PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL BIDANG AKUNTANSI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN MUTU KERJA KARYAWAN TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Akuntansi

Disusun Oleh:

Sofia Yasmin

NIM: 31401900162

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI AKUNTANSI

SEMARANG

2023

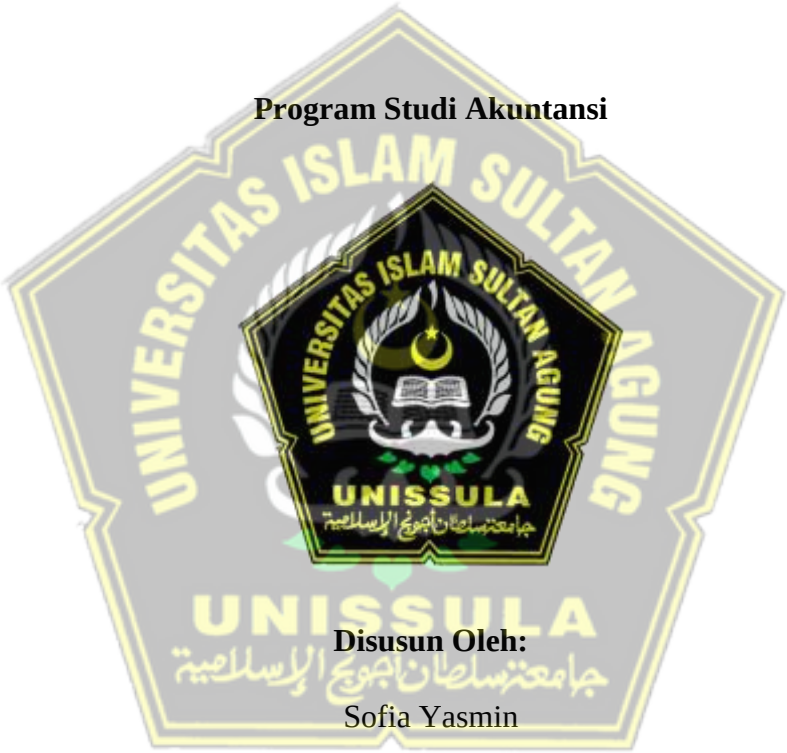
PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL BIDANG AKUNTANSI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN MUTU KERJA KARYAWAN TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Akuntansi



Disusun Oleh:

Sofia Yasmin

NIM: 31401900162

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI AKUNTANSI

SEMARANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL BIDANG AKUNTANSI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN MUTU KERJA KARYAWAN TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN

Disusun Oleh:

Sofia Yasmin

Nim: 31401900162

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan kehadapan sidang panitia ujian skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 2023

Pembimbing

Approved by
Naila Najihah, SE., M.Sc
13 February 2023

Naila Najihah, SE., M.Sc

(NIK. 211418029)

ii

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL BIDANG AKUNTANSI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN MUTU KERJA KARYAWAN TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN

Disusun oleh:

Sofia Yasmin

NIM : 31401900162

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 20 Februari 2023

Susunan Dewan Penguji

Penguji I	**Penguji II**
2023.02.27 08:53:46 +07'00'	
Dr. Dista Amalia Arifah, SE., M.Si., Akt., CA	Dedi Rusdi, SE., M.Si., Akt., CA
NIK. 211406020	NIK. 211496006

Dosen Pembimbing

Naila Najihah, SE., M.Si

NIK. 211419029

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi Pada tanggal, 2023

Ketua Program Sudi Akuntansi

Provita Wijayanti, SE., M.Si., Ak., CA

NIK. 211403012

iii

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Sofia Yasmin

NIM : 31401900162

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengendalian Internal Bidang Akuntansi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Mutu Kerja Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan" merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur *plagiarisme* dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam skripsi ini.

Semarang, 2023

Yang membuat pernyataan,

SOFIA YASMIN

NIM. 31401900162

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Sofia Yasmin
NIM	:	31401900162
Program Studi	:	S1 Akuntansi
Fakultas	:	Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/~~Tesis/Disertasi~~* dengan judul :

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL BIDANG AKUNTANSI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN MUTU KERJA KARYAWAN TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekslusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 8 Maret 2023

Yang [illegible]

Sofia Yasmin

*Coret yang tidak perlu

ABSTRACT

As a place for circulation of money, banks as financial institutions have a position that is vulnerable to abuse of authority which results in being prone to acts of fraud. As a bank that makes Islam as its foundation, sharia banks are in the spotlight of Muslims to be able to enjoy banking facilities based on sharia. This study aims to improve an effort so that fraud that occurs in Islamic banks can be minimized. The sample in this study is the Indonesian Sharia Bank (BSI) Semarang City Area, with the intended respondents in this study being Indonesian Sharia Bank employees who have an understanding of the work system within Indonesian Sharia Banks. Research data in the form of primary taken through a questionnaire. Meanwhile, the research data analysis was tested using the SPSS version 23 application.

The results of the study show that the effectiveness of internal control has a positive effect on fraud prevention. Job satisfaction has a positive effect on fraud prevention. Development of employee work quality has a positive effect on fraud prevention. Therefore, efforts to minimize the occurrence of fraud will result in maximum efforts so that the value of fraud in banking will decrease to the maximum.

Key word: *Internal control effectiveness, job satisfaction, employee quality development, fraud prevention.*

ABSTRAK

Sebagai tempat perputaran uang, bank sebagai lembaga keuangan memiliki kedudukan yang rentan terhadap penyalahgunaan kewenangan sehingga mengakibatkan rawan terjadinya tindak kecurangan. Sebagai bank yang menjadikan Agama Islam sebagai pondasinya, bank syariah menjadi sorotan umat beragama Islam untuk dapat menikmati fasilitas bank dengan berdasarkan syariah. Studi ini bertujuan untuk meningkatkan sebuah upaya agar kecurangan yang terjadi didalam bank syariah dapat terminimalisir. Sampel dalam penelitian ini yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Semarang Kota, dengan responden yang dituju dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah Indonesia yang memiliki pemahaman mengenai sistem kerja didalam Bank Syariah Indonesia. Data penelitian berupa primer yang diambil melalui kuesioner. Sementara itu analisis data penelitian diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Pengembangan mutu kerja karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Dimana Oleh karena itu, dengan adanya upaya dalam meminimalisir terjadinya kecurangan akan menghasilkan upaya yang maksimal sehingga nilai kecurangan dalam perbankan akan menurun secara maksimal.

Kata kunci: Keefktifan pengendalian internal, kepuasan kerja, pengembangan mutu kerja karyawan, pencegahan kecurangan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya berupa kesehatan dan ilmu pengetahuan, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal pra skripsi ini dengan judul "Pengaruh Pengendalian Internal Bidang Akuntansi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Mutu Kerja Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan".

Pra Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari sepenuhnya, telah mendapat banyak dukungan, bimbingan, bantuan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Gunarto, SH., M.Hum selaku rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyo, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ibu Provita Wijayanti, SE., M.Si, Ak, CA. Selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Naila Najihah, SE, M.Sc, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatiam dan bimbingan selama penulis menyelesaikan pra skipsi.
5. Bapak Hasan dan Ibu Azizah Desy Suraya, selaku ayah sambung dan ibu kandung dari penulis yang telah memberikan motivasi, saran, serta fasilitas yang memadai untuk penulis menyelesaikan pra skripsi ini.
6. Almarhum Bapak Taufik, selaku ayah kandung dari penulis yang telah merawat dan memberikan kasih sayang nya semasa hidup kepada penulis sehingga dapat berada dititik ini.
7. Sahabat penulis yaitu Zen, yang telah memberikan motivasi, semangat, dan bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan proposal pra skripsi ini.
8. Semua teman dari *Excellent Class* 2019 yang telah memberikan dorongan, semangat dan bantuan nya selama proses belajar dan pengerjaan proposal pra skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal pra skripsi ini masih banyak kekurangan karena adanya keterbatasan. Namun penulis berharap semoga proposal pra skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Semarang, 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN ii

HALAMAN PERSETUJUAN iii

HALAMAN PERNYATAAN iv

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH v

ABSTRACT vi

ABSTRAK vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 12

1.3 Tujuan Penelitian 13

1.4 Manfaat Penlitian 13

BAB II KAJIAN PUSTAKA 14

2.1 Tinjauan Teoritis 14
2.1.1 Teori Fraud Hexagon 14
2.2 Perilaku Kecurangan Akuntansi 18
2.2.1 Pengertian Kecurangan Akuntansi 18
2.2.2 Jenis-Jenis Kecurangan Akuntansi 19
2.3 Pengendalian Internal Bidang Akuntansi 20
2.3.1 Pengertian Pengendalian Internal Bidang Akuntansi 20
2.3.2 Unsur-Unsur Pengendalian Internal 22
2.3.3 Tujuan Pengendalian Internal 25
2.4 Kepuasan Kerja 26
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja 26
2.4.2 Penyebab Kepuasan Kerja 28
2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja 29
2.5 Pengembangan Mutu Kerja Karyawan 31
2.5.1 Pengembangan Mutu Kerja Karyawan 31
2.5.2 Tujuan Pengembangan Mutu Kerja Karyawan 31
2.6 Penelitian Terdahulu 32
2.7 Kerangka Konseptual 32

2.8 Hipotesis Penelitian 33
2.8.1 Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan 33
2.8.2 Kepuasan Kerja Terhadap Pencegahan Kecurangan 35
2.8.3 Pengembangan Mutu Kerja Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan 37
BAB III METODE PENELITIAN 39
3.1 Jenis Penelitian 39
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian 39
3.3 Jenis Data 40
3.4 Definisi Operasional 40
3.5 Pengukuran Variabel 44
3.6 Metode Analisis Data 45
3.7 Uji Kualitas Data 45
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif 46
3.7.2 Uji Asumsi Klasik 46
3.7.3 Model Pengujian Hipotesis 47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 50
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian 50

4.1.1 Gambaran Umum Responden 50
4.2 Hasil Analisa Deskriptif Data 52
4.2.1 Hasil Analisi Statistik Deskriptif 52
4.3 Hasil Uji Kualitas Data 54
4.3.1 Hasil Uji Validitas 54
4.3.2 Hasil Uji Realibilitas 56
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik 57
4.4.1 Hasil Uji Normalitas 57
4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas 58
4.4.3 Hasil Uji Heterosidasitas 59
4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 60
4.6 Pengujian Hipotesis 62
4.6.1 Hasil Uji Koefisien Determinas (R^2) 62
4.6.2 Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F) 63
4.6.3 Hasil Uji Parsial (Uji T) 65
4.7 Pembahasan 67
4.7.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan Bidang Akuntansi 67

