

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN
INTERNAL, PERAN AUDIT INTERNAL DAN
WHISTLEBLOWING TERHADAP PENCEGAHAN
KECURANGAN (*FRAUD*)
(Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota dan Kab. Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Yutdi Yuwono
NPM. 16.0102.0023

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN
INTERNAL, PERAN AUDIT INTERNAL DAN
WHISTLEBLOWING TERHADAP PENCEGAHAN
KECURANGAN (*FRAUD*)
(Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota dan Kab. Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh:
Yutdi Yuwono
NPM. 16.0102.0023

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERNAL, PERAN AUDIT INTERNAL DAN *WHISTLEBLOWING* TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (*FRAUD*)

(Studi Empiris Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota dan Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Yutdi Yuwono

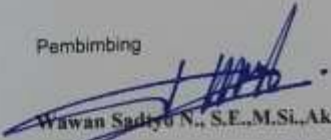
NPM 14.0102.0023

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal **27 Agustus 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing


Wawan Sadiyo N., S.E., M.Si., Ak., CA.

Pembimbing I


Yulinda Devi Pramita, S.E., M.Sc

Pembimbing II

Tim Penguji


Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc

Ketua


Wawan Sadiyo N., S.E., M.Si., Ak., CA.

Sekretaris


Farida, S.E., M.Si., Ak., CA.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

17 SEP 2018


Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Yutdi Yuwono

NIM : 16.0102.0023

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERNAL,
PERAN AUDIT INTERNAL DAN *WHISTLEBLOWING* TERHADAP
PENCEGAHAN KECURANGAN (*FRAUD*)
(Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota dan Kab. Magelang)**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 27 Agustus 2018
Pembuat Pernyataan,

ttd

Yutdi Yuwono
NIM. 16.0102.0023

RIWAYAT HIDUP

Data pribadi

Nama : Yutdi Yuwono
TTL : Magelang, 1 Februari 1986
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat : Paten Jurang
RT/RW : 002/016
Kelurahan : Rejowinangun Utara
Kecamatan : Magelang Tengah
Phone : +6285643331929
E-mail : siye_plur@yahoo.co.id

Pendidikan formal

1992 – 1998 : SDN Rejowinangun Selatan 2 Magelang
1998 – 2001 : SMPN 8 Magelang
2001 – 2004 : SMAN 1 Mertoyudan
2004 – 2007 : D3 Akuntansi – Akademi Akuntansi YKPN Yogyakarta
2016 – 2018 : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman kerja

2008 – 2012 : Accounting – Budi Poultry Shop
2012 – Sekarang : Satuan Kerja Audit Internal – PT. BPR Artha Mertoyudan

Magelang, 27 Agustus 2018
Peneliti,

ttd

Yutdi Yuwono
NIM. 16.0102.0023

MOTTO

“Bertakwalah pada Allah maka Allah akan mengajarimu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”
(QS. Al-Baqarah ayat 282)

“Dan sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi sesama manusia.”
(HR. Thabrani dan Daruquthni)

“Hidup ini seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak.”
(Albert Einstein)

“Saya ini hanya 'semut', semua 'gajah-gajah'. Saya ini apa sih? Tetapi orang harus optimistis, jadi saya menghadapinya biasa-biasa sajalah.”
(Jokowi)

“Hadapi masalah dengan hati damai, jangan lupa bismillah.”
(Slank)

“Walau menderita, perjuangan mempertahankan hidup ini penting sekali, ambisi itu perlu, asal diri bisa mengontrolnya, ambisi itu sebagai alat bantu untuk meraih cita cita di dunia, ambisi adalah bumbu penyedap, yang kalau kebanyakan bisa menjadi racun yang mematikan.”
(Iwan Fals)

“Seribu kali ganti presiden pun kalau kamu pemalas hidupmu tetap akan susah.”
(...)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERNAL, PERAN AUDIT INTERNAL DAN WHISTLEBLOWING TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (FRAUD) (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota dan Kab. Magelang)”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Wawan Sadtyo N, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Dosen Pembimbing 1 (satu) yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Ibu Yulinda Devi Pramita, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing 2 (dua) yang penuh kesabaran dan ketulusan hati telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan, bimbingan, kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini hingga sampai terlaksananya sidang skripsi.
3. Ibu Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang, sekaligus dosen penguji 1 (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
4. Ibu Farida, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku dosen penguji 2 (dua) yang juga banyak membantu memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi.
5. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.

6. Keluarga tercinta, orang tua, istri dan anak yang telah memberikan doa dan semangat tiada henti-hentinya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh teman dan sahabat yang selalu menghibur, memberikan dukungan dan semangat dalam proses penyelesaian skripsi.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan kerjasamanya.

Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak atas bantuan yang telah diberikan kepada penyusun. Harapan dari penyusun, semoga skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Magelang, 27 Agustus 2018
Peneliti,

ttd

Yutdi Yuwono
NIM. 16.0102.0023

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Telaah Teori.....	8
1. Teori Agensi (<i>Agency Theory</i>).....	8
2. Budaya Organisasi	10
3. Pengendalian Internal	11
4. Peran Audit Internal.....	13
5. <i>Whistleblowing</i>	14
6. Kecurangan (<i>Fraud</i>)	15
B. Telaah Penelitian Sebelumnya.....	17
C. Perumusan Hipotesis	19
D. Model Penelitian.....	25
BAB III METODA PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	26
B. Populasi dan Sampel.....	26
C. Teknik Pengumpulan Data	26
D. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	27
E. Metoda Analisis Data	33
1. Statistik Deskriptif	33
2. Uji Kualitas Data	33
3. Regresi Linear Berganda	34
4. Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Statistik Deskriptif Data	39
B. Statistik Deskriptif Responden	40
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	41

