

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

Irma Setyani, Aditya Septiani¹

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone : +622476486851

ABSTRACT

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

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

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

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

PENDAHULUAN

Dalam berita Metro TV pada tanggal 21 Februari yang lalu, di negara kita negara Indonesia, korupsi yang dilakukan oleh pejabat atau petinggi-petinggi negara, pencucian uang dari dana haji yang akhir-akhir ini sedang panas disiarkan dan ironisnya dilakukan sendiri oleh Menteri Agama RI sendiri. Ironisnya ini dilakukan oleh orang yang sangat penting dan kita anggap sebagai pemimpin dan panutan justru mengambil alih hak-hak rakyatnya. Tindakan yang pantas untuk melakukan pencegahan terhadap kecurangan (*fraud*) adalah dengan melihat dari apakah kualitas prosedur pengendalian internal (*ICP Quality*) sudah terlaksana dengan baik atau belum. Menilai tingkatan *fraud* bisa dilakukan dengan lima bentuk pengendalian yang dibuat oleh *Committee of Sponsoring Organizations (COSO)* pada tahun 2004 yaitu bagaimana lingkungan pengendalian pada perusahaan, bagaimana penilaian resiko, bagaimana aktivitas pengendaliannya, bagaimana informasi dan komunikasinya, dan bagaimana pengawasan yang tepat jika terjadi kecurangan (*COSO*, 2004).

Menurut Albrecht, dkk (1984) dalam penelitian Rae dan Subramaniam (2008), menjelaskan tentang faktor-faktor terjadinya kecurangan yang digambarkan dalam segitiga kecurangan atau "*fraud triangle*" yang mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) model hubungan yang menyatakan kondisi yang bagaimana sehingga kecurangan itu bisa terjadi. Adanya tekanan, kesempatan dan rasionalisasi yang dapat menyebabkan terjadinya kecurangan itu semakin banyak, dimulai dari perasaan seseorang yang merasa perusahaan atau pekerjaan tidak adil terhadap dirinya, akan menimbulkan tekanan pada dirinya, menciptakan kesempatan, dan pembelaan diri yang kuat terhadap terjadinya *fraud*.

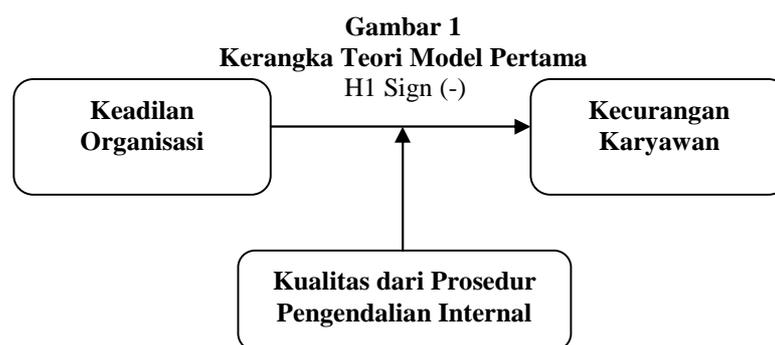
¹ *Corresponding author*

Keadilan dalam organisasi sangatlah penting bagi individu atau bahkan kelompok yang menaungi suatu organisasi dalam hal ini perusahaan (Rizky Palapa, 2010). Semua orang butuh pengakuan dan perlakuan yang adil dari organisasinya. Keadilan itu dapat dimaknai dengan sesuatu yang konsisten, tidak memihak, dan representative dalam mengikutsertakan karyawan (Greenberg, 1986) dan saling berinteraksi antar interpersonal yaitu antara bawahan dengan atasan (Judge dan Colquitt, 2004) dalam (Jamaluddin Mahasari, 2012). Bila karyawan merasa bahwa perusahaan telah adil terhadap dirinya maka kinerja dan tanggungjawab terhadap perusahaannya akan semakin baik, lain halnya dengan bila karyawan tersebut merasa perusahaan tidak memperlakukannya dengan adil, maka karyawan tersebut mungkin saja akan melakukan kecurangan (*fraud*) yang tidak diinginkan perusahaan. Menggunakan lima bentuk pengendalian internal yang dibuat oleh COSO, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas internal audit, informasi dan komunikasi, dan pengawasan atau *monitoring* dari sebuah sistem organisasi akan tampak dari pengendalian manajemennya yang terkait dengan *ICP Quality* atau Kualitas Prosedur Pengendalian Internal (COSO, 2004).

