37 6** .00 0	.32 8** .00 0	.34 7** .00 0	.44 7** .00 0	.28 5** .00 0	.39 0** .00 0	.270 ** .000	.56 7** .00 0	.61 1** .00 0	.58 1** .00 0	.54 2** .00 0	.58 8** .00 0	.59 4** .00 0	.72 3** .00 0	.80 9** .00 0	1 .42 4**	.74 9** .00 0	
X1 Pearso n Correl ation Sig.(2- tailed) N 7	.43 ** .00 0	.30 5** .00 0	.16 4** .00 0	.20 4** .00 0	.22 0** .00 0	.26 9** .00 0	.271 ** .000	.52 1** .00 0	.49 2** .00 0	.43 1** .00 0	.50 0** .00 0	.45 9** .00 0	.39 2** .00 0	.54 4** .00 0	.45 5** .00 0	.42 4** .00 0	1 .59 4**	

SKO	.65	.65	.62	.66	.62	.64	.659	.77	.79	.73	.74	.73	.71	.79	.73	.74	.59	1
Pearson	.8**	.5**	.3**	.0**	.**	.3**	**	.3**	.8**	.6**	.1**	.6**	.5**	.0**	.9**	.9**	.4**	
Correlation	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
Sig.(2-tailed)	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
N R	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111	111

### Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of item
.935	17

### Lampiran .7

#### Gaya Kepemimpinan Correlation

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	SKOR
X1	1	.464**	.516**	.499**	.508**	.442**	.705**
Pearson							
Correlation	111	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig.(2-tailed)							
N		111	111	111	111	111	111
X2	.464**	1	.683**	.617**	.552**	.544**	.797**
Pearson							
Correlation	.000	111	.000	.000	.000	.000	.000
Sig.(2-tailed)							
N	111		111	111	111	111	111

X3 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.516** .000 111	.683** .000 111	1 111	.709** .000 111	.649** .000 111	.613** .000 111	.856** .000 111
X4 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.499** .000 111	.617** .000 111	.709** .000 111	1 111	.731** .000 111	.625** .000 111	.859** .000 111
X5 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.508** .000 111	.552** .000 111	.649** .000 111	.731** .000 111	1 111	.668** .000 111	.845** .000 111
X6 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.442** .000 111	.544** .000 111	.613** .000 111	.625** .000 111	1 111	.668** .000 111	.845** .000 111
SKOR	.705** .000 111	.797** .000 111	.856** .000 111	.859** .000 111	.845** .000 111	.800** .000 111	1 111

#### Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of item
.895	6

#### Lampiran .8

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 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Pengembangan Mutu Karyawan  
Correlation

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	SKOR
X1 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	1  111	.476* * .000 111	.588* * .000 111	.550* * .000 111	.529* * .000 111	.431* * .000 111	.447* * .000 111	.429* * .000 111	.676* * .000 111
X2 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.476* * .000 111	1  111	.687* * .000 111	.747* * .000 111	.689* * .000 111	.707* * .000 111	.688* * .000 111	.561* * .000 111	.843* * .000 111
X3 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.588* * .000 111	.687* * .000 111	1  111	.786* * .000 111	.790* * .000 111	.695* * .000 111	.639* * .000 111	.603* * .000 111	.881* * .000 111
X4 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.550* * .000 111	.747* * .000 111	.786* * .000 111	1  111	.777 .000 111	.729* * .000 111	.684* * .000 111	.621* * .000 111	.896* * .000 111
X5 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.529* * .000 111	.689* * .000 111	.790* * .000 111	.777* * .000 111	1  111	.731* * .000 111	.666* * .000 111	.600* * .000 111	.880* * .000 111
X6 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.431* * .000 111	.707* * .000 111	.695* * .000 111	.729* * .000 111	.731* * .000 111	1  111	.654* * .000 111	.524* * .000 111	.831* * .000 111