4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Pencegahan Kecurangan 68

4.7.3 Pengaruh Pengembangan Mutu Kerja Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan 69

BAB V PENUTUP.....70

5. 1 Kesimpulan 70

5. 2 Manfaat 71

5. 3 Keterbatasan Penelitian.....72

5. 4 Agenda Penelitian Mendatang 72

DAFTAR PUSTAKA 73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jenis *Fraud* 3

Tabel 1.2 Tingkat Kecurangan Pada Bank Umum Syariah 5

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 33

Tabel 3.1 Defisini Operasional dan Pengukuran Variabel 45

Tabel 3.2 Instrumen Skala Libert 47

Tabel 4.1 Jenis Kelamin 53

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir 53

Tabel 4.3 Lama Masa Kerja 54

Tabel 4.4 Hasil Analisi Statistik Deskriptif 55

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas 58

Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas 60

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas 61

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas 62

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda 65

Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 66

Tabel 4.11 Uji F 67

Tabel 4.12 Uji T 69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram *Fraud* di Indonesia 3

Gambar 2.1 *The Fraud Hexagon* 18

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual 36

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas 64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 80

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden 86

Lampiran 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif 94

Lampiran 4 Hasil Uji Kualitas Data 95

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik 100

Lampiran 6 Hasil Analisi Regresi Berganda 102

Lampiran 7 Pengujian Hipotesis 103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara kita merupakan negara hukum yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum” (Arief Hidayat: Indonesia Negara Hukum Demokratis Yang Berketuhanan, 2022), dimana Indonesia menggabungkan beberapa sistem hukum di dalam konstitusinya. Namun, dengan adanya ketegasan bahwa Indonesia adalah negara hukum tidak menjamin bahwa masyarakatnya telah taat pada hukum yang berlaku. Masih banyak masyarakat yang melanggar aturan hukum baik yang terlihat maupun tidak terlihat oleh aparat hukum di Indonesia.

Kecurangan adalah hal yang wajar dilakukan oleh masyarakat luas. Kecurangan yang terjadi di Indonesia, seperti dalam bidang politik, keamanan, hingga dalam bidang sosial pun masih terdapat kecurangan yang terjadi didalamnya. Setiap kecurangan yang terjadi, pasti akan mengakibatkan suatu hal yang merugikan bagi perseorangan hingga suatu kelompok masyarakat. Sama halnya dalam bidang akuntansi, kecurangan sangat rawan terjadi didalamnya jika pengendalian atau upaya pencegahan yang dilakukan kurang.

Kecurangan atau *fraud* adalah tindak kecurangan yang dengan sengaja dilakukan untuk menguntungkan pihak tertentu dan merugikan pihak lainnya. Menurut *The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE, 2016), fraud* adalah perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) yang dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok baik-baik secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain. *The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* mengklasifikasikan kecurangan (*fraud*) (ACFE Indonesia, 2020) ke dalam tiga bentuk berdasarkan perbuatan, yaitu penyimpangan atas aset (*asset misappropriation*), kecurangan laporan keuangan (*fraudulent financial*) dan korupsi (*corruption*).

Kecurangan yang paling sering terjadi di Indonesia dalam bidang akuntansi yaitu kecurangan yang disebabkan oleh tindak korupsi (*corruption*). Kesimpulan tersebut diperoleh dari hasil survei yang dilakukan oleh ACFE Indonesia pada tahun 2020 terhadap 239 responden yang menunjukkan presentase terbesar kecurangan yang terjadi di Indonesia diakibatkan oleh korupsi dengan persentase sebesar 69.9% atau sebanyak 167 responden menyatakan bahwa korupsi merupakan tindakan *fraud* yang paling merugikan di Indonesia. Urutan berikutnya sebesar 20.9% atau sebanyak 50 responden menyatakan bahwa penyalahgunaan aset atau kekayaan negara dan perusahaan yang menyebabkan kerugian. Sedangkan

yang terakhir sebesar 9.2% atau sebanyak 22 responden menyatakan *fraud* laporan keuangan yang menyebabkan kerugian.

Tabel 1.1 Jenis *Fraud*

No	Jenis *Fraud*	Jumlah Kasus	Persentase
1	*Fraud* Laporan Keuangan	22	9.2%
2	Korupsi	167	69.9%
3	Penyalahgunaan Aset / Kekayaan Negara dan Perusahaan	50	20.9%

Sumber : *Association of Certified Fraud Examiners Chapter 111* (Tahun 2019)

Gambar 1.1 Diagram *Fraud* di Indonesia

Sumber : *Association of Certified Fraud Examiners Chapter 111* (Tahun 2019)

Sebagai tempat perputaran uang, bank sebagai lembaga keuangan memiliki kedudukan yang rentan terhadap penyalahgunaan kewenangan sehingga mengakibatkan rawan terjadinya tindak kecurangan, baik dalam bank konvensional maupun dalam bank syariah. Segala macam jenis tindak kecurangan atau *fraud* dapat terjadi didalam dunia perbankan. Tindak kecurangan dalam bank dapat terjadi pada seluruh departemennya, mulai dari *teller* hingga direksi. Maka dari itu, sebuah perusahaan yang bergerak dalam dunia perbankan harus memiliki sebuah sistem atau pengendalian internal yang kuat sehingga dapat mengawasi hingga mengetahui apa-apa saja yang terjadi dalam proses kerja dalam dunia perbankan tersebut.

Dalam bank syariah ditemukan beberapa kecurangan yang terjadi. Lembaga keuangan yang berbasis syariah adalah sebuah lembaga keuangan yang prinsip operasinya berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah islamiyah. Lembaga keuangan yang berbasis syariah di Indonesia saat ini telah mengalami perkembangan yang begitu pesat. Salah satu bentuk lembaga keuangan berbasis syariah yang saat ini berkembang di Indonesia yaitu bank umum syariah. Bank umum syariah menjadi sebuah lembaga keuangan intermediasi keuangan antara unit defisit dengan unit surplus atau menawarkan jasa simpan pinjam, asuransi, dan penyediaan mekanisme pembayaran dengan berlandaskan pada prinsip syariah. Dengan semakin berkembangnya bank umum syariah di Indonesia, maka semakin besar peluang yang dapat dimanfaat oleh masyarakat untuk dapat melakukan

transaksi penyaluran dana dengan berbasis pada peraturan syariah. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa didalam bank umum syariah dapat terjadi juga sebuah tindak kecurangan atau *fraud* dalam proses kerja didalamnya. Hal itu terbukti dengan adanya beberapa daftar kecurangan yang terjadi pada bank umum syariah yang ada di Indonesia pada tahun 2012-2018.

Tabel 1.2 Tingkat Kecurangan Pada Bank Umum Syariah

No	Jenis BUS	Persentase Tingkat Keterjadian Kecurangan
1	Bank Mega Syariah	36%
2	Bank Syariah Mandiri	22%
3	Bank Muamalat Indonesia	22%
4	BRI Syariah	10%
5	Bank Victoria Syariah	5%
6	BNI Syariah	2%
7	Bank Jabar Banten Syariah	2%
8	PBS	1%
9	BCA Syariah	0%

Sumber : Laporan CGC masing-masing bank (2012-2018)

Kecurangan ini merupakan dosa besar bagi seorang muslim, karena telah menzalimi manusia, sebagaimana Q.S Al-Baqarah ayat 188, yang artinya (Setiyawan, 2017) :

"*Dan janganlah sebagian kamu makan harta diantara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu menyuap dengan hart aitu kepada para*

hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui."

Menurut OJK, pengendalian internal merupakan sistem yang dirancang oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, mengamankan harta, menjaga ketelitian data akuntan, menegakkan disiplin, dan meningkatkan ketaatan karyawan terhadap kebijakan perusahaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk mengolah pengendalian internal dalam perusahaannya. Berdasar pada penelitian sebelumnya (Andora, 2019), kepuasan kerja merupakan elemen penting untuk diperhatikan dalam sebuah instansi perusahaan, karena dengan mengetahui kepuasan kerja maka akan memudahkan bagi instansi perusahaan untuk mengembangkan instansi tersebut. Kepuasan kerja merupakan sebentuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap bagaimana pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pekerja akan selesai dilakukan dengan hasil yang diharapkan. Selain itu, dijelaskan bahwa pengembangan mutu kerja karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan juga oleh sebuah instansi. Pengembangan mutu kerja karyawan memiliki kaitan dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan pengembangan mutu kerja karyawan dapat menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan dapat diselesaikan dengan tepat. Jika karyawan memiliki mutu kerja yang kurang, maka akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya yang memungkinkan untuk tidak sesuai dengan target yang dicapai.

Penelitian sebelumnya oleh (Rahmaidha, 2016), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kecurangan akuntansi pada SKPD di Kota Magelang yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan mengurangi kecurangan pada bidang akuntansi yang ada di instansi. Selain itu, hasil penelitian menjujukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi, yang berarti bahwa instansi harus terus meningkatkan pengendalian internal yang telah ada agar tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Penelitian selanjutnya (Alvin, 2018), menunjukkan penanganan dalam menghadapi tindak kecurangan (*fraud*) pada bidang akuntansi dapat dilakukan dalam beberapa tindakan. Hal paling utama yang dapat dilakukan yaitu dengan cara mencegah kecurangan itu terjadi. Untuk mencegah tindak kecurangan dalam bidang akuntansi, dapat dilakukan dengan memperkuat sistem pengendalian internalnya, dengan menanamkan kesadaran akan bahaya tindak kecurangan untuk pelaku tindak kecurangan, hingga akibat yang dapat ditimbulkan dengan adanya tindak kecurangan tersebut serta upaya menilai resiko terjadinya kecurangan. Dengan dilakukannya upaya pencegahan tersebut, perusahaan dapat menekan, meminimalisir atau bahkan menghilangkan kemungkinan adanya kecurangan yang dapat dilakukan didalam perusahaan tersebut. Dengan penanganan *fraud* tersebut, terlihat jelas bahwa pentingnya sebuah sistem atau cara untuk mengupayakan

pencegahan adanya tindak kecurangan yang terjadi. Selain perlunya sistem pengendalian internal yang kuat, kepuasan kerja serta pengembangan mutu kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mengakibatkan adanya tindak kecurangan. Dimana, faktor tersebut dapat menjadi penyebab atau dasar seorang karyawan untuk dapat melakukan tindak kecurangan (*fraud*). Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk menekankan kepuasan kerja juga pengembangan mutu kerja karyawan didalam pengendalian internalnya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Alvin, membuktikan bahwa:

a) Keefektifan pengendalian internal berpengaruh secara positif terhadap pencegahan kecurangan, hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dapat mengurangi tindak perilaku kecurangan pada PT. Inalum
b) Kesesuaian kompensasi berpengaruh secara positif terhadap pencegahan kecurangan, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mengurangi tindak perilaku kecurangan pada PT. Inalum
c) Pengembangan mutu kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap pencegahan kecurangan, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan mutu kerja karyawan dapat mengurangi tindak perilaku kecurangan pada PT. Inalum (Persero) (Alvin, 2018).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aprishella, 2014), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara keefektifan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan

akuntansi pada DPKKA Daerah Istimewa Yogykarta. Hal ini ditunjukan oleh nilai t_{hitung} variabel keefektifan pengendalian internal sebesar 2,985 > dari nilai t_{tabel} 1,665 dan nilai signifikansi pada tabel sebesar 0,004 (di bawah 0,05) dan nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja sebesar 3,129 > dari nilai t_{tabel} 1,665 dan nilai signifikansi pada tabel sebesar 0,002 (di bawah 0,05).