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah memperoleh bukti empiris dan hasil analisis terhadap pengaruh *moderating* kualitas dari prosedur pengendalian internal terhadap hubungan keadilan organisasi dan kecurangan karyawan, kemudian untuk memperoleh bukti empiris dan hasil analisis dari pengaruh lingkungan pengendalian terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal, pengaruh penilaian resiko terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal, pengaruh aktivitas pengendalian terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal, pengaruh informasi dan komunikasi terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal, dan pengaruh pengawasan (*monitoring*) terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Albrecht, dkk (1884) dalam Rae dan Nava Subramaniam (2008) menyatakan bahwa perilaku atau tindak kecurangan dapat disebabkan oleh banyak hal seperti adanya tekanan (*pressure*), adanya kesempatan (*opportunity*), adanya tindak ketidakadilan dalam organisasi atau bahkan pembenaran alasan (*rationalization*). Hal-hal tersebut dapat diminimalkan dengan pelaksanaan kualitas dari prosedur pengendalian internal. Kualitas dari prosedur pengendalian internal ini diprosikan menjadi variabel *moderating* pada hubungan variabel persepsi keadilan organisasi dengan kejadian kecurangan (*fraud*) pada karyawan. Dalam hal ini diperoleh bahwa kualitas dari prosedur pengendalian internal sebagai variabel *moderating* lalu persepsi keadilan organisasi sebagai variabel Independen dan kecurangan karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan uraian di atas dapat diperoleh kerangka pemikiran yang pertama atau model pertama adalah sebagai berikut :



Sumber : Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008)

Pengaruh Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal dan Keadilan Organisasi pada Kecurangan Karyawan

Kecurangan karyawan dapat muncul bila karyawan merasa perusahaan tidak adil terhadap dirinya. Kecurangan merupakan tindakan menyimpang yang merugikan pihak-pihak tertentu bahkan negara. Adanya tekanan (*pressure*) dari perusahaan, adanya kesempatan (*opportunity*) dan sikap pembenaran yang kuat dari diri karyawan (*rationalization*). Dengan tekanan dan ketidakadilan, karyawan akan melakukan perbuatan curang. Perusahaan tidak dapat melakukan

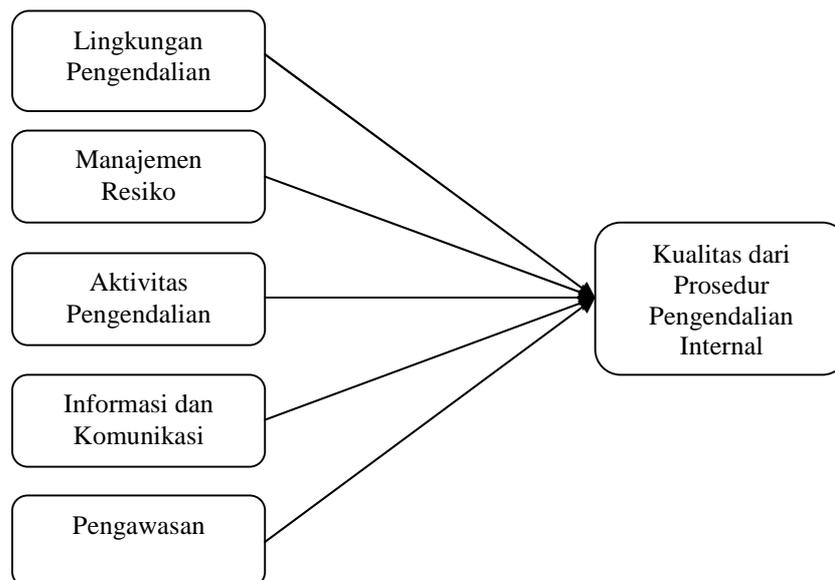
kesalahan atau berlaku tidak adil jika pengendalian internal perusahaan baik. Pengendalian internal yang dijalankan sesuai prosedur akan meminimalisir kecurangan yang akan terjadi di dalam perusahaan. Maka diasumsikan berpengaruh negatif yaitu jika keadilan organisasi dan kualitas dari prosedur pengendalian internal suatu perusahaan itu baik dan tinggi maka tingkat kecurangan yang dilakukan oleh karyawan karyawan perusahaan akan rendah. Berdasarkan uraian di atas dan sesuai dengan penelitian sebelumnya (Rae dan Subramaniam, 2008) yang dinyatakan dalam rumusan hipotesis yang pertama (H1) sebagai berikut :

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

Kualitas dari prosedur pengendalian internal juga dapat dinilai dari beberapa aspek. Diantaranya adalah dengan lima bentuk pengendalian yang dibuat oleh COSO (2004) yaitu lingkungan pengendalian perusahaan, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan (*monitoring*). Ketika prosedur pengendalian internal lebih mudah dibuat sebagai kebijakan dari sebuah organisasi, maka individu-individu atau karyawan-karyawan untuk mengikuti kebijakan yang dibuat itu akan lebih sulit. Menurut COSO (2004) lingkungan pengendalian sebuah perusahaan merupakan pedoman bagi manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan, nilai keputusan dan gaya manajemen mereka. Manajemen resiko mengajarkan para karyawannya agar dapat mendeteksi dengan mudah resiko yang akan terjadi saat perubahan kebijakan itu terjadi. Semakin tinggi manajemen resiko, akan membuat karyawannya lebih memahami pentingnya kualitas dari prosedur pengendalian internal dan membuat peraturan-peraturan tersebut dipatuhi.