D. Uji Kualitas Data	43
1. Uji Validitas	43
2. Uji Reliabilitas	45
E. Regresi Linear Berganda	45
F. Uji Hipotesis	47
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	47
2. Uji F (<i>Goodness of Fit Test</i>)	48
3. Uji t	48
G. Pembahasan	51
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan.....	57
B. Keterbatasan Penelitian	58
C. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	BPR Yang Dicabut Ijin Usahanya.....	2
Tabel 1.2	Daftar Modal Inti BPR Kota dan Kab. Magelang.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	17
Tabel 4.1	Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian	39
Tabel 4.2	Profil Responden	40
Tabel 4.3	Descriptive Statistic.....	41
Tabel 4.4	Uji Validitas	43
Tabel 4.5	Cross Loading	43
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.7	Koefisien Regresi	46
Tabel 4.8	Uji R^2	47
Tabel 4.9	Uji F.....	48
Tabel 4.10	Uji t.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Penelitian.....	25
Gambar 3.1	Penerimaan Uji F	38
Gambar 3.2	Penerimaan Uji t	38
Gambar 4.1	Nilai Kritis Uji F	48
Gambar 4.2	Nilai Kritis Uji t Variabel Budaya Organisasi.....	49
Gambar 4.3	Nilai Kritis Uji t Variabel Pengendalian Internal	50
Gambar 4.4	Nilai Kritis Uji t Variabel Peran Audit Internal	50
Gambar 4.5	Nilai Kritis Uji t Variabel <i>Whistleblowing</i>	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	63
Lampiran 2	Surat Ijin Riset.....	72
Lampiran 3	Daftar Kunjungan Perusahaan.....	90
Lampiran 4	Tabulasi Data Kuesioner	91
Lampiran 5	Output IBM SPSS v.25.....	92
Lampiran 6	Daftar F_{tabel}	120
Lampiran 7	Daftar t_{tabel}	121
Lampiran 8	Cross Loading.....	122

ABSTRAK

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERNAL,
PERAN AUDIT INTERNAL DAN *WHISTLEBLOWING* TERHADAP
PENCEGAHAN KECURANGAN (*FRAUD*)
(Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota dan Kab. Magelang)**

**Oleh:
Yutdi Yuwono**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, pengendalian internal, peran audit internal dan *whistleblowing* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Dorongan utama penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya BPR yang dicabut ijinnya setiap tahun. BPR yang ditutup ijinnya mayoritas bukan karena kalah dalam persaingan, melainkan *fraud* yang dilakukan oleh internal perusahaan. Sampel penelitian ini adalah karyawan pada fungsi pengawasan di BPR Kota dan Kabupaten Magelang. Studi ini memberikan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Sedangkan pengendalian internal, peran audit internal dan *whistleblowing* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, Peran Audit Internal, Whistleblowing, Pencegahan Kecurangan (Fraud)*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank merupakan salah satu badan usaha yang aktivitas utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali dana tersebut dalam bentuk pembiayaan/kredit. Dilihat dari fungsinya bank dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu Bank Sentral, Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat. Dalam pembahasan ini akan lebih ditekankan pada Bank Perkreditan Rakyat, dimana landasan hukum BPR terdapat dalam Undang-Undang Perbankan No. 10 tahun 1998 yang menyatakan BPR adalah bank yang melaksanakan kegiatan perbankan secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Usaha BPR meliputi menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa tabungan dan deposito serta menyalurkan kembali dana kepada masyarakat dalam bentuk kredit sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Perkembangan BPR sejak era reformasi dapat terbilang sangat pesat yang disertai dengan semakin kompleksnya kegiatan usaha bank yang mengakibatkan peningkatan risiko dan tantangan yang dihadapi oleh BPR. Kepercayaan merupakan salah satu hal yang harus dijaga dalam dunia perbankan, karena jika terjadi kecurangan akan mengikis tingkat kepercayaan berbagai pihak yang berkaitan dengan bank. Selain itu kecurangan yang terjadi dapat mengganggu fungsi intermediasi bank, sehingga pencapaian tujuan kerja menjadi sulit dicapai.

Dikutip dari Republika (2016), menurut Nelson Tampubolon selaku Kepala Eksekutif Pengawasan Perbankan OJK pada acara sosialisasi “Penanganan Dugaan Tindak Pidana Perbankan dan Forum Anti *Fraud*” menyebutkan bahwa *fraud* masih menjadi penyebab tertinggi dari ditutupnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR), bahkan 80% ditutupnya BPR dikarenakan adanya *fraud*. Hal itu dapat terjadi salah satunya karena BPR tidak menerapkan manajemen risiko dan tata kelola (*Good Corporate Governance*) secara optimal. Menurutnya, BPR menjadi lahan yang paling banyak dimanfaatkan pelaku kejahatan *fraud* lantaran jumlahnya yang paling banyak dengan lokasi yang tersebar merata di seluruh Indonesia. Hal ini, menurut Nelson membuat pengawasan dari OJK relatif lebih longgar dibanding dengan pengawasan terhadap bank umum yang secara ukuran lebih besar.

Tabel 1.1
BPR Yang Dicabut Ijin Usahanya

No	Cabut Ijin Usaha	Jml BPR	Ket. Likuidasi		No	Cabut Ijin Usaha	Jml BPR	Ket. Likuidasi	
			Proses	Selesai				Proses	Selesai
1	2006	6	-	6	7	2012	1	-	1
2	2007	5	-	5	8	2013	9	5	4
3	2008	4	-	4	9	2014	6	5	1
4	2009	5	-	5	10	2015	4	3	1
5	2010	10	-	10	11	2016	10	9	1
6	2011	15	1	14	12	2017	6	6	-
Total		45	1	44	Total		36	28	8

Sumber : LPS (2018), <http://lps.go.id/bank-yang-dilikuidasi> (diakses 25 Januari 2018, data diolah)

Fraud yang terjadi di perbankan khususnya BPR selain untuk tujuan kepentingan/keuntungan pribadi secara keuangan, juga bertujuan untuk memperbaiki *performance* bank. Kecurangan dapat terjadi dibidang dana, bidang

kredit, bidang akuntansi dan bidang operasional lainnya. Kecurangan bermula dari hal kecil kemudian membesar yang berdampak pada penurunan likuiditas, penurunan tingkat kepercayaan masyarakat dan tingkat kesehatan bank yang berakibat dicabutnya ijin usaha suatu BPR.