Penelitian terkait sebelumnya yang dilakukan oleh (Aprillia, 2020), telah melakukan penelitian dengan hasil keefektifan pengendalian internal dan pengembangan mutu kayawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa semakin tinggi pengendalian internal dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat pencegahan kecurangannya, dan juga semakin tinggi pengembangan mutu karyawan suatu perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat pencegahan kecurngannya. Dalam penelitian ini, pengembangan mutu karyawan yang dapat menunjang tingginya pencegahan kecurangan seperti pengembangan intelektual, sikap, dan keterampilan sangat diperlukan untuk mencegah kecurangan akuntansi dalam suatu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Paranoan, 2018), membuktikan bahwa pengendalian internal dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini menujukan bahwa pengendalian internal dan kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi dalam suatu perusahaan. Berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Fauziah, 2017) yaitu menyimpulkan bahwa hubungan signifikan kepuasan kerja dengan intensi kecurangan pada karyawan yaitu positif, yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat intensi kecurangan. Hal tersebut dipengaruhi oleh ketidaksadaran karyawan mengenai apa yang ia lakukan dan juga dipengaruhi oleh sifat manusia yang tidak pernah merasa cukup dengan apa yang dimilikinya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marciano et al., 2021), menyimpulkan bahwa penerapan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap aktivias pencegahan kecurangan. Dengan minimalnya tindakan kecurangan maka kinerja organisasi akan lebih maksimal dalam mencapai target yang ditentukan. Penelitian ini membuktikan terdapat lima elemen pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan yang sangat berpengaruh terhadp aktivitas pencegahan kecurangan.

Menurut OJK, pengendalian internal merupakan sistem yang dirancang oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, mengamankan harta, menjaga ketelitian data akuntan, menegakkan disiplin, dan meningkatkan ketaatan karyawan terhadap kebijakan perusahaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk mengolah pengendalian internal dalam perusahaannya. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan elemen penting untuk diperhatikan dalam sebuah instansi perusahaan, karena dengan mengetahui kepuasan kerja maka akan memudahkan bagi instansi

perusahaan untuk mengembangkan instansi tersebut. Kepuasan kerja merupakan sebentuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap bagaimana pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pekerja akan selesai dilakukan dengan hasil yang diharapkan (Andora, 2019). Ketiga, pengembangan mutu kerja karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan juga oleh sebuah instansi. Pengembangan mutu kerja karyawan memiliki kaitan dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan pengembangan mutu kerja karyawan dapat menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan dapat diselesaikan dengan tepat. Jika karyawan memiliki mutu kerja yang kurang, maka akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya yang memungkinkan untuk tidak sesuai dengan target yang dicapai.

Bank umum syariah merupakan bank dengan jaringan kantor cabang terbanyak berdasarkan data perbankan syariah yang diterbitkan oleh Bank Indonesia, sehingga dapat dianggap mewakili perbankan syariah di Indonesia. Seperti halnya dengan Bank Syariah Indonesia atau BSI yang merupakan gabungan dari beberapa bank umum syariah di Indonesia, yang terdiri dari Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah. Bank Syariah Indonesia (BSI) berdiri sejak 1 Februari 2021, sehingga baru sekitar satu tahunan saja berdiri namun cabang serta jangkauannya sudah termasuk luas. Hal tersebut menjadikan peneliti untuk mengambil Bank Syariah Indonesia (BSI) menjadi studi kasus dalam penelitian ini (OJK, 2016).

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah lembaga perbankan syariah di Indonesia. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank Rakyat Indonesia Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya pada 1 Februari 2021, Presiden Joko Widodo meresmikan PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Syariah Mandiri (Persero) Tbk 50,83%,, PT Bank BNI Syariah (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indosesia Syariah (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing dibawah 5%. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementrian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Berdasarkan latar belakang tersebut, variabel yang mempengaruhi pencegahan kecurangan bidang akuntansi yang dapat terjadi dalam suatu perusahaan yaitu pengendalian internal bidang akuntansi, kepuasan kerja, dan pengembangan mutu kerja karyawan. Sehingga begitu penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan hal apa saja yang dapat dilakukan untuk meminimalisir

terjadinya tindak perilaku kecurangan. Maka menjadi pendorong dan daya tarik tersendiri bagi peneliti untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mencegah adanya tindak kecurangan dengan studi kasus pada Bank Syariah Indonesia Area Semarang Kota. Sehingga berdasarkan uraian diatas, penelitian ini berjudul "Pengaruh Pengendalian Internal Bidang Akuntansi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Mutu Kerja Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Area Semarang Kota)".

1.2 **Rumusan Masalah**

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

1. Apakah pengendalian internal bidang akuntansi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?
3. Apakah pengembangan mutu kerja karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?

1.3 **Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengendalian internal bidang akuntansi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.
3. Untuk mengetahui pengembangan mutu kerja karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

1.4 **Manfaat Penlitian**

Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna tidak hanya bagi peneliti , tetapi dapat bermanfaat juga bagi berbagai pihak seperti :

1. Bagi industri, diharapkan lebih meningkatkan kualitas di industri seperti pengendalian internal, kepuasan kerja bagi karyawannya, dan pengembangan kualitas karyawannya sehingga industri dapat berkembang lebih baik lagi.
2. Bagi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian terkait *fraud* dibidang akuntansi.
3. Bagi penulis, untuk menambah wawasan bagi peneliti dibidang akuntansi khususnya mengenai *fraud* dan pencegahannya serta penanganan masalah *fraud* dibidang akuntansi di lingkungan perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Teori Fraud Hexagon

Fraud Hexagon adalah pengembangan dari *Fraud Triangle, Fraud Diamond,* dan *Fraud Pentagon*. Teori terbaru mengenai kecurangan yaitu *Fraud Hexagon* yang dikemukakan oleh Georgios L. Vousinas dari *National Technical University of Athens, Greece* pada tahun 2017 dalam tulisannya yang berjudul "*Advancing theory of fraud: The S.C.O.R.E Model*"

Fraud hexagon terdiri dari enam komponen yaitu stimulus (tekanan), *capability* (kemampuan), *collusion* (kolusi), *opportunity* (kesempatan), *rationalization* (rasionalisasi), dan ego. Enam komponen dalam teori *fraud hexagon* merupakan hasil pengembangan dari teori *fraud triangle*, *fraud diamond*, dan *fraud pentagon* dengan menambahkan komponen *collusion* (kolusi). Komponen yang ditambahkan pada teori *fraud hexagon* adalah komponen kolusi (*collusion*). Menurut Vousinas, kolusi merupakan kerjasama yang dilakukan oleh beberapa pihak baik oleh kelompok individu dengan pihak di luar organisasi, maupun antar karyawan di dalam organisasi. Pada saat kecurangan kolusi terjadi, karyawan yang jujur akan ikut serta melakukan kecurangan dikarenakan lingkungan

organisasi yang tidak jujur. Akibatnya, lingkungan yang tidak jujur ini akan semakin berkembang dan menjadi budaya organisasi yang sulit untuk dihilangkan. Vousinas juga menjelaskan bahwa seseorang dengan kepribadian yang persuasif akan lebih mudah untuk mengajak lingkungannya untuk melakukan kecurangan. Kolusi juga dapat dilakukan dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk mengambil posisi orang lain. Berikut enam komponen yang ada didalam *Fraud Hexagon*:

1. Stimulus (Tekanan)

   Menunjukkan bahwa tekanan atau insentif tersebut tidak harus benar-benar ada. Seseorang cukup berpikir bahwa dia tertekan atau tergoda pada bayangan insentif, maka trigger pertama ini telah terpenuhi.

2. Kesempatan (Peluang)

   Menunjukkan bahwa kesempatan ini juga tidak harus benar-benar ada wujud fisik. Dalam persepsi pelaku, lemahnya sistem pengawasan dapat menjadi, suatu peluang besar untuk dapat melakukan tindak kecurangan.

3. Sikap (Rasionalisasi)

   Para pelaku selalu punya rasionalisasi untuk setidaknya menipiskan rasa bersalahnya. Misalnya, “saya melakukan ini karena saya tidak digaji secara layak” atau “keuntungan perusahaan terlalu besar dan tidak dibagi secara adil kepada pegawai” dan lain sebagainya.

4. *Capability* (Kapabilitas)

   Kemampuan di sini sangat terkait dengan posisi, kecerdasan atau kreativitas, dan kemampuan persuasi. Seseorang dengan posisi yang rendah, meskipun menyadari adanya kesempatan melakukan korupsi, tetap tidak dapat melakukannya jika terus ada dalam pengawasan atasan yang jujur. Makin tinggi posisi seseorang, makin tinggi kemampuannya melihat dan memanfaatkan kesempatan untuk melakukan kecurangan.

5. Ego

   Arogansi adalah sikap superioritas yang menyebabkan keserakahan dari orang yang percaya bahwa pengendalian internal tidak berlaku secara pribadi. Hal ini disebabkan saat seseorang merasa lebih tinggi kedudukannya ketimbang pihak lainnya, sehingga dapat membuat seseorang merasa berkuasa dan leluasa untuk melakukan sebuah tindak kecurangan.

6. Kolusi

   Kolusi merujuk kepada perjanjian yang menipu suatu pihak dimana pihak yang tertipu sebanyak dua orang atau lebih, untuk satu pihak yang bertujuan untuk mengambil tindakan lain untuk beberapa tujuan kurang baik, seperti menipu pihak ketiga dari hak yang dimilikinya.