Semakin luas aktivitas pengendalian di suatu perusahaan maka akan semakin mudah mengidentifikasi adanya kelemahan di dalam prosedur pengendalian internal. Bila kelemahan dalam prosedur pengendalian internal lebih cepat diidentifikasi dengan baik maka akan lebih optimal untuk melakukan perubahan yang baik yang akan meningkatkan kualitas dari prosedur pengendalian internalnya juga. Demikian juga dengan informasi dan komunikasi dan pengawasan, semakin tinggi tingkatan penggunaannya maka akan semakin mudah mengidentifikasi kelemahan pada kualitas prosedur pengendalian internalnya. Dan dengan diketahuinya kelemahan dari prosedur pengendalian internalnya, maka perusahaan akan berusaha untuk memperbaiki prosedur pengendalian internalnya. Dari uraian di atas maka diperoleh kerangka penelitian yang kedua adalah sebagai berikut :

Gambar 2
Kerangka Teori Model Kedua



Sumber : Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008)

Pengaruh Lingkungan Pengendalian pada Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal

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

Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008) mengemukakan bahwa semakin tinggi etika manajemen, maka juga akan lebih menguntungkan bagi karyawan untuk lebih mengedepankan etika dalam perusahaan melalui peraturan dan kebijakan perusahaan termasuk memperbaiki kualitas prosedur pengendalian internal perusahaan.

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

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

Pengaruh Manajemen Resiko pada Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal

Pengendalian internal sebagaimana didefinisikan oleh COSO, terdiri atas lima komponen yang saling terkait (Mustafa, 2004), penaksiran resiko (*Risk Assesment*) merupakan suatu usaha manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi resiko yang tepat dan relevan dalam menyiapkan laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.

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

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

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

Pengaruh Aktivitas Pengendalian pada Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal

Pengendalian internal sebagaimana didefinisikan oleh COSO, terdiri atas lima komponen yang saling terkait (Mustafa, 2004), aktivitas pengendalian (*control activities*) merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang yang dibuat oleh manajemen untuk mencapai tujuan laporan keuangan yang obyektif.

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

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

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

Pengaruh Informasi dan Komunikasi pada Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal

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

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

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

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

Pengaruh Pengawasan pada Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal

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

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

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

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

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel keadilan organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert dengan tujuh (7) kategori jawaban. Dengan kategori jawaban “Sangat tidak Setuju” dengan angka 1, “Tidak Setuju” dengan angka 2, “Kurang Setuju” dengan angka 3, “Netral” dengan angka 4, “Agak Setuju” dengan angka 5, “Setuju” dengan angka 6, dan “Sangat Setuju” dengan angka 7.

Untuk variabel lingkungan pengendalian, manajemen resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pengawasan (*monitoring*) diukur menggunakan skala *Likert* dengan delapan (8) kategori jawaban yaitu 0 (Nol) sampai dengan 7 (Tujuh). Dengan kategori jawaban 0 untuk “Tidak Sama Sekali”, 1 untuk “Sangat Buruk”, 2 untuk “Buruk”, 3 untuk “Cukup Buruk”, 4 untuk “Cukup”, 5 untuk “Cukup Baik”, 6 untuk “Baik”, dan 7 untuk kategori jawaban “Sangat Baik”. Menyesuaikan dengan penelitian sebelumnya (Rae dan Subramaniam, 2008) variabel kecurangan karyawan diukur dengan menggunakan *dummy* yaitu menggunakan skor satu (1) dan nol (0), 0 untuk kategori jawaban “Ya” dan 1 untuk kategori jawaban “Tidak”.

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

Penentuan Sampel dan Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Diawali dengan survey ke perusahaan-perusahaan yang telah dipilih menjadi sampel. Bila perusahaan tidak memiliki *contact person* atau *link*, dapat juga izin sebelumnya melalui bagian kesekretariatan. Jika telah mendapatkan izin, kuesioner diserahkan kepada link atau bagian kesekretariatan untuk diisi oleh para karyawan dalam jangka waktu 5 (lima) hari lalu dikumpulkan kembali di bagian kesekretariatan atau link sebelumnya. Setelah 5 (lima) hari, peneliti mengambil kembali kuesioner yang telah diisi di bagian kesekretariatan atau link yang telah dipercaya. Penentuan sampel menggunakan tehnik *purposive sampling* yaitu peneliti menentukan sendiri kriteria yang akan dijadikan sampel. Adapun kriteria-kriteria tersebut antara lain :

- a. Untuk perusahaan keuangan dikhususkan untuk BPR karena lingkup perusahaan yang tidak terlalu besar dan peneliti dimudahkan dalam mendapatkan data (menyebarkan kuesioner) dan perusahaan non keuangan merupakan perusahaan BUMN yang memiliki banyak karyawan.
- b. Perusahaan terdapat di wilayah yang mudah terlihat.

c. Kemudahan mendapatkan ijin untuk penyebaran kuesioner.