Fenomena kasus tersebut peneliti termotivasi terkait bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah kecurangan. Dengan harapan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, melindungi kepentingan *stakeholder* dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai etika yang berlaku secara umum. Untuk itu perlu semacam program yang terstruktur serta tertata baik untuk menekan praktik kecurangan, dalam hal ini adalah budaya organisasi, pengendalian internal, peran audit internal dan *whistleblowing*. Tujuan utamanya adalah mencegah kecurangan serta melakukan langkah penyelamatan dari risiko yang tidak diinginkan, baik itu risiko kredit, risiko operasional, risiko kepatuhan, risiko likuiditas, risiko reputasi dan stratejik.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusriwati (2017) pada perbankan di Pekanbaru dengan menggunakan variabel independen yaitu peran audit internal sebagai upaya pencegahan kecurangan. Perbedaan **pertama** dengan menambahkan variabel budaya organisasi. Adanya perbedaan kepentingan yang menyebabkan informasi *asymetri* antara *agent* dan *principal*, sehingga masing-masing pihak berupaya memperbesar keuntungannya untuk diri mereka sendiri. Untuk mencapai tujuannya tersebut tidak jarang setiap pihak menggunakan segala cara, termasuk kecurangan. Penambahan budaya organisasi sebagai variabel independen dengan

pertimbangan bahwa salah satu faktor yang bisa mencegah kecurangan menurut Arens *et al.* (2012:346) adalah budaya organisasi. Dengan menciptakan budaya kejujuran dan etika yang tinggi, dapat memberikan dasar bagi tanggung jawab pekerjaan setiap karyawan. Budaya organisasi merupakan salah satu upaya dari internal perusahaan untuk menyelaraskan tujuan (*bonding*), sehingga masalah keagenan lebih dapat diminimalkan.

Kedua, adalah dengan menambahkan variabel pengendalian internal. Selain dengan budaya organisasi upaya penyelarasan tujuan perusahaan (*bonding*) dapat dilakukan dengan adanya sistem pengendalian internal yang efektif. Kecurangan bukanlah merupakan fenomena yang baru dalam dunia bisnis. Hal ini terjadi karena adanya hubungan agensi, dimana setiap pihak (*agent & principal*) mempunyai kepentingan masing-masing yang berpotensi memunculkan suatu masalah. Untuk meminimalkan risiko tersebut, maka diperlukan suatu sistem pengendalian internal perusahaan. Menurut Tuanakotta (2010:384) pengendalian internal yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik, ditambah dengan pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan baik dapat diandalkan untuk melindungi diri dari kecurangan (*fraud*).

Ketiga, dengan menambahkan variabel *whistleblowing*. Adanya hubungan agensi, tidak jarang setiap pihak menggunakan segala cara termasuk kecurangan atau perbuatan melanggar hukum. Namun tidak semua merasa acuh atas apa yang mereka ketahui. Sebagai upaya organisasi untuk mendapatkan informasi yang berindikasi pelanggaran, maka diperlukan suatu mekanisme pelaporan. Baik bagi

pelapor internal maupun eksternal, sehingga tindakan kecurangan dapat dicegah sedini mungkin.

Keempat, objek penelitian dilakukan pada BPR di Kota dan Kabupaten Magelang. Dikarenakan mayoritas (88%) BPR di Kota dan Kabupaten Magelang masih memiliki modal inti dibawah 50 M. Regulasi mengatur penerapan tata kelola yang relatif lebih longgar untuk BPR dengan modal inti dibawah 50 M. Hal ini dapat berdampak pada potensi kecurangan yang lebih besar dibandingkan BPR dengan modal inti diatas 50 M.

Tabel 1.2
Daftar Modal Inti BPR di Kota dan Kab. Magelang (Posisi Maret 2018)

No	Nama	Modal Inti
1	PD BPR Bapas 69	Rp 111.401.903
2	PT BPR Artha Mertoyudan	Rp 79.399.751
3	PD BPR Bank Magelang	Rp 31.888.446
4	PT BPR Hidup Arthagraha	Rp 27.853.109
5	PD BPR BKK Muntilan	Rp 26.602.577
6	PT BPR Kembang Parama	Rp 19.109.488
7	PT BPR Artha Sambhara	Rp 17.548.708
8	PT BPR Sinar Garuda	Rp 12.342.419
9	PT BPR Danarakyat Sentosa	Rp 9.493.632
10	PD BPR BKK Kota Magelang	Rp 7.806.855
11	PT BPR Prima Mertoyudan Sejahtera	Rp 7.358.367
12	PT BPR Mitra Mertoyudan	Rp 6.083.816
13	PT BPR Mulyo Lumintu	Rp 6.028.283
14	PT BPR Lumbung Artha Muntilanindo	Rp 4.955.064
15	PT BPR Mertoyudan Makmur	Rp 3.884.972
16	PT BPR Dwiarta Sagriya	Rp 3.603.110
17	PT BPR Niji	Rp 3.584.920

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (2018), data diolah

B. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?

3. Apakah peran audit internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?
4. Apakah *whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh peran audit internal terhadap pencegahan kecurangan.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh *whistleblowing* terhadap pencegahan kecurangan.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi dari penelitian ini adalah sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, mengenai ilmu yang sedang diteliti. Khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, pengendalian internal, peran audit internal dan *whistleblowing* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Serta dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan kajian lebih luas dalam bahasan ini.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk perbaikan dan perubahan yang positif pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota/Kab. Magelang pada khususnya. Sehingga kasus-kasus kecurangan yang berujung pada penurunan kepercayaan dari masyarakat dan pemberian sanksi oleh otoritas terkait dapat dicegah lebih dini.

E. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, yang masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, bab ini berisi mengenai latar belakang (masalah), rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian ini dilakukan, serta sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis, bab ini berisi uraian tentang pembahasan dari permasalahan secara teoritis yang didasarkan pada literatur, bahan pustaka, sumber ilmiah yang berguna sebagai acuan perbandingan hasil penelitian, pengembangan hipotesis serta model penelitian.

BAB III Metode Penelitian, bab ini bertujuan untuk menerangkan dan menguraikan tentang populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel serta metode analisis data, metoda analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi statistik deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian validitas dan reliabilitas, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V Kesimpulan, bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian serta rekomendasi. Dibagian akhir akan diisi dengan lampiran yang dapat mendukung skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Agensi (*Agency Theory*)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori agensi (*agency theory*) yang dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976) yang menyatakan bahwa teori ini menjelaskan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemilik dan pemegang saham (*principal*) dengan manajemen (*agent*). Jensen dan Meckling (dalam Rahmawati *et al.*, 2017) mendefinisikan teori agensi sebagai sebuah kontrak dimana satu atau lebih pemegang saham melibatkan manajemen untuk melakukan beberapa jasa atas nama mereka. Manajemen adalah pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk bekerja demi kepentingan pemegang saham dan agen akan selalu bertindak yang terbaik bagi kepentingan pemegang saham.