Gambar 2.1 *The Fraud Hexagon*

Menurut Mannosoh (2016), menjelaskan bahwa berdasarkan hasil wawancara secara mendalam yang dilakukan mengenai faktor-faktor penyebab terjadinya kecurangan (*fraud*) yaitu diantaranya disebabkan oleh adanya tekanan. Faktor tersebut dapat dipengaruhi okeh lingkungan kerja, masalah keuangan, atau bahkan sifat buruk dari pelaku tindak kecurangan tersebut. *Fraud* juga dapat disebabkan oleh adanya sebuah kesempatan, kesempatan tersebut dapat timbul jika sistem pengendalian internal yang ada belum dapat berjalan dengan maksimal, atau kurang adanya informasi yang jelas. Hal tersebut dapat membuka peluang atau kesempatan bagi pelaku tindak kecurangan untuk dapat melancarkan aksinya tersebut.

2.2 Perilaku Kecurangan Akuntansi

2.2.1 Pengertian Kecurangan Akuntansi

Kecurangan akuntansi adalah perilaku kecurangan pada bidang keuangan, ataupun menyalahgunakan aset atau perilaku yang melanggar aturan. Menururt *The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, kecurangan merupakan segala sesuatu yang secara lihai dapat digunakan untuk mendapatkan keuntungan dengan cara menutupi kebenaran, tipu daya, kelicikan atau mengelabuhi dan cara tidak jujur lainnya (ACFE Indonesia, 2020).

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI, 2001) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai berikut :

1. Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabuhi pemakai laporan keuangan.
2. Salah saji yang timbul dari perlakuan yang tidak semestinya, hal ini sering kali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva entitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, termasuk penggelapan tanda terima barang uang, pencurian aktiva, atau

tindakan yang menyebabkan entitas membayar barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva dapat disertai dngan catatan atas dokumen palsu atau yang menyesatkan dan menyangkut satu atau lebih individu diantara manajemen, karyawan atau pihak ketiga.

2.2.2 Jenis-Jenis Kecurangan Akuntansi

Kecurangan menggambarkan setiap upaya penipuan yang sengaja, dengan tujuan untuk mengambil hak atas orang lain (Ratnadi, 2017).

Berdasarkan *The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* (ACFE Indonesia, 2020), jenis tindak kecurangan dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. *Fraud* Kecurangan Laporan Keuangan

   Fraud kecurangan laporan keuangan merupakan suatu tindakan guna menutupi kondisi keuangan perusahaan bahkan hingga dapat merekayasa penyajian dalam laporan keuangan. Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh keuntungan suatu pihak atau kelompok yang dapat terkait dengan kedudukan atau jabatannya.

2. *Fraud* Penyalahgunaan Aset

   Fraud penyalahgunaan aset memiliki sifat berwujud (terlihat bukti fisik) sehingga dapat mempermudah pada saat perhitungannya dalam pengungkapannya, seperti penggelapan, pencucian harta perusahaan

atau aset tetap oleh pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan. Tindakannya dapat berupa penggandaan harga pembelian aset ataupun pencurian aset perusahaan.

3. Korupsi

   Tindak korupsi termasuk dalam salah satu tindak kecurangan yang palimg sulit untuk diselidiki, dikarenakan dapat menyangkut dengan pihak lain yang bisa saja rekam jejak kecurangannya tidak terlihat. Beberapa jenis tindak kecurangan korupsi diantaranya berupa penyuapan, gratifikasi atau penerimaan tidak sah dengan pemberian hadiah terkait jabatan atau wewenang.

2.3 Pengendalian Internal Bidang Akuntansi

2.3.1 Pengertian Pengendalian Internal Bidang Akuntansi

Menurut PP No. 8 Tahun 2006, pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kendala penyajian laporan keuangan. Selain itu, menurut Handayaningrat pada tahun 1994, menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” Dari pendapat Beliau, dapat diolah bahwa efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah

ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan maupun program (Handayaningrat & Soewarno, 1994).

Pengendalian internal adalah mekanisme, aturan, serta prosedur yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan integritas informasi keuangan dan akuntansi, meningkatkan akuntabilitas, serta mencegah penipuan. Selain digunakan untuk mematuhi undang-undang dan peraturan serta mencegah karyawan mencuri aset hingga melakukan penipuan, pengendalian internal juga dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional dengan meningkatkan akurasi serta ketepatan waktu dalam pelaporan keuangannya.

Dalam teori akuntansi dan organisasi, pengendalian intern didefinisikan sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu. Pengendalian intern akuntansi meliputi persetujuan, pemisahan antara fungsi operasi, penyimpanan dan pencatatan serta pengawasan fisik atas kekayaan.

COSO *(Committee of Sponsoring Organization)* merupakan komite yang membuat kerangka konsep dari pengendalian internal yang banyak digunakan perusahaan pada saat ini. COSO mengemukakan bahwa pengendalian internal yaitu sebagai proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan karyawan yang disusun dalam rangka

untuk memberikan jaminan pada organisasi bahwa dapat mencapai tujuannya melalui :

1. Efisiensi dan efektifitas produksi
2. Penyajian laporan keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan
3. Ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku

Pengendalian internal dapat digolongkan menjadi 2 (dua) golongan, yaitu: (1) pengendalian internal aktif, dan (2) pengendalian internal pasif. Kata kunci untuk pengendalian internal aktif adalah *to prevent* yang artinya mencegah. Sedangkan kata kunci untuk pengendalian internal pasif adalah *to deter*, membuat jera. Pengendalian internal aktif merupakan jenis pengendalian yang paling kerap digunakan oleh perusahaan, yaitu pengendalian yang terlihat, seperti pagar yang menghalangi atau menutup akses pelaku untuk melakukan tindak kecurangan. Sedangkan pengendalian internal pasif, tidak terlihat adanya bentuk pengamanan tetapi terdapat peredam yang dapat membuat jera pelaku jika melakukan tindak kecurangan (Tuanakota, 2011).

2.3.2 Unsur-Unsur Pengendalian Internal

Pengendalian internal mencakup unsur-unsur yang terkandung didalamnya dengan tujuan untuk meyakinkan bahwa tujuan tertentu perusahaan dapat terpenuhi. Struktur pengendalian internal dibagi

menjadi 5 unsur (*Comitte of Sponsoring Organizations of the Treadway Commision*), yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Evironment*)

   Lingkungan pengendalian merupakan komponen dasar bagi komponen yang lainnya. Lingkungan pengendalian mencakup seluruh tindakan, kebijakan, serta prosedur yang mencerminkan atau menggambarkan seluruh sikap dari manajemen hingga pemilik usaha. Cakupan yang ada dalam lingkungan pengendalian tersebut dapat mencerminkan kesadaran orang-orang terhadap lingkungan pengendalian internal. Faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan pengendalian yaitu:

   a) Integritas dan nilai etik
   b) Komitmen terhadap kompetensi
   c) Dewan direksi dan komite audit
   d) Gaya manajemen dan gaya operasi
   e) Struktur organisasi
   f) Pemberian wewenang dan tanggungjawab
   g) Praktik dan kebijakan sumber daya manusia

2. Penilaian Risiko (*Risk Assemesment*)

   Penilaian risiko adalah suatu aktivitas untuk menganalisis risiko yang dapat terjadi selama pencapaian tujuan.

Beberapa kondisi yang dapat menimbulkan terjadinya sebuah risiko, yaitu:

a) Perubahan dalam lingkungan operasi
b) Personel baru
c) Sistem informasi yang sedang diperbaiki
d) Teknologi baru
e) Lini produk, produk, atau aktivitas baru
f) Restrukturasi korporasi
g) Standar akuntansi baru

3. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Sistem informasi dan komunikasi relevan dengan tujuan pelaporan keuangan, yang didalamnya mencakup metode dan catatan untuk mencatat, mengolah, meringkas, serta melaporkan transaksi entitas dan untuk menyelenggarakn akuntabilitas terhadap aktiva, utang, dan ekuitas yang bersangkutan.

4. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian merupakan suatu kebijakan dan prosedur untuk meyakinkan bahwa segala arahan manajemen telah dilakukan. Aktivitas pengendalian dikategorikan sebagai berikut :

a) Pengendalian pemrosesan informasi
b) Pemisahan tugas
c) Pengendalian fisik

d) Telaah kinerja

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Aktivitas pemantauan merupakan proses untuk memastikan apakah kinerja telah sesuai dengan yang diharapkan sepanjang waktunya. Aktivitas pemantauan mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian tepat waktu serta tindakan perbaikan yang dilakukan. Informasi untuk penilaian dan perbaikan dapat diperoleh dari berbagai sumber, yang meliputi studi atas struktur pengendalian internal yang ada, laporan audit internal, laporan penyimpangan atas aktivitas pengendalian, laporan dari bank, umpan balik dari pegawai, dan keluhan dari pelanggan. Proses aktivitas tersebut dilaksanakan secara terus menerus, evaluasi yang terpisah atau dengan kombinasi keduanya.

2.3.3 Tujuan Pengendalian Internal

Menurut (Arens & Alvin, 2015), terdapat tiga (3) tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian yang efektif, yaitu :

1. Realiabilitas pelaporan keuangan

Manajemen bertanggungjawab kepada para investor, kreditor, dan pemakai lainnya dalam menyiapkan laporan. Manajemen harus memastikan bahwa informasi yang ada dalam

laporan sudah sesuai dengan prinsip-prisnip akuntansi yang belaku atau sesuai seperti prinsip-prinsip akuntansi (GAAP).

2. Efsiensi dan efektivitas operasi

   Pengendalian memiliki peran untuk mendorong pemakaian sumber daya secara efektif dan efisien dengan tujuan untuk mengoptimalkan tujuan perusahaan. Tujuan penting dari pengendalian ini adalah diperolehnya informasi keuangan dan non keuangan yang jelas dan akurat tentang operasi perusahaan guna keperluan mengambil keputusan.

3. Kepatuhan pada hukum dan peraturan

   Hukum dan peraturan yang harus dipatuhi dapat berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan akuntansi. Hukum dan peraturan yang tidak berakitan langsung dengan akuntansi seperti UU perlindungan lingkungan, sedangkan yang berkaitan langsung dengan akuntansi seperti peraturan pajak penghasilan dan kecurangan.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Kepuasan sendiri sebenarnya merupakan situasi yang sifatnya subjektif, yang atirnya

merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan terkait apa yang diterima pekerja dari apa yang telah dilakukannya diharapkan sebagai hal yang berhak diterimanya.

Menurut (Hasibuan, 2013), kepeuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai atau menyukai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang dihasilkan. kepuasan kerja dapat dipahami dalam tiga (3) aspek. Pertama, kepuasan kerja yaitu bentuk respon kerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja pekerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ia akan merasa puas dengan adanya keseimbangan antara kemampuan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pekerja terhadap tugasnya maupun terhadap lingkungan kerjanya.