Terdapat *link* atau *contact person* pada perusahaan untuk memudahkan penyebaran dan pengambilan data penelitian. Sedangkan penentuan jumlah responden minimal penelitian ini mengacu pada pendapat menurut Roscoe (1975) dalam Sekaran (2006) dalam penelitian analisis multivariat atau linier berganda umumnya jumlah penelitian 10 kali lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian. Maka dalam penelitian ini responden yang harus dicapai minimal adalah berjumlah 80 responden yang didapat dari jumlah variabel dikalikan dengan 10.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua model kerangka penelitian, sehingga metode analisis yang digunakan juga terdiri dari dua rumusan. Untuk model yang pertama, karena terdapat variabel moderating yaitu variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal dan terdapat *dummy* pada variabel dependennya yaitu kecurangan karyawan, maka untuk model yang pertama ini menggunakan analisis regresi logistik (*logistic regression analysis*). Dalam model pertama peneliti menggunakan ukuran perusahaan yang digunakan sebagai variabel kontrol. Untuk model yang pertama diperoleh rumusan regresi sebagai berikut:

$$\Pr(Y = 1) = F[\beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_1 * X_2 + \beta_4X_3] \quad (1)$$

Dimana :

Pr(Y = 1)	: Keterjadian kecurangan karyawan
X ₁	: Kualitas dari prosedur pengendalian internal
X ₂	: Persepsi keadilan organisasi
X ₁ *X ₂	: Interaksi
X ₃	: Ukuran Perusahaan

Untuk model penelitian yang kedua menggunakan metode analisis regresi berganda atau *multiple regression analysis*. Dimana variabel dependen yaitu kualitas dari prosedur pengendalian internal diregresi dengan 5 (lima) variabel independen yaitu lingkungan pengendalian perusahaan, manajemen resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan *monitoring* atau pengawasan. Dalam model yang kedua ini juga menggunakan ukuran perusahaan tetapi hanya sebagai kontrol saja. Model kedua dirumuskan dalam rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_6X_6 + \square \quad (2)$$

Dimana :

Y	= Kualitas dari prosedur pengendalian internal
X ₁	= Lingkungan etika perusahaan
X ₂	= Pelatihan manajemen resiko
X ₃	= Aktivitas internal audit
X ₄	= Informasi dan komunikasi
X ₅	= Pengawasan
X ₆	= Ukuran perusahaan
□	= Tingkat kesalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dekskripsi Sampel Penelitian

Tabel 1
Pemilihan Sampel dengan Purposive Sampling

NO	KATEGORI SAMPEL	JUMLAH
1	Jumlah perusahaan keuangan dan non keuangan di Kota Semarang	100
2	Perusahaan BPR di Kota Semarang	30
3	Perusahaan BUMN di Kota Semarang	30
4	Perusahaan yang menerima surat ijin	15
5	Perusahaan yang memberikan ijin	7
6	Jumlah Perusahaan Sampel	7
Jumlah Responden minimal (Jumlah Variabel x 10)		80

Tabel 1 dari jumlah perusahaan keuangan dan non keuangan di Kota Semarang, diperoleh jumlah BPR dan jumlah perusahaan BUMN di Kota Semarang. Dengan kriteria perusahaan yang mudah ditemui dan peneliti mendapatkan ijin untuk melakukan penelitian diperoleh jumlah sampel penelitian. Dengan jumlah responden minimal 80 responden peneliti dalam hal ini menyebar kuesioner kepada responden berjumlah 200 eksemplar yang kembali pada peneliti. Berikut data tabel jumlah responden yang tersebar di perusahaan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) dan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2
Distribusi Kuesioner

Jenis Perusahaan	Kuesioner Terdistribusi (Jumlah Responden)	Kuesioner Kembali	Reliabel
BPR (Bank Perkreditan Rakyat)	80	65	55
BUMN (Badan Usaha Milik Negara)	120	83	65
TOTAL	200	131	120

Sumber: data diolah, 2014

Dari table 2 dari jumlah total kuesioner yang tersebar yaitu 200 eksemplar kuesioner yang dibagikan kepada perusahaan diperoleh kuesioner yang kembali adalah berjumlah 131 kuesioner yang 11 kuesioner tidak valid yang dikarenakan jawaban responden yang tidak konsisten dari waktu ke waktu. Dengan demikian jumlah total kuesioner yang valid dan reliabel adalah 120 eksemplar kuesioner. Jumlah ini sudah mencukupi jumlah responden minimal yaitu 80 responden.