Menurut Jensen dan Meckling (1976) ada dua jenis permasalahan yang ditimbulkan oleh asimetri informasi, yang pertama *adverse selection* adalah keadaan dimana pemegang saham tidak dapat mengetahui apakah suatu keputusan yang diambil oleh agen benar-benar didasarkan atas informasi yang telah diperolehnya, atau terjadi sebagai sebuah kelalaian dalam tugas. Kedua, *moral hazard* adalah permasalahan yang muncul jika manajemen tidak melaksanakan hal-hal yang telah disepakati bersama dalam kontrak kerja dan cenderung bertindak oportunistis. Di dalam suatu perusahaan, manajer berperan sebagai agen bertanggung jawab dalam mengoptimalkan dan

memaksimalisasi keuntungan yang akan didapatkan oleh *principal*. Disisi lain agen juga memiliki kepentingan untuk memaksimalkan kesejahteraan pribadinya. Dari hal tersebut muncul perbedaan kepentingan, yang menyebabkan informasi *asymetri* antara *agent* dan *principal*. Karena perbedaan kepentingan ini membuat masing-masing pihak berupaya memperbesar keuntungannya untuk diri mereka sendiri.

Perilaku *agent* yang bersifat oportunistik ini lebih jauh dapat mendorong kemungkinan dilakukannya kecurangan (*fraud*). Maka diperlukan mekanisme untuk mengurangi masalah keagenan yang dapat merugikan *principal* atau pemegang saham. Jensen dan Meckling (1976) mengidentifikasikan ada dua cara, yaitu pemegang saham melakukan pengawasan (*monitoring*) dan melakukan pembatasan atas tindakan-tindakan *agent* sehingga tujuan dapat diselaraskan (*bonding*). Kedua kegiatan tersebut dipercaya dapat mengurangi kesempatan penyimpangan oleh *agent* sehingga nilai perusahaan akan meningkat, namun pada sisi yang lain baik *monitoring* maupun *bonding* akan memunculkan biaya sehingga akan mengurangi nilai perusahaan.

Adanya konflik kepentingan antara *agent* dan *principal* mendasari adanya biaya keagenan. Biaya keagenan adalah biaya dikeluarkan untuk memonitor dan menjamin perilaku *agent* sesuai dengan tujuan dari *principal*. Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis biaya keagenan, diantaranya: (1) Biaya Pengawasan (*Monitoring Cost*), biaya ini merupakan biaya yang dikeluarkan oleh *principal* untuk mengawasi aktivitas dan perilaku *agent* antara lain membayar auditor untuk mengaudit laporan

keuangan perusahaan dan premi asuransi untuk melindungi aset perusahaan. (2) Biaya Ikatan (*Bonding Cost*), biaya yang ditanggung oleh *agent* untuk menetapkan dan mematuhi mekanisme yang menjamin bahwa *agent* bertindak untuk kepentingan *principal*. (3) *Residual Loss*, biaya ini juga dikeluarkan oleh *agent* yang diakibatkan oleh pengambilan keputusan yang salah dan lolos dari pengawasan. Biaya ini juga didefinisikan sebagai kerugian atau penurunan tingkat kesejahteraan *principal* maupun *agent* setelah terjadinya hubungan keagenan.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran dalam keberhasilan suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem atau kebiasaan dalam suatu organisasi/perusahaan yang dapat mengarahkan perilaku anggotanya. Menurut Robbins (dalam Suastawan *et al.*, 2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang dianut anggota organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya.

Schein (2004:7) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah pola asumsi-asumsi dasar yang bersifat valid dan bekerja di dalam organisasi. Asumsi tersebut dapat dipelajari oleh para anggota organisasi, dapat bertindak sebagai pemberi solusi atas suatu masalah organisasi, berperan selaku penyeimbang terhadap faktor-faktor yang berkembang di luar organisasi dan dalam melakukan integrasi internal dari para anggotanya.

Apabila dihubungkan dengan kecurangan salah satu faktor yang bisa mencegah kecurangan adalah budaya jujur dan etika yang tinggi (Arens *et al.*,

2012:346). Pernyataan Arens diperkuat oleh Tunggal (dalam Suastawan *et al.*, 2017) menyatakan bahwa kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan budaya organisasi yang dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, dimana seluruh elemen organisasi bertanggung jawab untuk menerapkan budaya yang baik agar risiko kecurangan bisa diminimalkan.

3. Pengendalian Internal

Tuanakotta (2010:275) mendefinisikan pengendalian internal ke dalam 4 definisi, yaitu definisi sebelum September 1992, sesudah tahun 1992, AICPA 1988 dan definisi khusus untuk mencegah *fraud*. **Definisi pertama** (sebelum September 1992) diartikan sebagai kondisi yang diinginkan, atau merupakan hasil, dari berbagai proses yang dilaksanakan suatu entitas untuk mencegah dan menimbulkan efek jera terhadap kecurangan. **Definisi kedua** (sesudah tahun 1992), ini adalah yang dikenal sebagai definisi COSO (*the Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*). Mendefinisikan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dirancang dan dilaksanakan oleh dewan, manajemen dan seluruh karyawan untuk memberikan kepastian yang memadai dalam mencapai kegiatan usaha yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan serta kepatuhan terhadap perundang-undangan dan peraturan lain yang relevan. **Definisi ketiga** AICPA (1988) menjelaskan melalui *Statement on Auditing Standards* No. 53, April 1988 bahwa untuk tujuan audit saldo laporan keuangan, struktur pengendalian internal suatu entitas terdiri dari unsur lingkungan pengendalian, sistem

akuntansi dan prosedur-prosedur pengendalian. **Definisi keempat** (khusus untuk mencegah kecurangan), mendefinisikan sebagai suatu sistem dengan proses dan prosedur yang bertujuan khusus, dirancang dan dilaksanakan untuk tujuan utama, kalau bukan satu-satunya tujuan, untuk mencegah dan menghalangi terjadinya kecurangan.