2.4.2 Penyebab Kepuasan Kerja

Penyebab kepuasan kerja dapat timbul dari diri dalam kita sendiri maupun dari luar diri kita. Menurut Kreitner dan Kinicki yang

diterjemahkan oleh Wibowo terdapat lima (5) faktor yang menyebabkan timbulnya kepuasan kerja, yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

   Pemenuhan kebutuhan dimaksudkan bahwa kepuasan itu ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memeberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

   Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan yang diperoleh pekerja dari pekerjaan yang dilakukannya. Apabila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka pekerja yang mendapatkannya akan mendapat rasa puas mendapatakannya.

3. Pencapaian nilai (*Value attaintment*)

   Pencapaian nilai dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual.

4. Keadilan (*Equity*)

   Keadilan yang dimaksudkan yaitu kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil para pekerja diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen (*Genetic components*)

   Komponen yang dimaksudkan yaitu bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor. Perbedaan sifat

pribadi dan faktor mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja. Menururt (Hariandja, 2006), indikator-indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji

   Gaji merupakan balas jasa berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja. Apabila gaji yang diterima tiap pekerja adil sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan, kinerja, hingga prestasinya, maka pekerja akan merasa puas karena apa yang diterima sesuai dengan yang diberikan pekerja terhadap perusahaan setimpal.

2. Pekerjaan itu sendiri

   Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, jabatan, dan rekan kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan yang dikerjakannya. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan karyawan akan membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.

4. Atasan

Atasan atau pimpinan merupakan orang yang mengatur jalannya operasi perusahaan. Pemimpin yang menentukan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Cara atau gaya pemimpin dalam mengelola perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

5. Promosi

Perusahaan perlu mengadakan program promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan merasa diakui eksistensinya dalam perusahaan.

2.5 Pengembangan Mutu Kerja Karyawan

2.5.1 Pengembangan Mutu Kerja Karyawan

Pengembangan mutu karyawan yaitu upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pengambangan karyawan adalah suatu usaha yang penting dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi tersebut. Karyawan yang bermutu ialah karyawan yang memiiki kecakapan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengembakan sebuah mutu karyawan, diperlukannya serta pelatihan yang terstruktur. Pendidikan meiningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meingkatkan kemampuan teknis pelaksanaan dan pekerjaan karyawan. Karena pada prisnipnya, pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.5.2 Tujuan Pengembangan Mutu Kerja Karyawan

Pengembangan mutu karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik sekaligus berusaha memiliki tingkat moral tinggi supaya tugas yang di kerjakan dapat efisisen (Studi Ilmu Editor, n.d.). Tujuan dari pengembangan karyawan juga pada dasarnya sama dengan tujuan pelatihan untuk pegawai. Tujuan pengembangan mutu

karyawan sendiri efektifnya memiliki tiga (3) hasil yang akan diperoleh, yaitu :

1. Menambah pengetahuan
2. Menambah keterampilan
3. Merubah sikap

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

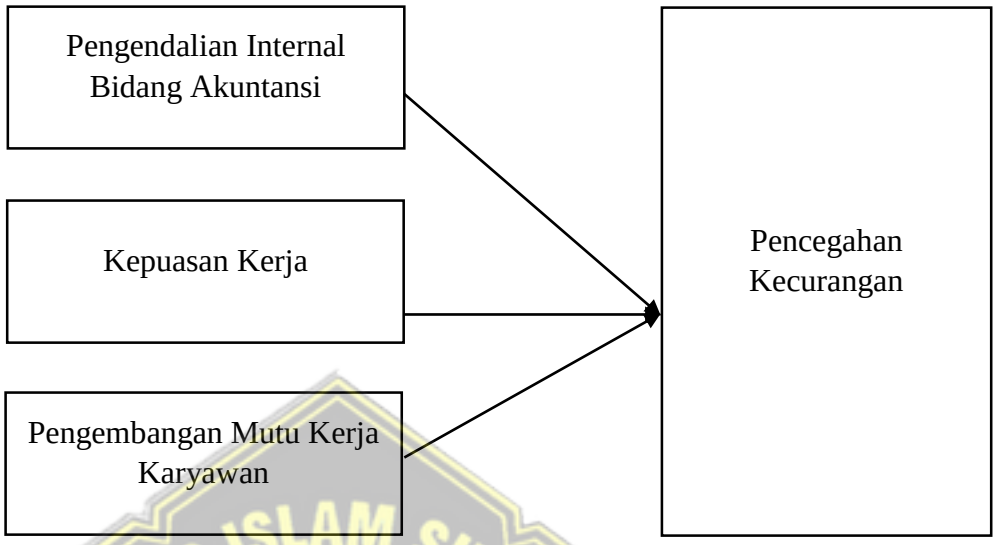
No	Penelitian (Tahun)	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Risky Rahmaidha (2016)	Variabel independen: Pengendalian internal, Kepuasan Kerja Variabel dependen: Kecurangan akuntansi	Asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda	-Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan akunatnsi -Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kecurangan akunatnsi
2	Andre Alvin (2018)	Variabel independen: Pengendalian internal, Kesesuaian kompensasi, Pengembangan mutu karyawan Variabel dependen:	Asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis	-Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan -Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan

		Pencegahan kecurangan		-Pengembangan mutu karyawan berpegaruh positif terhadap pencegahan kecurangan
3	Ananda Aprilshella (2014)	Variabel independen: Keefektifan pengendalian internal, Kepuasan kerja Variabel dependen: Kecenderungan kecurangan	Analisis regresi sederhana, analaisis regresi linier berganda	-Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan -Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan
4	Aprillia (2020)	Variabel independen: Keefektifan pengendalian internal, Kepuasan kerja Variabel dependen: Pencegahan kecurangan	Analisis regresi berganda dengan IBM SPSS versi 25	-Keefektifan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan -Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan
5	Paranoan (2018)	Variabel independen: Efektivitas pengendalian internal, Kepuasan kerja		-Efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan

		Variabel dependen: Kecenderungan kecurangan akuntansi		kecurangan akuntansi -Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi
6	Beny Marciano, Ardianyah Syam (2021)	Variabel independen: Pengendalian internal Variabel dependen: Pencegahan kecurangan	*Literatur review* (menggunakan metode sistematis, eksplisit, dan reprodusibel)	Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan
7	Fauziah (2017)	Variabel independen: Kepuasan kerja Variabel dependen: Tingkat intensi kecurangan	Uji korelasi *product moment*	Kepuasan kerja berpengaruh Positif terhadap tingkat intensi kecurangan

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti (Notoatmodjo, 2010). Berdasarkan penjelasan di atas, maka model kerangka pemikiran mengenai penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Kecurangan merupakan suatu penyakit yang harus dilawan dalam setiap elemen dalam perusahaan, dimulai dari bagian terkecil sampai terbesar. Para ahli telah memperkirakan bahwa kecurangan yang terungkap merupakan bagian yang kecil dari seluruh kecurangan yang terjadi. Untuk itulah dilakukan penelitian ini guna mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku kecurangan akuntansi di perusahaan. Adapun faktor-faktor yang akan diteliti adalah pengendalian internal, kepuasan kerja dan pengembangan mutu karyawan.

2.8 Hipotesis Penelitian

2.8.1 Pengendalian Internal Bidang Akuntansi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Kecenderungan kecurangan akuntansi dapat terjadi apabila pengendalian internal dalam perusahaan tidak berjalan secara efektif. Karena pengendalian internal tidak berjalan secara efektif tersebut, maka peluang seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan akuntansi sangat terbuka. Untuk menutup peluang terjadinya kecurangan akuntansi dalam suatu instansi dapat memberlakukan pengendalian internal secara efektif. Pengendalian internal dapat mencegah dan mengurangi tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi di dalam bidang akuntansi yang berarti bahwa semakin efektif pengendalian internal dalam bidang akuntansi maka semakin rendah perilaku kecurangan akuntansinya (Wilopo, 2006).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Alvin, 2018), didapat kesimpulan yang mana bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap perilaku kecurangan pada PT. Inalum (Persero), hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengendalian internal pada perusahaan, maka akan mengakibatkan turunnya tingkat tindak perilaku kecurangan.

Penelitian sebelumnya oleh (Marciano et al., 2021), menyimpulkan bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dalam suatu organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas pencegahan kecurangan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Marciano, terdapat lima elemen pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan, sangat berperan dalam efektivitas pencegahan kecurangan.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh (Fernandhytia & Muslichah, 2020), menyimpulkan bahwa pengendalian internal memiliki efek negatif terhadap kecenderungan tindak perilaku kecurangan, yang artinya bahwa jika semakin tinggi tingkat pengendalian internal yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan semakin rendah tingkat kecenderungan tindak perilaku kecurangan yang akan dilakukan.

Maka hipotesis yang pertama adalah:

H1 : Pengendalian internal bidang akuntansi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

2.8.2 Kepuasan Kerja Terhadap Pencegahan Kecurangan

Satisfication (kepuasan) dipengaruhi oleh faktor yang terkait langsung dengan pekerjaan, seperti prestasi kerja, kesempatan untuk mengembangkan diri, kesempatan promosi dan sifat pekerjaan, dan hubungan antar pekerja dan lain-lain. Pekerja yang memiliki kepuasan

kerja yang tinggi akan bersikap positif kepada pekerjaannya, sedangkan pekerja yang memiliki ketidakpuasan dalam bekerja, akan bersikap negative terhadap pekerjaannya (Wibowo, 2011). Ketika seorang pekerja tidak memiliki kepuasan kerja, ia akan melakukan kecurangan akuntansi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar kecurangan perusahaan dapat dihilangkan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fauziah, 2017), menyimpukan bahwa hubungan signifikan kepuasan kerja dengan pencegahan intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan yaitu positif, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat untuk mencegah intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah pula tingkat pencegahan intensi kecurangan (*fraud*) pada karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh ketidaksadaran karyawan mengenai apa yang ia lakukan adalah suatu tindakan kecurangan (*fraud*). Selain itu, hal tersebut juga dipengaruhi oleh sifat manusia yang tidak pernah merasa cukup dengan apa yang dimilikinya.

Penelitian sebelumnya yang selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Fatma, 2020), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan pegawai, yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka akan berdampak dengan tindak pencegahan kecurangan pegawai yang akan

semakin meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap pencegahan tindak kecurangan akuntansi yang dilakukan, yaitu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapatkan maka akan semakin tinggi pencegahan untuk tindak kecurangan akuntansi yang dilakukan.