Hasil Model Pertama

Tabel 3
Deskriptif Statistik Penelitian Model Pertama

Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic
120	8	42	33.92	.508	5.560
120	0	1	.67	.043	.470
120	32	40	36.41	.171	1.876
120					

Sumber: data diolah, 2014

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa jumlah observasi atau data yang diteliti (N) dalam penelitian ini adalah sebanyak 120. Statistik deskriptif terhadap

persepsi keadilan organisasi menunjukkan nilai minimumnya sebesar 8 dan maksimum sebesar 42 dengan nilai rata-rata 33.2 dengan standar deviasi 5.560. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi keadilan perusahaan dilakukan paling rendah bernilai 8 dan paling tinggi mencapai nilai 42 dengan rata-rata menilai resiko perusahaan 5.56.

Hasil analisis statistik deskriptif pada *fraud* menunjukkan nilai minimum sebesar 0 dan maksimal dengan nilai 1 dengan nilai rata-rata 0.67. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecurangan perusahaan paling rendah adalah bernilai 0 dan paling tinggi dengan nilai 1 dengan rata-rata kecurangan sebesar 0.67.

Statistik Deskriptif terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal nilai minimum sebesar 32 dan maksimum pada nilai 40 dengan rata-rata 36.41. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas dari prosedur pengendalian internal yang kurang maksimal karena perusahaan menggunakan kualitas dari prosedur pengendalian internal pada nilai terendah 32 dan tertinggi pada nilai 40 dengan rata-rata melakukan informasi dan komunikasi yang baik sebesar 36.41.

Tabel 4
Hasil Regresi Logistik Model Pertama

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.369	3.014		1.781	.048
	Kualitas Pengendalian Internal	.163	.083	.650	1.964	.042
	Persepsi Keadilan Organisasi	.040	.089	.471	.449	.004
	moderating	-.001	-.002	-.535	.487	-.027

a. Dependent Variable: Fraud

Sumber: data diolah, 2014

Dari tabel 4 mengenai hasil regresi logistik dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi untuk model pertama adalah

$$Pr(Y = 1) = F[0 + 0.650X_1 + 0.471X_2 + (-0.535)X_1 * X_2] \quad (1)$$

Dimana :

- Pr(Y = 1) : Kecurangan Karyawan
- X₁ : Kualitas dari prosedur pengendalian internal
- X₂ : Persepsi keadilan organisasi
- X₁*X₂ : Interaksi

Dari tabel 4 diperoleh nilai Unstandardized Coefficients Beta dari persepsi keadilan organisasi adalah sebesar 0.471 dengan nilai signifikan 0.04 yang artinya bahwa variabel persepsi keadilan organisasi signifikan karena nilai sig berada di bawah 0.05. Untuk variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal nilai Unstandardized Coefficients Beta sebesar 0.650 dan signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.042. Sedangkan untuk interaksi antara kualitas dari prosedur pengendalian internal dan persepsi keadilan organisasi adalah sebesar -0.535 dan signifikan dibawah 0.05 yaitu sebesar -0.027.

Nilai interaksi antara kualitas dari prosedur pengendalian internal dan persepsi keadilan organisasi sebesar -0.535 maka asumsi untuk hipotesis pertama diterima yaitu karena tingginya kualitas dari prosedur pengendalian internal dan tingginya persepsi keadilan organisasi maka kejadian kecurangan atau *fraud* akan rendah.

Hasil Model Kedua

Tabel 5
Deskriptif Statistik Penelitian Model Kedua

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Manajemen Resiko	120	15	21	18.42	1.254	1.573
Aktifitas Pengendalian	120	31	42	37.17	2.658	7.064
Informasi dan Komunikasi	120	4	7	6.28	.661	.436
Pengawasan	120	5	7	6.26	.615	.378
ICPQuality	120	32	40	36.87	1.780	3.169
Ling_2	120	1.32	1.45	1.3869	.02872	.001
Valid N (listwise)	120					

Sumber: data diolah, 2014

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 5 menunjukkan bahwa jumlah observasi atau data yang diteliti (N) dalam penelitian ini adalah sebanyak 120. Statistik deskriptif terhadap manajemen resiko menunjukkan nilai minimumnya sebesar 15 dan maksimum sebesar 21 dengan nilai rata-rata 18.42 dengan standar deviasi 1.254. Hasil analisis statistik deskriptif pada aktivitas pengendalian menunjukkan nilai minimum sebesar 31 dan maksimal dengan nilai 42 dengan nilai rata-rata 37.17. Statistik deskriptif terhadap informasi dan komunikasi menunjukkan nilai minimum sebesar 4 dan maksimum pada nilai 7 dengan rata-rata 6.28. Hasil ini menunjukkan bahwa penggunaan informasi dan komunikasi yang kurang maksimal karena perusahaan menggunakan informasi dan komunikasi pada nilai terendah 4 dan tertinggi pada nilai 7 dengan rata-rata melakukan informasi dan komunikasi yang baik sebesar 6.28.

