

# Pengaruh Pengendalian Internal Bidang Akuntansi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Mutu Kerja Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan

<sup>1</sup>Sofia Yasmin\*, <sup>2</sup>Naila Najihah

<sup>1,2</sup>Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung

\*Corresponding Author:  
[sofiayasmeen1900@gmail.com](mailto:sofiayasmeen1900@gmail.com)

## 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:** Keefektifan pengendalian internal, kepuasan kerja, pengembangan mutu kerja karyawan, pencegahan kecurangan.

## 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.

## 1. PENDAHULUAN

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.

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*).

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. 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 dimanfaatkan 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 1.1 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)

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. Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Syariah Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank BNI Syariah (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia 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.

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 menunjukkan 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 yang dilakukan oleh (Paranoan, 2018), membuktikan bahwa pengendalian internal dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini menunjukan 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.

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)”.

Menurut *The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, kecurangan merupakan segala sesuatu yang secara luhai dapat digunakan untuk mendapatkan keuntungan dengan cara menutupi kebenaran, tipu daya, kelecikan atau mengelabui dan cara tidak jujur lainnya (ACFE Indonesia, 2020).

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.

Kepuasan kerja merupakan sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Kepuasan sendiri sebenarnya merupakan situasi yang sifatnya subjektif, yang artinya merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan terkait apa yang diterima pekerja dari apa yang telah dilakukannya diharapkan sebagai hal yang berhak diterimanya.

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

## 2. KAJIAN TEORI

### 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. Voutsinas 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*).

#### 2.2 Perilaku Kecurangan Akuntansi

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

#### 2.3 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 Handyaningrat 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 (Handayani & Soewarno, 1994).

## 2.4 Kepuasan Kerja

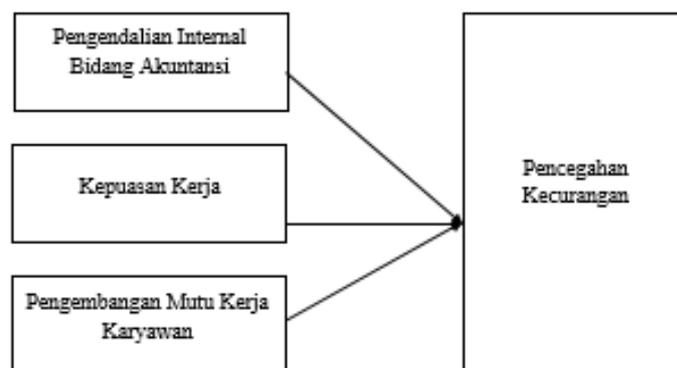
Kepuasan kerja merupakan sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Kepuasan sendiri sebenarnya merupakan situasi yang sifatnya subjektif, yang artinya merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan terkait apa yang diterima pekerja dari apa yang telah 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.

## 2.5 Pengembangan Mutu Kerja Karyawan

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

## 2.6 Kerangka Konseptual

Model kerangka pemikiran mengenai penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1 : Pengendalian internal bidang akuntansi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan

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

### 3. METODE

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 konkret, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner yang disebarakan kepada sampel penelitian yang bersangkutan.

Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu dengan metode *purposive sampling*. 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.

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

Tabel 3.1 Definisi Operasiona dan Pengukuran Variabel

Variabel	Defisini Operasional	Indikator
<b>Varibel Independen</b> 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 emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka (Sujati, 2018).	a) Kepuasan terhadap gaji b) Kepuasan terhadap promosi c) Kepuasan terhadap rekan kerja
Pengembangan Mutu Kerja Karyawan ( $X_3$ )	Usaha meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan	a) Pengembangan intelektualitas b) Pengembangan keterampilan c) Pengembangan sikap

	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).	
<b>Variabel Dependen</b> Pencegahan Kecurangan (Y)	Kecurangan telah menjadi suatu penyakit yang harus dapat dilawan oleh setiap elemen di perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.	a) Pengendalian internal b) Menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan c) Menilai risiko terjadinya kecurangan

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)*, uji kualitas data dengan menggunakan uji reliabilitas dan validitas, analisis statistic deskriptif, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. 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

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Pengendalian Internal Bidang Akuntansi

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>3</sub> = Pengembangan Mutu Kerja Karyawan

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Hasil Analisa Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dari jumlah kuesioner yang didapat sebanyak 67 responden, masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi	Kisaran Aktual	Kisaran Teoritis
Pengendalian Internal	19	28	25.82	2.229	19-28	7-28

Bidang Akuntansi						
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

Dari tabel di atas, 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.

## 4.2 Hasil Uji Kualitas Data

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Hasil pengolahan dengan menggunakan bantuan SPSS untuk masing-masing variabel keefektifan pengendalian internal, kepuasan kerja, pengembangan mutu kerja karyawan dan pencegahan kecurangan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 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

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas antara keefektifan pengendalian internal, kepuasan kerja, pengembangan mutu kerja karyawan dan pencegahan kecurangan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 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	0,707	Reliabel
4.	karyawan Pencegahan kecurangan	0,834	Reliabel

#### 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan kolmogorov-smirnov, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83074902
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.095
Test Statistic		.099

Asymp. Sig. (2-tailed)	.169 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

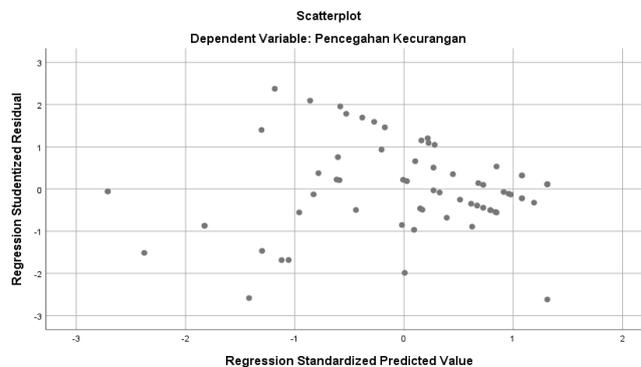
Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas

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

Hasil uji multikolinieritas 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 multikolinieritas.

#### 4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil 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.

#### 4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linier 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

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

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

$$Y = 1.018 + 0,278X_1 + 0,202X_2 + 0,387X_3$$

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.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

Dari tabel 4.10, diketahui bahwa nilai  $R = 0,673$  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.

#### 4.5.2 Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

HASIL ANALISIS ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.702	3	60.901	17.344	.000 <sup>b</sup>
	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						

Dari tabel, dapat ditunjukkan bahwa statistic F hitung > F tabel ( $17,344 > 3,15$ ) atau tingkat signifikansi 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  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.5.3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
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						

- 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).
- 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).
- Nilai  $t_{hitung}$  variabel pengembangan mutu kerja karyawan ( $X_3$ ) 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).

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan

Keefektifan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan, dalam bidang akuntansi. Hal ini berarti, semakin tinggi keefektifan pengendalian internal dalam Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Semarang Kota maka akan semakin tinggi pencegahan kecurangan dalam bidang akuntansi yang akan terjadi.

### 4.6.2 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.

### 4.6.3 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.

## 5. 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.

## DAFTAR PUSTAKA

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

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>

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/jiptummp-p-gdl-yangayunit-50568-1-fulltex-%29.pdf>

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

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

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 Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Akuntansi*.

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#](https://itjen.kemkes.go.id/berita/detail/implementasi_pengendalian_intern_di_lingkungan_kementerian_kesehatan_ri#)

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.