Maka hipotesis yang kerdua adalah :

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

2.8.3 Pengembangan Mutu Kerja Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan

Menurut (Indah, 2018), pengembangan karyawan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pengembangan karyawan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan lama dan baru yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, sekarang atau di masa depan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Robins, 2003), dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi dalam mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien, pengembangan mutu karyawan sangat efektif dalam menumbuh kembangkan pemahaman karyawan untuk dapat mengetahui kecurangan (*fraud* awareness) dengan lebih luas dan mencegah terjadinya hal tersebut di perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang selanjutnya dilakukan oleh (Juanda, 2019), menyimpulkan bahwa, pengembangan mutu kayawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi, yang artinya pengembangan intelektual, sikap, dan keterampilan sangat diperlukan untuk mencegah kecurangan akuntansi.

Maka hipotesis yang ketiga adalah :

H3 : Pengembangan mutu kerja karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif dan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap variabel lainnya. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di BSI Area Semarang Kota.

Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu dengan metode *purposive sampling. Purposive sampling* adalah teknik penetuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil merupakan subjek yang

paling banyak mengandung sifat-sifat atau karakteristik tertentu. Penetuan sampel dengan menggunakan data yang diperoleh, yaitu karyawan BSI Area Semarang Kota dan berapa lama BSI berdiri. Sehingga didapat kriteria sampel penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja selama minimal 1 (satu) tahun dikarenakan BSI sendiri berdiri sejak 1 Februari 2021. Dengan adanya minimal kerja tersebut, dapat dipastikan bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia telah memiliki pemahaman yang cukup mengenai sistem dalam bank tempatnya bekerja.

3.3 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner yang disebarkan kepada sampel penelitian yang bersangkutan. Teknik angket atau kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018).

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner pada karyawan BSI Area Semarang Kota.

3.4 Definisi Operasional

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi 2, yaitu sebagai berikut:

1) Variabel Independen

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah a) pengendalian internal bidang akuntansi. Pengendalian internal ini merupakan suatu tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajemen untuk memastikan (secara memadai, bukan mutlak) tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Pengendalian ini dibuat untuk mencegah terjadinya inefisiensi yang tujuannya adalah menjaga kekayaan perusahaan, menghasilkan laporan keuangan yang wajar dan memeriksa keakuratan data akuntansi. b) Kepuasan kerja adalah sebuah sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai sebagai cerminan atas pekerjaan yang dilakukannya. Jika kepuasan kerja tinggi, maka pegawai akan memiliki kinerja yang baik dan akan terhindar dari kecurangan akuntansi. c) pengembangan mutu kerja karyawan. Pengembangan mutu kerja karyawan menyangkut usaha meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan karyawan. Pengembangan mutu kerja 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) Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pencegahan kecurangan. Kecurangan telah menjadi suatu penyakit yang harus dapat dilawan oleh setiap elemen di perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam

upaya mencegah kecurangan (*fraud*), dimulai dari pengendalian internal, menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan (*fraud awareness*) pada setiap elemen perusahaan dan upaya menilai risiko terjadinya kecurangan (*fraud risk assessment*) yang dilakukan dari waktu ke waktu

Berikut definisi operasional masing-masing variabel penelitian ini :

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1 Defisini Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	**Defisini Operasional**	**Indikator**
Varibel Independen Pengendalian Internal Bidang Akuntansi (X_1)	Suatu tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajemen untuk memastikan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi (RI, 2017).	a) Pengamanan harta/aktiva b) Dipercayainya catatan akuntansi c) Pemberian otorisasi terhadap setiap transaksi d) Metode pengolahan data e) Tanggungjawab manajemen f) Pengendalian fisik g) Pemantauan dan evaluasi
Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah keadaan	a) Kepuasan terhadap gaji

	emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka (Sujati, 2018).	b) Kepuasan terhadap promosi c) Kepuasan terhadap rekan kerja
Pengembangan Mutu Kerja Karyawan (X_3)	Usaha meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan karyawan untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras dan baik, berusaha memiliki tingkat moral yang tinggi dan karenanya akan menghasilkan tugas-tugas yang dikerjakan secara efisien (Ernawati, 2014).	a) Pengembangan intelektualitas b) Pengembangan keterampilan c) Pengembangan sikap
Variabel Dependen Pencegahan Kecurangan (Y)	Kecurangan telah menjadi suatu penyakit yang harus	a) Pengendalian internal

	dapat dilawan oleh setiap elemen di perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.	b) Menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan c) Menilai risiko terjadinya kecurangan

3.5 Pengukuran Variabel

Sistem pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju, tidak setuju, senang, tidak senang, baik, tidak baik (Umar, 2003). Untuk keperluan analisis kuantitatif maka diberi lima alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan mengunakan skala berikut:

Instrumen Skala Likert

Tabel 3.2 Instrumen Skala Libert

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Seuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan parsial (uji-t) dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistica Product and Service Solutions*).

3.7 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Pengujian yang dimaksud adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Prosedur pengujian kualitas data adalah sebagai berikut: 1. Uji validitas, dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dari alat ukur yang digunakan (kuesioner). Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai korelasi atau rhitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: a. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid. b. Jika r hitung < r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. 2. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama (Riyadi, 2000). Dalam melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, maka peneliti menggunakan koefisien

cronbanch alpha, yaitu suatu instrumen dikatakan *reliable* jika memilki nilai *cronbanch alpha* lebih besar dari 0,5 atau bila r positif , r hitung > r tabel maka butir pertanyaan valid (Ghozali, 2017).

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan kegiatan menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang besar sehingga hasilnya dapat ditafsirkan. Mengelompokkan atau memisahkan komponen atau bagian yang relevan dari keseluruhan data, juga merupakan salah satu bentuk analisis untuk menjadikan data mudah dikelola.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Melakukan uji klasik data primer ini peneliti melakukan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. uji asumsi klasik yang dilakukan sebagai berikut :

1. Uji Multikolinieritas

   Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan antar independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Pengujian multikolonieritas dapat dilakukan dengan cara:

   a. Nilai R2 pada estimasi model regresi
   b. Menganalisis matrik korelasi variabel – variabel independen
   c. Menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*.

d. Multikolinieritas terjika VIF > 10 dan nilai *tolerance*

2. Uji Heteroskedastisitas

   Adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (Homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, atau terjadi homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji scatterplot dengan pengambilan keputusan jika di mana tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

3. Uji Normalitas

   Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov – Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai p *value* (*Sig*) di atas nilai signifikan 5% dapat disimpulkan bahwa data diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

3.7.3 Model Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan suatu variabel dependen terhadap lebih

dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini, analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengendalian internal bidang akuntansi, kepuasan kerja dan pengembangan mutu kerja karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi di perusahaan. Menurut (Ghozali, 2017), "analisis regresi berganda dilaksanakan dengan cara mengukur *goodness of fit model* regresi untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik, setidaknya *goodness of fit* dapat diukur dari nilai *adjusted* R^2 , signifikansi nilai statistik F dan nilai statistik t ".

Model dasar pengujian ini adalah sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

Keterangan: Y = Pencegahan Kecurangan

A = Konstanta

β_1 β_2 β_3 = Koefisien regresi

X_1 = Pengendalian Internal Bidang Akuntansi

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Pengembangan Mutu Kerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian terhadap variabel-variabel penelitian secara parsial. Pengujian secara parsial digunakan uji statistik *t* (t–*test*).

1) Koefesien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu u ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel terikat independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, dan apabila nilai R^2 semakin kecil mendekati nol, berarti variabel-variabel independen hampir tidak memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2) Uji Parsial (t-*test*)

Uji parsial digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2017), "uji-t digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda". Kriteria yang digunakan dalam menerima atau menolak hipotesis adalah:

a. *Ho* diterima apabila t hitung > t tabel, pada α = 5% dan nilai probabilitas < *level of significant* sebesar 0,05.
b. *Ho* ditolak apabila t hitung < t tabel, pada α = 5% dan nilai probabilitas > *level of significant* sebesar 0,05.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Identitas dari 67 responden dapat dikelompokkan menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Laki-laki	42	62.7
2.	Perempuan	25	37.3
Jumlah		67	100

Sumber : data primer, 2023.

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 responden atau 62.7% dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 responden atau 37.3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang Kota adalah laki-laki.

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
1.	S1	65	97.0
2.	S2	2	3.0
Jumlah		67	100

Sumber : data primer, 2023.

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 65 responden atau 97% dan jumlah responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang Kota adalah lulusan S1, yang berarti karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang Kota memiliki pengalaman dan wawasan selama kuliah yang merupakan bekal untuk menjalani karir.

Tabel 4.3 Lama Masa Kerja

No.	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1.	Kurang dari 1 tahun	1	1.5
2.	Lebih dari 1 tahun	66	98.5
Jumlah		67	100

Sumber : data primer, 2023.

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan lama masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 1 responden atau 1.5% dan jumlah responden dengan lama masa kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 66 responden atau 98.5%. Hal itu mengidikasikan bahwa mayoritas karyawan Bank Syariah Area Semarang Kota memiliki lama masa kerja lebih dari 1 tahun, yang berarti karyawan Bank Syariah Indonesia Area Semarang Kota telah memiliki pemahaman yang cukup mengenai sistem kerja yang ada di Bank Syariah Indonesia Area Semarang Kota itu sendiri.

4.2 Hasil Analisa Deskriptif Data

4.2.1 Hasil Analisi Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi	Kisaran Aktual	Kisaran Teoritis
Pengendalian Internal Bidang Akuntansi	19	28	25.82	2.229	19-28	7-28
Kepuasan Kerja	36	48	45.00	3.464	36-48	12-48
Pengembangan Mutu Kerja Karyawan	18	24	21.49	1.804	18-24	6-24
Pencegahan Kecurangan	19	28	25.61	2.474	19-28	7-28

Sumber : data primer, tahun 2023.

Pada tabel 4.4, merupakan hasil analisis statistik deskripstif pada variabel-variabel dalam penelitian ini, yang terdiri dari variabel independen yaitu pengendalian internal bidang akuntansi, kepuasan kerja, dan pengembangan mutu kerja karyawan dan variabel dependen, yaitu pencegahan kecurangan. Pada tabel tersebut disajikan kisaran teoritis yang merupakan kisaran atas bobot jawaban yang secara teoritis didesain dalam kuesioner, dan

kisaran sesungguhnya yaitu nilai terendah sampai nilai tertinggi atas bobot jawaban responden yang sesungguhnya.