Statistik deskriptif terhadap pengawasan juga menunjukkan nilai yang rendah yaitu minimum sebesar 4 dan maksimum pada nilai 7 dengan rata-rata 6.26. Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan yang kurang maksimal karena perusahaan melakukan kontrol atau pengawasan pada nilai terendah 5 dan tertinggi pada nilai 7 dengan rata-rata melakukan pengawasan atau *monitoring* yang baik sebesar 6.26. Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal atau *ICPQuality* menunjukkan nilai minimum sebesar 32 dan maksimal dengan nilai 40 dengan nilai rata-rata 36.87. Statistik deskriptif terhadap lingkungan pengendalian menunjukkan nilai minimumnya sebesar 1.32 dan maksimum sebesar 1.45 dengan nilai rata-rata 1.3869.

Tabel 6
Hasil Regresi Linear Berganda Model Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.563	7.911		3.105	.002		
Manajemen Resiko	.201	.140	.141	2.434	.004	.812	1.231
Aktifitas Pengendalian	.083	.069	.124	2.206	.030	.746	1.341
Informasi dan Komunikasi	-.545	.253	-.202	-2.156	.133	.900	1.112
Pengawasan	.356	.269	.123	1.323	.188	.916	1.092
Ling_2	4.842	5.812	.078	2.833	.006	.899	1.113

a. Dependent Variable: ICPQuality

Dari tabel 6 mengenai hasil linear berganda dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear berganda untuk model kedua adalah

$$Y = 0.078X1 + 0.141X2 + 0.124X3 - 0.202X4 + 0.123X5$$

Dimana :

Y = Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal

X1 = Lingkungan Pengendalian

X2 = Manajemen Resiko

X3 = Aktifitas Pengendalian

X4 = Informasi dan Komunikasi

X5 = Pengawasan

Dari rumus model dua di atas dapat diartikan bahwa variabel lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal yaitu sebesar 0.078. Variabel manajemen resiko berpengaruh positif terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal sebesar 0.141. Variabel aktifitas pengendalian berpengaruh positif terhadap variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal sebesar 0.124. Variabel informasi dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal sebesar -0.202. Variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal sebesar 0.123. Untuk menguji apakah ada hubungan signifikan antara variabel supaya tercipta hipotesis yang kuat adalah dengan melihat uji t dan uji f.

Pengambilan keputusan dengan tingkat α atau signifikansi 0.05 dan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel adalah sebagai berikut : Berdasarkan tabel 4.26 nilai signifikansi variabel manajemen resiko 0.004 atau lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung 2.434 > t tabel 1.658 maka hipotesis diterima atau menolak Ho. Untuk variabel aktifitas pengendalian nilai signifikansi 0.030 < 0.05 dan nilai t hitung 2.206 > t tabel 1.658, maka hipotesis alternatif diterima. Variabel informasi dan komunikasi dan pengawasan masing-masing memiliki nilai signifikansi 0.133 dan 0.188 > 0.05 dan nilai t hitungnya -2.156 dan 1.323 < t tabel 1.658, maka hipotesis alternatif ditolak. Variabel lingkungan pengendalian memiliki nilai signifikansi 0.006 < 0.05 dan nilai t hitung 2.883 > t tabel 1.658 maka hipotesis alternatif diterima.

Dapat disimpulkan dari melihat dan membandingkan nilai t tabel dengan t hitung bahwa variabel lingkungan pengendalian, manajemen resiko, dan aktifitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal. Dan variabel informasi dan komunikasi dan pengawasan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal. Dengan kata lain hipotesis kedua (H2), hipotesis ketiga (H3), dan hipotesis keempat (H4) diterima karena berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 7
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Moderating	B	Sig	Arah	Keputusan
Keadilan Organisasi	Kecurangan Karyawan	Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal	-0.535	-0.027	Negatif (-)	Diterima
Lingkungan Pengendalian	Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal	-	0.078	0.006	Positif (+)	Diterima
Manajemen Resiko	Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal	-	0.141	0.004	Positif (+)	Diterima
Aktivitas Pengendalian	Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal	-	0.124	0.030	Positif (+)	Diterima
Informasi dan Komunikasi	Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal	-	-0.202	0.133	Negatif (-)	Ditolak
Pengawasan	Kualitas dari Prosedur Pengendalian Internal	-	0.123	0.188	Negatif (-)	Ditolak

Berdasarkan data yang telah diolah dalam SPSS 16.0 yang disajikan dalam tabel 7 diperoleh hasil untuk hipotesis yang pertama (H1) yaitu ada hubungan signifikan antara persepsi keadilan organisasi dan kualitas dari prosedur pengendalian internal terhadap kecurangan karyawan. Dari tabel 7 diperoleh nilai B sebesar -0.535 dengan nilai signifikansi -0.027 yang itu nilainya lebih kecil dari nilai signifikansi atau α sebesar 0.05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dan nilai B nya yang negatif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa arah hipotesis adalah negatif yang berarti bahwa jika persepsi keadilan organisasinya baik atau positif dan kualitas dari prosedur pengendalian internalnya positif maka kecurangan karyawan berkurang atau bahkan tidak terjadi. Sesuai dengan hipotesis yang pertama maka H1 atau hipotesis pertama dinyatakan diterima atau didukung.