Boynton *et al.* (2003:279) dalam buku *Modern Auditing* seperti telah disebutkan COSO (*Committee of sponsoring organization*) yang mengidentifikasi lima komponen pengendalian internal yang saling berkaitan yaitu (1) Lingkungan pengendalian, (2) Penilaian risiko, (3) Informasi dan komunikasi, (4) Aktivitas pengendalian dan (5) Pemantauan/monitoring. Setiap komponen tersebut mencakup sejumlah kebijakan dan prosedur pengendalian yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam lingkungan pengendalian intern, manajemen melakukan penaksiran risiko dalam rangka pencapaian tujuan. Aktivitas pengendalian menjadi komponen yang terpenting karena menjadi landasan bagi komponen yang lain. Informasi yang relevan harus dicatat untuk kemudian dikomunikasikan keseluruh bagian perusahaan. Dari keseluruhan proses tersebut dilakukan pemantauan secara terus menerus, sehingga kesinergian komponen-komponen tersebut dapat membentuk suatu sistem yang terintegritas dan dinamis. Sistem Pengendalian Internal (SPI) merupakan alat yang paling efektif yang dibangun kedalam suatu perusahaan, ditambah dengan pengawasan internal yang terpadu akan meningkatkan mutu

organisasi, menghindari biaya-biaya yang tidak perlu dan cepat tanggap terhadap kondisi yang berubah-ubah.

4. Peran Audit Internal

Auditor internal adalah karyawan dari sebuah perusahaan yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan penilaian independen yang bertujuan untuk membantu manajemen dalam memberikan pertanggung jawaban yang efektif (Boynton *et al.*, 2003:8). Lingkup fungsi audit internal meliputi semua tahap dalam kegiatan perusahaan, terutama pada kepatuhan dan operasional. Namun, pekerjaan audit internal internal juga dapat melengkapi pekerjaan dari audit eksternal dalam melakukan audit laporan keuangan.

Institute of Internal Auditors (IIA) mendefenisikan audit internal adalah aktivitas independen, keyakinan obyektif, dan konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Dengan pendekatan yang sistematis dan disiplin audit internal membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan meningkatkan efektifitas manajemen resiko, pengendalian internal dan proses tata kelola perusahaan yang baik. Pelaksanaan audit internal dilakukan secara independen dan obyektif yang berarti tidak terpengaruh oleh pihak manapun dan tidak terlibat dalam pelaksanaan kegiatan yang diaudit, sehingga hasil dari audit tersebut dapat diandalkan.

Standar pelaksanaan fungsi audit internal Bank Perkreditan Rakyat diatur melalui Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (SEOJK) Nomor 7/SEOJK.03/2016. Dalam surat edaran tersebut dijelaskan bahwa salah satu

faktor yang penting bagi BPR dalam rangka penerapan tata kelola adalah melalui pelaksanaan audit internal. Dalam melaksanakan tugasnya audit internal membuat analisis dan penilaian di bidang keuangan, akuntansi, operasional, dan kegiatan lainnya serta memberikan saran perbaikan dan informasi yang objektif tentang kegiatan yang diperiksa pada semua tingkatan manajemen. Auditor Internal harus memiliki sikap mental yang baik yang tercermin dari kejujuran, objektivitas, ketekunan, dan loyalitasnya kepada profesi. Auditor Intern harus memiliki Kode Etik Profesi yang antara lain mengacu pada *Code of Ethics* dari *The Institute of Internal Auditors* (2016) antara lain (1) Berperilaku jujur, santun, tidak tercela, objektif dan bertanggung jawab (2) Memiliki dedikasi tinggi (3) Tidak menerima dan tidak akan menerima apapun yang dapat mempengaruhi pendapat profesionalnya (4) Menjaga prinsip kerahasiaan sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan (5) Terus meningkatkan kemampuan profesionalnya.

5. *Whistleblowing*

Istilah *whistleblowing* diidentikkan dengan perilaku seseorang yang melaporkan perbuatan yang terindikasi kecurangan atau perbuatan melanggar hukum di suatu organisasi, yang menimbulkan kerugian/ancaman. *Whistleblowing* menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) (dalam Tuanakotta, 2010:611) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau tindakan lain yang merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan

yang dilakukan oleh seseorang kepada pimpinan suatu organisasi, maupun lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

Whistleblowing bermanfaat untuk menimbulkan keengganan untuk melakukan pelanggaran, deteksi dini, mengurangi risiko dan biaya yang dihadapi organisasi akibat pelanggaran serta yang terpenting adalah memberikan masukan terkait kelemahan pengendalian internal dan meningkatkan reputasi perusahaan di mata *stakeholders*, regulator dan masyarakat pada umumnya.

Menurut Brandon (dalam Widiyarta *et al.*, 2017) terdapat dua tipe *whistleblowing*, yaitu *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal. *Whistleblowing* internal terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi. *Whistleblowing* eksternal menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

6. Kecurangan (*Fraud*)

Istilah *fraud* merupakan tindakan yang melanggar hukum (Tuanakotta, 2010:195). *Fraud* dalam KUHP di Indonesia menyangkut beberapa pasal tentang pencurian, pemerasan, penggelapan, perbuatan curang, merugikan pemberi piutang dalam keadaan pailit, menghancurkan atau merusak barang dan korupsi yang secara khusus diatur dalam UU Pemberantasan Tindak

Pidana Korupsi. Sedangkan menurut Albrecht *et al.* (2012:6) secara umum mencakup beberapa arti dimana kecerdikan seseorang dapat menjadi alat untuk mendapatkan keuntungan dari pihak lain dengan representasi yang salah.

Menurut Cressey (1953) *fraud* terjadi karena tiga faktor utama yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*) atau yang lebih dikenal dengan *Fraud Triangel Theory*. *Pressure* yaitu kebutuhan yang mendasari seseorang melakukan kecurangan. Tekanan yang paling sering terjadi adalah tekanan kebutuhan uang. *Opportunity* yaitu adanya peluang atau celah yang memungkinkan terjadinya kecurangan. Peluang tersebut muncul karena tidak terciptanya efektifitas pengawasan (pengendalian internal) dan penyalahgunaan posisi atau otoritas. *Rationalization* yakni sikap rasional dari nilai-nilai etika di masyarakat yang memperbolehkan pihak tertentu dalam melakukan kecurangan.