Apabila nilai rata-rata tiap variabel pada kisaran sesungguhnya dibawah rata-rata kisaran teoritis, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap variabel yang sedang diteliti memiliki kecenderungan pada level yang rendah. Begitu pula sebaliknya jika nilai rata-rata tiap nilai pada kisaran sesungguhnya diatas rata-rata kisaran teoritis, maka dapat diartikan bahwa penilaian responden terhadap variabel yang sedang diteliti memiliki kecenderungan pada level yang tinggi.

a. Pengendalian Internal Bidang Akuntansi

Variabel pengendalian internal bidang akuntansi mempunyai bobot jawaban antara 19 sampai dengan 28, rata-rata (*mean*) sebesar 25,82. Nilai rata-rata jawaban responden terhadap item pertanyaan pengendalian internal pada bidang akuntansi (25,82) diatas nilai median kisaran teoritis (17,5), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden penelitian ini memiliki sikap pengendalian internal pada bidang akuntansi yang tinggi.

b. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja mempunyai bobot jawaban antara 36 sampai dengan 48, rata-rata (*mean*) sebesar 45,00. Nilai rata-rata jawaban responden terhadap item petanyaan keefektifan pengendalian internal

(45,00) diatas nilai median kisaran teoritis (30), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden penelitian ini memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

c. Pengembangan Mutu Kerja Karyawan

Variabel pengembangan mutu kerja karyawan mempunyai bobot jawaban antara 18 sampai dengan 24, rata-rata (*mean*) sebesar 21,49. Nilai rata-rata jawaban responden terhadap item petanyaan keefektifan pengendalian internal (21,49) diatas nilai median kisaran teoritis (15), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden penelitian ini memiliki persepsi pengembangan mutu kerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaan.

d. Pencegahan Kecurangan

Variabel pencegahan kecurangan mempunyai bobot jawaban antara 19 sampai dengan 28, rata-rata (*mean*) sebesar 25,61. Nilai rata-rata jawaban responden terhadap item petanyaan keefektifan pengendalian internal (25,61) diatas nilai median kisaran teoritis (17,5), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden penelitian ini memiliki sikap kepedulian terhadap pencegahan kecurangan yang tinggi.

4.3 Hasil Uji Kualitas Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Hasil pengolahan dengan menggunakan bantuan SPSS untuk masing-masing variabel keefektifan pengendalian internal, kepuasan kerja, pengembangan mutu kerja karyawan dan pencegahan kecurangan adalah sebagi berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengendalian Internal Bidang Akuntansi	X1.1	0,683	0,2404	Valid
	X1.2	0,670	0,2404	Valid
	X1.3	0,799	0,2404	Valid
	X1.4	0,598	0,2404	Valid
	X1.5	0,684	0,2404	Valid
	X1.6	0,548	0,2404	Valid
	X1.7	0,666	0,2404	Valid

Kepuasan Kerja	X2.1	0,582	0,2404	Valid
	X2.2	0,384	0,2404	Valid
	X2.3	0,713	0,2404	Valid
	X2.4	0,683	0,2404	Valid
	X2.5	0,790	0,2404	Valid
	X2.6	0,790	0,2404	Valid
	X2.7	0,747	0,2404	Valid
	X2.8	0,692	0,2404	Valid
	X2.9	737	0,2404	Valid
	X2.10	0,590	0,2404	Valid
	X2.11	0,648	0,2404	Valid
	X2.12	0,790	0,2404	Valid
Pengembangan Mutu Kerja Karyawan	X3.1	0,383	0,2404	Valid
	X3.2	0,655	0,2404	Valid
	X3.3	0,725	0,2404	Valid
	X3.4	0,746	0,2404	Valid
	X3.5	0,640	0,2404	Valid
	X3.6	0,690	0,2404	Valid
Pencegahan Kecurangan	Y1	0,772	0,2404	Valid
	Y2	0,645	0,2404	Valid
	Y3	0,737	0,2404	Valid
	Y4	0,661	0,2404	Valid
	Y5	0,749	0,2404	Valid
	Y6	0,676	0,2404	Valid
	Y7	0,738	0,2404	Valid

Sumber : data primer, tahun 2023.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*, yaitu dengan membandingkan nilai r hitung, dibandingkan dengan r tabel (0,2404). Berdasarkan kategori di atas, maka semua item dalam indikator variabel keefektifan pengendalian internal, kepuasan kerja, pengembangan mutu kerja karyawan dan pencegahan kecurangan adalah valid, sehingga bisa dilanjutkan pada proses selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian terhadap hasil jawaban responden apakah konsisten atau reliabilitas dari waktu kewaktu. Adapun hasil uji reliabilitas antara keefektifan pengendalian internal, kepuasan kerja, pengembangan mutu kerja karyawan dan pencegahan kecurangan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Indikator	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Keefektifan pengendalian internal	0,789	Reliabel
2.	Kepuasan kerja	0,889	Reliabel
3.	Pengembangan mutu kerja karyawan	0,707	Reliabel
4.	Pencegahan kecurangan	0,834	Reliabel

Sumber : data primer, tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara keefektifan pengendalian internal, kepuasan kerja, pengembangan mutu kerja karyawan dan pencegahan kevurangan ternyata diperoleh $\alpha > 0.6$ maka

item pertanyaan tersebut bersifat reliabel. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan kolmogorov-smirnov, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83074902
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.095
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data primer, tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa nilai Kolmogrov-Sminov sebesar 0,169. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data dan nilai residual sudah memenuhi asumsi normalitas. Kemudian dalam kaitannya dengan teori in, uji normalitas dapat dinyatakan sebagi respon terhadap asumsi-asumsi yang mengarah pada signifikansi variabel.

4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai *matriks korelasi* yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya. Nilai dari VIF yang kurang dari 10 dan tolerance yang tidak kurang dari 0,1, menandakan tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari tabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas

Model regresi	Variabel Dependen	Tolerance	VIF	Keterangan
3	Keefektifan Pengendalian Internal Kepuasan Kerja	0,657 0,673 0,551	1,522 1,485 1,816	Tidak multikolinearitas

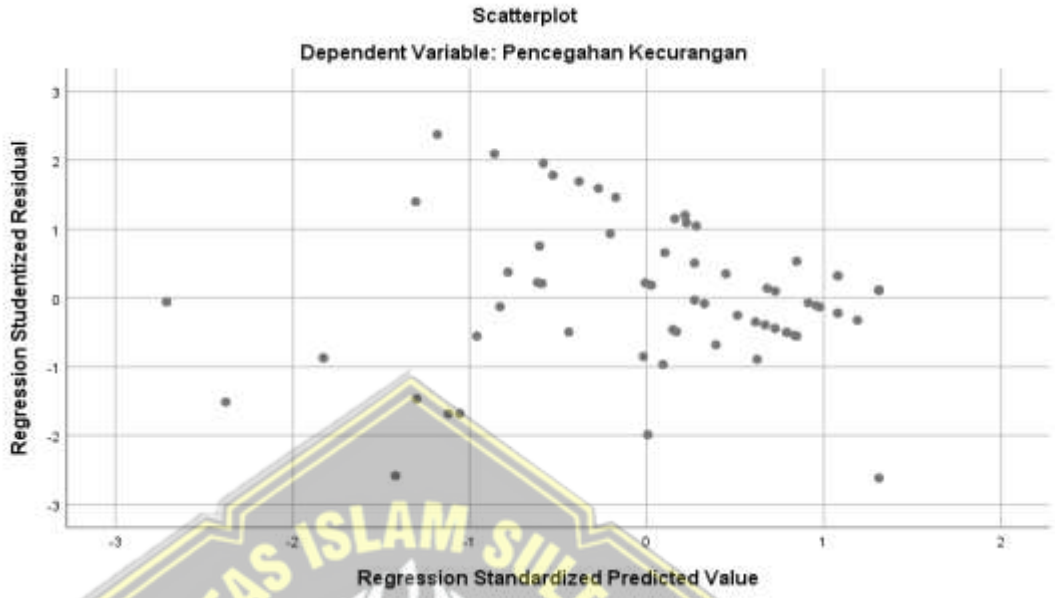
	Pengembangan Mutu Kerja Karyawan			

Sumber : data diolah, tahun 2023.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen (keefektifan pengendalian internal, kepuasan kerja dan pengembangan mutu kerja karyawan) mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Cara mengetahui terdapat perbedaan residual yang tidak sama dari satu pengamatan ke yang lain dalam model regresi diperlukan adanya uji heteroskedastisitas. Jika bervariasi dari pengamatan yang lain ke pengamatan tertentu disebut homoskedastisitas dan apabila bervariasi disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Jika dilihat dari Gambar 4.1, *scatter plot* yang ditunjukkan pada gambar tersebut menunjukkan bahwa titiknya tersebar secara acak, bukan membentuk pola yang jelas, dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada sumbu Y atau pada model regresi dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah model yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, diantaranya adalah data harus normal, model harus bebas dari multikolinearitas, dan juga terbebas dari heteroskedastisitas. Dari hasil analisis sebelumya, telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan

dalam penelitian ini adalah telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.018	3.449	
	Keefektifan Pengendalian Internal	.278	.128	.250
	Kepuasan Kerja	.202	.081	.283
	Pengembangan Mutu Kerja Karyawan	.387	.172	.282

Sumber : Data diolah, tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.9, maka didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y=1.018+0,278X1+0,202X2+0,387X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,1018 menyatakan bahwa jika variabel keefektifan pengendalian internal, kepuasan kerja dan pengembangan mutu kerja karyawan dianggap konstan maka pencegahan kecurangan adalah positif.

2. Koefisien regresi keefektifan pengendalian internal (X_1) sebesar 0,278 hal ini menunjukkan bahwa variabel keefektifan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Ini berarti apabila keefektifan pengendalian internal semakin meningkat, maka pencegahan kecurangan semakin tinggi.

3. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,202 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Ini berarti apabila kepuasan kerja meningkat, maka semakin tinggi pencegahan kecurangan.

4. Koefisien regresi pengembangan mutu kerja karyawan (X_3) sebesar 0,387 hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan mutu kerja karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Ini berarti apabila pengembangan mutu kerja karyawan meningkat, maka semakin pencegahan kecurangan.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Koefisien Determinas (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap penceghan kecurangan sebagai variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan (R^2). Dimana R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen dan R menjelaskan seberapa besar keeratan hubungan independen terhadap dependen, sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673[a]	.452	.426	1.874
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Mutu Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Keefektifan Pengendalian Internal				
b. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan				

Sumber : Data diolah, tahun 2023.