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa hipotesis yang kedua (H2), hipotesis yang ketiga (H3), hipotesis yang keempat (H4) menunjukkan arah yang positif dan signifikan karena kurang dari 0.05. Ini sesuai dengan teori hipotesis yang mengatakan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap kualitas dari prosedur dari pengendalian internal (H2), manajemen resiko berpengaruh positif terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal (H3) dan aktifitas pengendalian yang berpengaruh positif terhadap kualitas dari prosedur pengendalian internal (H4).

Sedangkan untuk hipotesis kelima (H5) dan hipotesis keenam (H6) ditolak karena nilai signifikan yang melebihi 0.05 yang itu tidak sesuai teori yang dibangun dalam penentuan hipotesis. Walaupun searah yaitu berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan, maka hipotesis kelima dan keenam ditolak atau tidak didukung. Hipotesis kelima yaitu terdapat pengaruh positif antara informasi dan komunikasi dan kualitas dari prosedur pengendalian internal yang dengan asumsi bahwa jika terdapat kesesuaian antara pemberian informasi dan ketepatan menyampaikan informasi tersebut maka kualitas pengendalian internalnya pun akan semakin baik. Hipotesis kelima (H5) ditolak yaitu berarti bahwa komunikasi antara karyawan dan atasan tidak terlalu baik. Sehingga sering ada kekeliruan atau kesalahpahaman atas dokumen yang karyawan serahkan kepada personel yang tepat.

Hipotesis keenam (H6) yaitu terdapat pengaruh positif antara pengawasan (*monitoring*) dan kualitas dari prosedur pengendalian internal yang dengan asumsi bahwa jika pengawasan manajer

terhadap karyawan yang bersangkutan itu baik maka secara langsung kualitas pengendalian internalnya pun akan semakin baik. Karena hipotesis keenam ditolak yang berarti bahwa kurangnya pengawasan atau pemantauan terhadap kinerja perusahaan dan karyawan oleh manajer yang menyebabkan lemahnya sistem pengendalian internal dalam perusahaan tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas dari prosedur pengendalian internal pada perusahaan keuangan yaitu Bank Perkreditan Rakyat atau BPR dan BUMN dikhususkan pada Telekomunikasi. Dalam penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel diantaranya variabel dependen, variabel independen dan variabel *moderating*. Persepsi keadilan organisasi, lingkungan pengendalian, manajemen resiko, aktifitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan merupakan variabel independen. Kecurangan karyawan atau *employee's fraud* merupakan variabel dependen. Sedangkan kualitas dari prosedur pengendalian internal merupakan variabel dependen dan juga merupakan variabel *moderating*.

Dalam penelitian ini terdapat dua model kerangka penelitian. Pertama, menempatkan variabel kualitas dari prosedur pengendalian internal sebagai variabel *moderating* lalu persepsi keadilan organisasi sebagai variabel independen dan kecurangan karyawan sebagai variabel dependen. Model pertama ini menggunakan alat analisis yaitu menggunakan uji regresi logistik. Sedangkan untuk model yang kedua menempatkan kualitas dari prosedur pengendalian internal sebagai variabel dependen dan Persepsi keadilan organisasi, lingkungan pengendalian, manajemen resiko, aktifitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pengawasan merupakan variabel independen yang diuji dengan regresi linear berganda.

Untuk hipotesis pertama (H1) dinyatakan didukung. Tanda negatif (-) pada nilai -0.535 menunjukkan arah negatif yang diasumsikan pada pernyataan jika kualitas dari prosedur pengendalian internalnya mengalami peningkatan dan persepsi keadilan organisasi meningkat maka kemungkinan karyawan melakukan kecurangan (*fraud*) rendah dan nilai signifikan yang lebih rendah dari α 0.05. Untuk hipotesis kedua (H2) dinyatakan didukung. Nilai koefisien yang bernilai positif (+) maka variabel lingkungan pengendalian adalah memiliki arah yang positif atau searah dan nilai signifikansi 0.006 yang lebih kecil dari α 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan pengendalian signifikan terhadap model. Semakin baik lingkungan pengendalian perusahaan maka akan semakin baik juga kualitas dari prosedur pengendalian internal perusahaan tersebut. Hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima atau didukung karena nilai *t hitung* yang lebih besar dari nilai *t tabel* yaitu $2.434 > 1.658$ dan nilai signifikansi 0.004 yang lebih kecil dari α 0.05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen resiko signifikan terhadap model. Berdasarkan nilai koefisien yang bernilai positif (+) maka variabel manajemen resiko adalah memiliki arah yang positif atau searah. Dengan asumsi semakin baik manajemen resiko itu dilakukan dalam sebuah perusahaan, maka kualitas dari prosedur pengendalian internal perusahaan tersebut juga dikatakan baik.

Hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima. Berdasarkan nilai koefisien yang bernilai positif (+) maka variabel aktifitas pengendalian adalah memiliki arah yang positif atau searah. Nilai signifikansi 0.030 yang lebih kecil dari α 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel aktifitas pengendalian signifikan terhadap model. Semakin baik aktifitas pengendalian itu dilakukan dalam sebuah perusahaan, maka kualitas dari prosedur pengendalian internal perusahaan tersebut juga dikatakan baik. Sedangkan untuk hipotesis kelima (H5) dan keenam (H6) tidak dapat didukung atau dinyatakan ditolak. Untuk hipotesis kelima (H5) nilai *t hitung* sebesar 0.156 jauh lebih kecil dibandingkan dengan nilai *t tabel* yaitu 1.658 dan nilai signifikansinya yang lebih besar dari 0.05. Sedangkan untuk hipotesis keenam (H6) nilai koefisien menunjukkan arah positif yaitu 0.123 yang berarti model mengarah positif atau searah akan tetapi nilai *t hitung* sebesar 1.323 jauh lebih kecil dibandingkan dengan nilai *t tabel* yaitu 1.658 dan nilai signifikansinya yang lebih besar dari 0.05.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang diharapkan mampu untuk diperbaiki pada penelitian yang selanjutnya. Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah bahwa penelitian dilakukan dalam kurun waktu yang sangat singkat yaitu dalam waktu dua (2) bulan. Karena singkatnya waktu penelitian maka data yang diperoleh tidak terlalu banyak dan kurang maksimal

dalam pengolahan hasil, penelitian ini hanya menggunakan tujuh sampel perusahaan dan dengan jumlah total karyawan 200 karyawan. Jumlah sampel juga terbatas pada Bank Perkreditan Rakyat atau BPR dan BUMN perusahaan telekomunikasi saja. Dikarenakan karena sulitnya mendapatkan ijin dan akses untuk melakukan penelitian diperusahaan-perusahaan maka penelitian ini kurang meneliti seluruhnya atau hanya sebatas lingkup peneliti saja. Untuk karyawan penyebaran kuesioner atau penelitian dilakukan bukan hanya dengan pegawai tetap tetapi ada beberapa karyawan yang merupakan karyawan outsourcing yang belum sangat mengerti keadaan perusahaan apalagi keadaan pengendalian internal perusahaan yang menyebabkan kerancuan dalam menjawab kuesioner dan menyebabkan hasil yang tidak signifikan dalam pembangunan hipotesis.

Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dalam kurun waktu yang cukup. Tidak terlalu singkat dan tidak terlalu lama karena dengan cukupnya waktu penelitian, maka data yang diperoleh akan semakin banyak dan mempermudah dalam mengetahui keakuratan hasil yang akan diolah. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang dapat menutup separuh dari populasi agar mendapatkan keakuratan hasil yang maksimal. Sampel yang digunakan sebaiknya merata pada perusahaan keuangan dan non keuangan sehingga penelitian akan lebih kompleks dalam menginterpretasikan hasil dan mengetahui lebih detail apa yang terjadi dan harus direkomendasikan peneliti untuk perusahaan di Kota Semarang. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bahwa peneliti benar-benar mengetahui kondisi karyawan yang kan diteliti. Cari tahu kepada orang atau pihak yang sangat mengerti keadaan karyawan perusahaannya, sedang outsourcing atau tidak. Sebaiknya jangan memasukkan karyawan outsourcing karena dapat membuat rancu jawaban kuesioner.

REFERENSI

- COSO. 2013. "Comittee of Sponsoring Organizations: Komponen Pengendalian Internal", n.p. <http://www.coso.org/documents/coso%20mcnallytransition%20article-final%20coso%20version%20proof5-31-13.pdf>. Diakses tanggal 15 Mei 2014.
- Fatih. 2013. "Definisi dan Pengertian Pengendalian Intern", n.p. <http://fatih-io.biz/definisi-danpengertian-pengendalian-intern.html>. Diakses tanggal 15 Mei 2014.
- Febrianty. 2013. "Menginterpretasikan Hasil Analisis Regresi Logistik", n.p. <http://news.palcolmtech.com/2013/10/menginterpretasikan-hasil-analisis-regresi-logistik/>. Diakses tanggal 18 Mei 2014.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. 5 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Mahasari, Jamaluddin. 2012. "Pengertian "Keadilan" (Diambil dari Pendapat Para Ahli)", n.p. <http://jamaluddinmahasari.wordpress.com/2012/04/22/pengertian-keadilan-diambil-dari-pendapat-para-ahli/>. Diakses tanggal 17 Mei 2014.
- Prasetyo, Andrian Budi. 2011. "Kualitas Prosedur Pengendalian Internal: Anteseden dan Pengaruh Moderating pada Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai". *Skripsi dipublikasikan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Seputar Semarang. n.d. <http://seputar-semarang.com/>. Diakses tanggal 18 Mei 2014.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Uma Sekaran dan Roger Bougie. 2009. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 5 ed. New York: John Wiley and Sons Inc.