Wolfe dan Hermanson (2004) mengemukakan sebuah pandangan baru tentang fenomena *fraud* yakni *Fraud Diamond*, dimana teori ini merupakan bentuk penyempurnaan dari teori *Fraud Triangle*. Pandangan tersebut menambahkan satu elemen kualitatif yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap *fraud* yakni *Capability*. Oleh karena itu, faktor-faktor yang ada pada *Fraud Diamond* adalah *Pressure*, *Opportunity*, *Rationalization* dan *Capability*. Kapabilitas merupakan daya dan kemampuan seseorang untuk dapat melakukan kecenderungan kecurangan.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Berikut ini disajikan tabel ringkasan dari penelitian sebelumnya yang menjadi dasar penelitian empiris ini.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Kesimpulan
1	Yusriwarti (2017)	Pengaruh Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan	Peran audit internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.
2	Suastawan <i>et al.</i> (2017)	Pengaruh Budaya organisasi, <i>Proactive Fraud</i> Audit dan <i>Whistleblowing</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana BOS	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS. <i>Whistleblowing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS.
3	Wardana <i>et al.</i> (2017)	Pengaruh Pengendalian Internal, <i>Whistleblowing</i> dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Buleleng	Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> . <i>Whistleblowing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
4	Suginam (2017)	Pengaruh Peran Audit Internal dan Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	Secara parsial semua variabel peran internal audit berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> . Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap <i>fraud</i> akan tetapi hasil tidak signifikan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya (Lanjutan)

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Kesimpulan
5	Gusnardi (2009)	Pengaruh Peran Komite Audit, Pengendalian Internal, Audit Internal dan Pelaksanaan Tata Kelola Terhadap Pencegahan Kecurangan	Pengendalian internal dan audit Internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.
6	Widiyarta <i>et al.</i> (2017)	Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, <i>Whistleblowing</i> dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi, <i>whistleblowing</i> dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan <i>fraud</i> dalam pengelolaan dana desa.
7	Zelmiyanti <i>et al.</i> (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Peran auditor internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Pelaksanaan SPI berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan.

Sumber: Beberapa penelitian yang diolah (2018)

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh antara budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan

Berkaitan dengan teori agensi, muncul perbedaan kepentingan yang menyebabkan informasi *asymetri* antara *agent* dan *principal*. Karena perbedaan kepentingan ini membuat masing-masing pihak berupaya memperbesar keuntungannya untuk diri mereka sendiri. Untuk mencapai tujuannya tersebut tidak jarang setiap pihak menggunakan segala cara, termasuk kecurangan. Untuk mengurangi masalah keagenan tersebut, dapat dilakukan dengan mekanisme kontrol melalui *monitoring* dan *bonding*. Salah satu faktor yang bisa mencegah kecurangan adalah budaya yang jujur dan etika yang tinggi (Arens *et al.*, 2012:346). Pernyataan Arens diperkuat oleh Tunggal (dalam Suastawan *et al.*, 2017) menyatakan bahwa kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan budaya organisasi yang dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, dimana seluruh elemen organisasi bertanggung jawab untuk menerapkan budaya yang baik agar risiko kecurangan bisa diminimalkan.

Budaya organisasi merupakan salah satu upaya untuk mengurangi masalah agensi dari internal sebuah perusahaan (*bonding*), karena budaya organisasi dapat menyelaraskan perilaku atau tindakan. Sehingga seiring bergulirnya waktu budaya yang terbentuk dapat dirasakan manfaatnya bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian Suastawan *et al.* (2017) dan Widiyarta *et al.* (2017) sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Zelmiyanti *et al.* (2015) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kecurangan akan dapat lebih dicegah. Penerapan budaya kerja yang baik akan menghasilkan nilai-nilai fundamental organisasi yang baik, seperti menjunjung tinggi kejujuran, integritas, pelayanan yang prima serta keterbukaan atau transparansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka pencegahan kecurangan akan semakin tinggi. Dengan demikian dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

2. Pengaruh antara pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan

Kecurangan pelaporan keuangan bukanlah merupakan fenomena yang baru dalam dunia bisnis. Hal ini terjadi karena adanya hubungan agensi, dimana setiap pihak (*agent & principal*) mempunyai kepentingan masing-masing yang berpotensi memunculkan suatu masalah. Masalah muncul ketika pihak *agent* melakukan suatu kecurangan dalam perusahaan. Jensen dan Meckling (1976) mengidentifikasikan ada dua cara untuk mengurangi kesempatan *agent* melakukan tindakan yang merugikan *principal*, yaitu dengan pengawasan (*monitoring*) dan melakukan pembatasan untuk menyelaraskan tujuan perusahaan (*bonding*). Salah satu cara menyelaraskan tujuan perusahaan

(*bonding*), maka diperlukan suatu sistem dalam internal perusahaan yang dapat memberikan pembatasan atas tindakan yang dilakukan oleh *agent*. Sistem yang dimaksud adalah pengendalian internal perusahaan, yang terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen keyakinan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya (Arens *et al.*, 2012:290). Kebijakan dan prosedur ini secara kolektif dapat membentuk kontrol internal entitas. Secara umum pengendalian internal merupakan sistem dari masing-masing bagian yang dipergunakan sebagai prosedur atau pedoman pelaksanaan operasional perusahaan atau organisasi tertentu.

Wardana *et al.* (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh pengendalian internal, *whistleblowing* dan moralitas aparat terhadap pencegahan *fraud* pada DPU Kab. Buleleng, yang dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Jadi, *fraud* dipengaruhi oleh ada atau tidaknya peluang. Peluang tersebut dapat diminimalkan dengan adanya pengendalian intern yang efektif. SPI memegang peran penting dalam organisasi, dengan adanya SPI maka kegiatan operasional juga dapat berjalan secara efektif dan juga efisien sehingga risiko penyimpangan dapat diminimalkan. Sebaliknya, jika pengendalian intern yang ada lemah, maka akan membuka peluang bagi seseorang untuk melakukan kecurangan. Hasil Penelitian ini memperkuat penelitian yang sebelumnya dilakukan Gusnardi (2009) mengenai pengaruh peran komite audit, pengendalian internal, audit internal dan pelaksanaan tata kelola perusahaan terhadap pencegahan kecurangan pada BUMN, Tbk. Yang

menyimpulkan bahwa kecurangan pada BUMN, Tbk. di Indonesia dapat dicegah jika komite audit, penerapan pengendalian internal, audit Internal serta pelaksanaan tata kelola perusahaan dapat berperan sesuai yang disyaratkan baik melalui piagam komite audit, piagam audit internal, PSA 62 tentang pengendalian internal, KepMen BUMN maupun Bapepam LK dan Bursa Efek Jakarta (BEJ) tentang penerapan Tata Kelola Perusahaan pada BUMN Tbk. di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

H₂. Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

3. Pengaruh antara peran audit internal terhadap pencegahan kecurangan

Berkaitan dengan peran audit internal dalam masalah agensi, dimana *agent* maupun *principal* sama-sama memiliki rasionalitas ekonomi sehingga setiap tindakan yang dilakukan termotivasi oleh kepentingan pribadinya. Teori keagenan memberikan landasan utama dalam kaitannya dengan penyediaan informasi mengenai aktivitas yang telah terjadi. Informasi merupakan salah satu cara untuk mengurangi ketidakpastian, sehingga sangat dibutuhkan pihak yang kompeten dalam menyediakan informasi berkaitan dengan risiko dan kemungkinan mengendalikan sifat *opportunistic* dari *agent*. Untuk itu dibutuhkan pihak yang independen untuk melakukan proses pemantauan dan pemeriksaan terhadap aktivitas yang dilakukan pihak-pihak diatas, dan mengkomunikasikan hasil pekerjaannya kepada pihak yang berkepentingan. Sebagaimana disampaikan Jensen dan Meckling (1976), cara

untuk mengurangi masalah agensi adalah dengan melakukan kontrol dengan *monitoring* dan *bonding*. Salah satu mekanisme *monitoring* yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan peran audit internal.