X7 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.447* * .000 111	.688* * .000 111	.639* * .000 111	.684* * .000 111	.666* * .000 111	.654* * .000 111	1  111	.668* * .000 111	.824* * .000 111
X8 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.429* * .000 111	.561* * .000 111	.603* * .000 111	.621* * .000 111	.600* * .000 111	.524* * .000 111	.668* * .000 111	1  111	.755* * .000 111
SKOR	.676* * .000 111	.843* * .000 111	.881** * .000 111	.896* * .000 111	.880* * .000 111	.831* * .000 111	.824* * .000 111	.755* * .000 111	1  111

#### Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of item
.933	8

#### Lampiran .9

#### Pencegahan Kecurangan Akuntansi Correlation

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	S K O R

Y1 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	1 .633* * .000 111	.633* * .000 111	.631* * .000 111	.599* * .000 111	.531* * .000 111	.549** .000 111	.505** .000 111	.461* * .000 111	.650** .000 111	.542* * .000 111	.527* * .000 111	.763* * .000 111
Y2 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.633* * .000 111	1 .654* * .000 111	.654* * .000 111	.638* * .000 111	.608* * .000 111	.539** .000 111	.525** .000 111	.525* * .000 111	.602** .000 111	.511* * .000 111	.443* * .000 111	.763* * .000 111
Y3 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.631* * .000 111	.654* * .000 111	1 .705* * .000 111	.705* * .000 111	.626* * .000 111	.576** .000 111	.525** .000 111	.552* * .000 111	.660** .000 111	.538* * .000 111	.523* * .000 111	.806* * .000 111
Y4 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.599* * .000 111	.638* * .000 111	.705* * .000 111	.1 .542* * .000 111	.542* * .000 111	.566** .000 111	.559** .000 111	.522* * .000 111	.595** .000 111	.592* * .000 111	.512* * .000 111	.783* * .000 111
Y5 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.531* * .000 111	.608* * .000 111	.626* * .000 111	.542* * .000 111	1 .612** .000 111	.612** .000 111	.653** .000 111	.589* * .000 111	.633** .000 111	.581* * .000 111	.529* * .000 111	.800* * .000 111
Y6 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.549* * .000 111	.539* * .000 111	.576* * .000 111	.566* * .000 111	.612* * .000 111	1 .692** .000 111	.692** .000 111	.611* * .000 111	.650** .000 111	.572* * .000 111	.451* * .000 111	.792* * .000 111
Y7 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.505* * .000 111	.525* * .000 111	.525* * .000 111	.559* * .000 111	.653* * .000 111	.692** .000 111	1 .607* * .000 111	.607* * .000 111	.605** .000 111	.593* * .000 111	.493* * .000 111	.785* * .000 111
Y8 Pearson Correlation Sig.(2- tailed) N	.461* * .000 111	.525* * .000 111	.552* * .000 111	.522* * .000 111	.589* * .000 111	.611** .000 111	.607** .000 111	1 .641** .000 111	.641** .000 111	.617* * .000 111	.483* * .000 111	.775* * .000 111

Y9 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.650* * .000 111	.601* * .000 111	.660* * .000 111	.595* * .000 111	.633* * .000 111	.650**  .000 111	.605**  .000 111	.641* * .000 111	1   111	.613* * .000 111	.603* * .000 111	.845* * .000 111
Y10 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.542* * .000 111	.511* * .000 111	.538* * .000 111	.592* * .000 111	.581* * .000 111	.572**  .000 111	.593**  .000 111	.617* * .000 111	.613**  000 111	1   111	.582* * .000 111	.789* * .000 111
Y11 Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	.527* * .000 111	.443* * .000 111	.523* * .000 111	.512* * .000 111	.529* * .000 111	.451**  .000 111	.493**  .000 111	.483* * .000 111	.603**  .000 111	.582* * .000 111	1   111	.719* * .000 111
SKOR	.763* * .000 111	.763* * .000 111	.806* * .000 111	.783* * .000 111	.800* * .000 111	.792**  .000 111	.785**  .000 111	.775* * .000 111	.845**  .000 111	.789* * .000 111	.719* * .000 111	1   111

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of item
.936	11