Dari tabel 4.10, diketahui bahwa nilai R 0 = 0,673 atau 67,3% yang mempunyai hubungan yang kuat karena mendekati nilai 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien. R^2 (R square) yang diperoleh sebesar 0,452. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independen yakni keefektifan pengendalian internal (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan pengembangan mutu kerja karyawan (X_3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 45,2% terhadap variabel dependen yaitu pencegahan kecurangan (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 54,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2 Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Tabel 4.11 Uji F

HASIL ANALISIS ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.702	3	60.901	17.344	.000[b]
	Residual	221.208	63	3.511		
	Total	403.910	66			
a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan						

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Mutu Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Keefektifan Pengendalian Internal

Sumber : data diolah, tahun 2023.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (a=0,05).

a. Apabila nilai F hitung < F tabel, maka Ho diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak dignifikan pada taraf signifikansi 5%.

b. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka Ho ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

DDari tabel, dapat ditunjukkan bahwa statistic F hitung > F tabel (17,344 > 3,15) atau tingkat sgnifikansi uji F sebesar 0,000 (p < 0,05) berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel-variabel independen yang terdiri dari keefektifan pengendalian internal (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan pengembangan mutu kerja karyawan (X_3) secara simultan terhadap perilaku kecurangan. Dari hasil tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4.6.3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T dipergunakan untuk menguji signifikan variabel-variabel secara parsial atau sendiri-sendiri. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan antara statistic t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} atau melihat angka probabilitas (sig.) dengan α 0,05, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau angka probabilitas (sig.) > 0,05 maka Ho diterima atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen keefektifan pengendalian internal, kepuasan kerja dan pengembangan mutu kerja karyawan terhadap variabel dependen pencegahan kecurangan.

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ angka probabilitas (sig.) < 0,05 maka Ho ditolak atau terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen keefektifan pengendalian internal, kepuasan kerja dan pengembangan mutu kerja karyawan terhadap variabel dependen pencegahan kecurangan.

Tabel 4.12 Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.018	3.449		.295	.769

	Keefektifan Pengendalian Internal	.278	.128	.250	2.176	.033
	Kepuasan Kerja	.202	.081	.283	2.495	.015
	Pengembangan Mutu Kerja Karyawan	.387	.172	.282	2.244	.028
a. Dependent Variable: Pencegahan Kecurangan						

Sumber : data diolah, tahun 2023.

a. Nilai t_{hitung} variabel keefektifan pengendalian internal (X_1) sebesar 2.176 (2.176 > 1.018) dengan tingkat signifikan 0,033 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel keefektifan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (Y).

b. Nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 2.495 (2.495 > 1.018) dengan tingkat signifikan 0,015 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap pencegahan kecurangan (Y).

c. Nilai t_{hitung} variabel pengembangan mutu kerja kayawan (X_3) sebesar 2.244 (2.244 > 1.018) dengan tingkat signifikan 0,028 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan mutu kerja karyawan terhadap pencegahan kecurangan (Y).

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan

Keefektifan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan, dalam bidang akuntansi. Hal ini berarti, semakin tinggi kefeektifan pengendalian internal dalam Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Semarang Kota maka akan semakin tinggi pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi yang akan terjadi. Hal ini dapat dikaitkan dengan adanya teori C = N + K yang menyatakan bahwa kecurangan dapat terjadi apabila terdapat niat dan kesempatan dari perilaku untuk melakukan kecurangan. Apabila tidak adanya kesempatan untuk melakukan kecurangan karena keefektifan pengendalian internal yang kuat, maka pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi akan tinggi. Hal ini selarasa dengan pendapat (Paranoan, 2018), yang menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal mempunyai pengaruh besar dalam mencegah kecenderungan kecurangan. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, 2015), yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi.

4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Pencegahan Kecurangan

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kecurangan dalam bidang akuntansi. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Semarang Kota, maka semakin tinggi pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi. Karena ketika karyawan merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan, maka akan menurunkan niat dan kecenderungan untuk melakukan tindakan kecurangan dalam bidang akuntansi Hal ini dapat dikaitkan dengan teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan dalam perusahaan. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka perilaku karyawan dalam perusahaan akan cenderung positif sehingga dapat meminimalisir niat atau kecebderungan untuk melakukan perilaku kecurangan dalam bidang akuntansi. Hal ini selaras dengan pendapat (Aprishella, 2014) yang menyatakn bahwa seorang karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung berperilaku positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan diharapkan karyawan tersebut jauh dari perilaku kecurangan dalam bidang akuntansi. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmaidha, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi.

4.7.3 Pengaruh Pengembangan Mutu Kerja Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan

Pengembangan mutu kerja karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi. Hal ini berarti, semakin tinggi pengembangan mutu kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Semarang Kota, maka semakin tinggi pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi yang terjadi. Karena ketika mutu kerja karyawan dalam perusahaan itu tinggi, maka akan menutup kemungkinan karyawan melakukan tindakan curang dalam pekerjaannya. Dengan begitu, jika mutu kerja karyawan itu tinggi maka akan menambah *value* dalam diri karyawan yang mendorong karyawan untuk tidak melakukan tindakan yang dapat menurunkan *value*-nya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprillia, 2020) yang menyatakan bahwa pengembangan mutu kerja karyawan sangat diperlukan untuk mencegah tindak kecurangan dalam bidang akuntansi.

BAB V

PENUTUP

5. 1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Semarang Kota. Hal ini karena jika Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Semarang Kota memiliki tingkat keefektifan pengendalian internal yang tinggi, maka akan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi yang terjadi, sehingga dapat meminimalisir adanya tindak kecurangan didalam Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Semarang Kota.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Semarang Kota. Hal ini karena apabila suatu perusahaan yang memaksimalkan tingkat kepuasan kerja pada karyawannya, maka akan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi sehingga dapat meminimalisir adanya tindak kecurangan didalam Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Semarang Kota.

3. Pengembangan mutu kerja karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Semarang Kota. Hal ini karena apabila suatu perusahaan meningkatkan mutu pada kerja karyawan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya, sehingga akan meningkatkan pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi pada perusahaan.

5. 2 Manfaat

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam melakukan upaya untuk menurunukan perilaku kecurangan dalam bidangan akuntansi suatu perusahaan.

2. Bagi Akademis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi akademis yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memperkuat penelitian terdahulu dan diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian dalam bidang perbankan. Hal ini dikaitkan dengan kinerja dan sistem pada perbankan yang diperlukan dalam mempengaruhi perilaku kecurangan dalam bidang akuntansi. Apabila kinerja dan sistem pada perbankan baik maka akan

mampu bagi perbankan untuk meingkatkan kualitasnya dalam menurunkan perilaku kecurangan dalam bidang akuntansi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka keterbatasan yang dalam ada dalam penelitian ini yaitu terkendalanya menambah jumlah responden terkait dengan izin pelaksanaan di perusahaan yang sulit dan kurangnya macam variabel dalam penelitian.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan, maka agenda penelitian yang akan datang diharapkan dapat mendapatkan izin untuk mendapat lebih banyak responden dalam penelitian. Kedua, diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas lainnya seperti kemampuan kerja, karena kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

`DAFTAR PUSTAKA

ACFE Indonesia. (2020). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, *53*(9), 1–76. https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/

Alvin, A. (2018). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Di PT. INALUM (Persero). *Universitas Sumatera Utara*, 44–85.

Andora, D. (2019). *Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam organisasi*.

Aprillia. (2020). *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi*.

Aprishella. (2014). *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta*. *3*, 1.

Arens, & Alvin. (2015). *Auditing & Jasa Assurance*. Erlangga.

Arief Hidayat: Indonesia Negara Hukum Demokratis yang Berketuhanan. (2022). MAHKAMAH KONSTITUSI RI. https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=16565

Ernawati, N. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, *20*(29), 1–14. https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bayan/article/viewFile/110/99

Fatma, D. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen*.

Fauziah, Y. A. (2017). *Kepuasan Kerja Dengan Intensi Kecurangan (Fraud) Pada Karyawan*. https://eprints.umm.ac.id/43999/%0Ahttps://eprints.umm.ac.id/43999/1/jiptummpp-gdl-yangayunit-50568-1-fulltex-%29.pdf

Fernandhytia, F., & Muslichah, M. (2020). The Effect of Internal Control, Individual Morality and Ethical Value on Accounting Fraud Tendency. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, *35*(1), 112. https://doi.org/10.24856/mem.v35i1.1343

Ghozali, I. (2017). Analisis Multi Variate Dengan Program SPSS. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Handayaningrat, & Soewarno. (1994). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. CV. Haji Masagung.

Hariandja. (2006). *Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia*. Erlangga.

Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Indah, P. (2018). *Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang*. *7*, 1.

Juanda, A. (2019). Efektivitas Pengendalian Internal Penjualan Pada Pt . Indosat Tbk . Skripsi Oleh : Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Di Fakultas Ekono. *Universitas Medan Area*, *Juanda, A. (2019). Efektivitas Pengendalian Internal Penjualan Pada Pt . Indosat Tbk . Skripsi Oleh : Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjan*.

Marciano, B., Syam, A., Suyanto, & Ahmar, N. (2021). Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan: Sebuah Literatur Review. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, *20*(2), 130–137. https://doi.org/10.22225/we.20.2.2021.130-137

Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.

OJK. (2016). POJK Tentang Jaringan Kantor Bank Syariah. *Perbankan, Syariah*. http://www.ojk.go.id/id/regulasi/Pages/POJK-tentang-Jaringan-Kantor-Perbankan-Syariah-dalam-Rangka-Stimulus-Perekonomian-Nasional-bagi-Bank.aspx

Paranoan. (2018). *Efektivitas Pengendalian Internal, kepuasan Kerja, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. *1*, 1.

Rahmaidha, R. (2016). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Kepuasan Kerja Kerja Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Akuntansi*.

Ratnadi, K. Y. K. D. & N. M. D. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, *2017*(1), 917–941.

RI, K. K. (2017). *Implementasi Pengendalian Intern di Lingkungan Kementerian Kesehatan RI*. https://itjen.kemkes.go.id/berita/detail/implementasi_pengendalian_intern_di_lingkungan_kementerian_kesehatan_ri#

Riyadi, S. (2000). Motivasi dan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating Dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, *Vol. 3 No.*, 134–150.

Robins, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Index.

Santoso. (2015). *Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang*. *2*, 138–150.

Setiyawan. (2017). SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN SISTEM MANAJEMEN RISIKO PEMBIAYAAN PADA BANK SYARIAH Sri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *6*(2), 193–222.

Studi Ilmu Editor. (n.d.). *Cara Meningkatkan Motivasi Karyawan*. https://www.studilmu.com/blogs/details/7-cara-untuk-meningkatkan-motivasi-karyawan

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta.

Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1–60.

Tuanakota, T. (2011). *Berpikir Kritis Dalam Auditoring*. Salemba Empat.

Umar, H. (2003). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Gramedia Pustaka.

Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Pers.

Wilopo. (2006). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.