Audit Internal berfungsi membantu manajemen dalam pencegahan, pendeteksian dan investigasi kecurangan yang terjadi di perusahaan. *The Institute of Internal Auditor* (IIA) menyatakan dalam Standar Internasional Praktik Profesional tahun 2016 standar 2120.A2 tentang aktivitas auditor internal harus dapat mengevaluasi potensi timbulnya risiko kecurangan dan mengevaluasi terkait bagaimana perusahaan mengelola risiko tersebut.

Yusriwanti (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh peran audit internal terhadap pencegahan kecurangan pada perbankan di Pekanbaru yang hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial peran audit internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini dikarena pemeriksaan intern yang dilakukan oleh satuan pengawas internal akan menghasilkan temuan-temuan, dan setiap temuan tersebut akan diberikan rekomendasi dan saran-saran yang diperlukan.

Suginam (2017) dalam penelitiannya berpendapat bahwa audit internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Dengan demikian kondisi ini memperlihatkan bahwa audit internal perusahaan sangat memiliki peran yang besar di dalam perusahaan untuk mengendalikan dan mengevaluasi aktivitas kegiatan perusahaan terutama dalam pencegahan *fraud*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gusnardi (2009) bahwa audit internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

H₃. Peran audit internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

4. Pengaruh antara *whistleblowing* terhadap pencegahan kecurangan

Adanya perbedaan kepentingan (*agent* dan *principal*) membuat masing-masing pihak berupaya memperbesar keuntungannya untuk diri mereka sendiri. Untuk mencapai tujuannya tersebut tidak jarang setiap pihak menggunakan segala cara, termasuk kecurangan atau perbuatan melanggar hukum. Mekanisme kontrol untuk mengurangi masalah agensi dapat dilakukan melalui upaya *monitoring* dan *bonding*. Selain dengan peran audit internal, mekanisme *monitoring* dapat dilakukan dengan adanya *whistleblowing*. Hal ini disebabkan karena tidak semua orang merasa acuh atas apa yang mereka ketahui. Untuk mendapatkan informasi yang berindikasi pelanggaran, maka diperlukan suatu wadah/sistem pelaporan untuk meminimalkan masalah agensi tersebut.

Whistleblowing menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) (dalam Tuanakotta, 2010:611) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau tindakan lain yang merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan. Salah satu manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing* yang baik adalah timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif. Keberadaan *whistleblowing* tidak hanya sebagai saluran pelaporan kecurangan yang terjadi, namun juga sebagai bentuk pengawasan. Sehingga

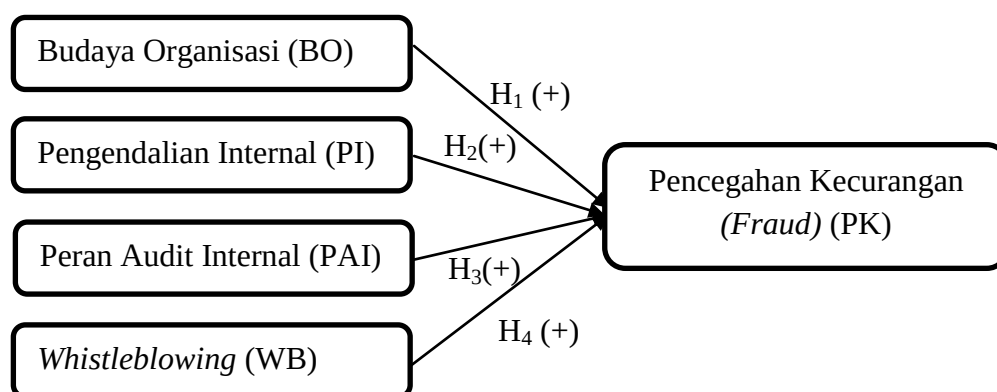
sesama karyawan menjadi saling mengawasi satu sama lain dan takut untuk dilaporkan karyawan lain karena melakukan kecurangan.

Hubungan *whistleblowing* dengan pencegahan kecurangan mengacu pada penelitian Widiyarta *et al.* (2017) yang menunjukkan bahwa *whistleblowing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Sehingga apabila *whistleblowing* diterapkan dengan baik maka pencegahan kecurangan semakin tinggi.

Agusyani *et al.* (2016) dalam penelitiannya sebelumnya yang dilakukan pada Dinas Pendapatan Daerah yang menunjukkan bahwa *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Pada hasil penelitian ini, terbukti bahwa karyawan paham akan ketiga aspek (struktural, operasional dan perawatan) dapat mempengaruhi mereka untuk enggan melakukan tindakan *fraud* dan melaporkan tindakan *fraud* yang terjadi jika mereka mengetahuinya.

H₄. Whistleblowing berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

D. Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan serangkaian langkah yang harus ditempuh oleh peneliti untuk mendapatkan data secara ilmiah. Jenis penelitian menyangkut metode penelitian yang digunakan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma positivis kuantitatif (*Quantitative Positivistic Paradigm*). Menurut Indriantoro *et al.* (1999:12) paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian suatu teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisa data dengan prosedur statistika.

B. Populasi dan Sampel

Penulis menjadikan karyawan BPR di Kota dan Kabupaten Magelang sebagai populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, karena dibutuhkan kriteria antara lain (1) Karyawan BPR yang berkantor pusat di Kota atau Kabupaten Magelang. (2) Memiliki pemahaman terhadap fungsi pengawasan (karyawan pada fungsi internal audit, kepatuhan atau manajemen risiko).

C. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan teknik pengumpulan data, pada penelitian ini penulis menggunakan data primer. Data primer Indriantoro *et al.* (1999:146) merupakan

sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber, yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Data primer yang digunakan dalam hal ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Penggunaan kuesioner akan disampaikan dan dikumpulkan langsung oleh peneliti, dengan harapan peneliti dapat memberi penjelasan mengenai tujuan survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden. Mengingat pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab setiap pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini.

D. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Pencegahan kecurangan merupakan tindakan yang dapat dilakukan untuk menghindari orang berbohong, menjiplak, mencuri, memeras, memanipulasi, kolusi dan menipu orang lain dengan tujuan untuk memperkaya diri sendiri atau orang/kelompok lain dengan cara melawan hukum (Suradi, 2006). Pencegahan dini terhadap kecurangan akan berfungsi sebagai penghambat yang kuat terhadap orang-orang yang berupaya untuk melakukan kecurangan. Oleh karena itu dengan melaksanakan pencegahan kecurangan secara efektif akan menjadi penghalang yang kuat bagi pelaku *fraud* (Gaurina *et al.*, 2017).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Festi *et al.* (2014) pencegahan kecurangan (*fraud*) diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu (1) Penetapan kebijakan anti *fraud*, merupakan bagian dari kebijakan strategis yang dalam penerapannya mencakup 4 pilar yakni pencegahan,

deteksi, investigasi dan tindak lanjut. (2) Prosedur pencegahan baku, prosedur penanganan pencegahan secara tertulis dan ditetapkan secara baku sebagai media pendukung. (3) Organisasi, pada dasarnya komitmen manajemen dan kebijakan suatu instansi/organisasi merupakan kunci utama dalam mencegah *fraud*. (4) Teknik pengendalian, yaitu upaya yang dilakukan untuk mencegah kecurangan serta memperbaiki sistem sebagai bagian dari strategi. (5) Kepekaan terhadap *fraud*, adalah kepekaan terhadap sinyal-sinyal *fraud* yang dimiliki suatu organisasi/instansi. Setiap indikator variabel diukur dengan menggunakan skala *linkert*, untuk sangat setuju (5 poin), setuju (4 poin), netral (3 poin), tidak setuju (2 poin) dan sangat tidak setuju (1 poin). Sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi (Suastawan *et al.*, 2017).

Terdapat 7 indikator budaya organisasi seperti yang dikemukakan Robbins & Coulter (dalam Zelmianti *et al.*, 2015) yaitu : (1) Inovasi dan pengambilan resiko, karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil resiko. (2) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian

yang rinci/detail. (3) Orientasi hasil, yaitu fokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu. (4) Orientasi orang, yaitu keputusan manajemen yang turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi. (5) Orientasi tim, yaitu seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan. (6) Keagresifan, yaitu keagresifan karyawan dalam bersaing, bukannya bekerja sama. (7) Kemantapan/stabilitas, yaitu seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha. Setiap indikator variabel diukur dengan menggunakan skala *linkert*, untuk sangat setuju (5 poin), setuju (4 poin), netral (3 poin), tidak setuju (2 poin) dan sangat tidak setuju (1 poin).

3. Pengendalian Internal

Menurut *Committee of Sponsoring Organization (COSO)* pengendalian internal merupakan sistem, struktur atau proses yang diimplementasikan oleh dewan komisaris, manajemen dan karyawan dalam perusahaan yang bertujuan untuk menyediakan jaminan yang memadai. Pengendalian internal bertujuan agar kegiatan dalam perusahaan berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengendalian internal yang diterapkan secara baik diharapkan dapat memberikan kepercayaan lebih kepada masyarakat dan diharapkan mampu mengurangi peluang terjadinya penyalahgunaan wewenang. Selain itu, pengendalian yang efektif dapat memperkecil celah bagi para pelaku kecurangan untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kadir (2017), Wardana *et al.* (2017) dan Gusnardi (2009) mengemukakan 5 indikator pengendalian internal yang saling berkaitan yaitu (1) Lingkungan pengendalian, menunjukkan komitmen terhadap integritas, etika, tanggung jawab, struktur, wewenang, tanggung jawab dan komitmen untuk berkompetisi. (2) Penilaian risiko, meliputi penentuan tujuan, identifikasi dan analisa risiko, menilai risiko dan mengidentifikasi perubahan yang signifikan. (3) Informasi dan komunikasi, meliputi penggunaan informasi yang relevan serta berkomunikasi secara internal dan eksternal. (4) Aktivitas pengendalian, meliputi aktivitas kontrol umum melalui kebijakan dan prosedur. (5) Pemantauan/monitoring, yaitu evaluasi berkelanjutan dan tindak lanjut temuan audit. Setiap indikator variabel diukur dengan menggunakan skala *linkert*, untuk sangat setuju (5 poin), setuju (4 poin), netral (3 poin), tidak setuju (2 poin) dan sangat tidak setuju (1 poin).

4. Peran Audit Internal

Peran audit internal sebagaimana dimaksud pada Surat Edaran OJK Nomor 7/SE.OJK.03/2016 adalah membantu tugas Direktur Utama dan Dewan Komisaris dalam melakukan pengawasan operasional BPR yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan hasil audit. Dalam melaksanakan hal ini, audit internal membuat analisis dan penilaian di bidang keuangan, akuntansi, operasional, dan kegiatan lainnya paling sedikit dengan cara pemeriksaan langsung dan analisis dokumen, serta memberikan saran perbaikan dan informasi yang objektif tentang kegiatan yang diperiksa pada

semua tingkatan manajemen. Selain itu audit internal harus mampu berperan dalam mengidentifikasi segala kemungkinan dan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dan dana.

Butir pertanyaan kuesioner untuk peran audit internal diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Tugiman (dalam Festi *et al.*, 2014). Praktik professional audit internal dibagi menjadi 5 indikator, yaitu (1) Independensi, yaitu sikap bebas dari pengaruh pihak lain, tidak tergantung dari pihak lain dan jujur dalam mempertimbangkan fakta serta adanya pertimbangan yang *objective* dalam merumuskan dan mengungkapkan pendapatnya. (2) Kemampuan professional, yaitu auditor internal harus memiliki tingkat kemampuan teknis yang tinggi agar dapat mempertanggung jawabkan dengan benar. (3) Ruang lingkup pekerjaan, yaitu pengujian dan evaluasi terhadap kecakupan serta efektifitas sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan. (4) Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan, yaitu merupakan pedoman tentang struktur audit secara keseluruhan. (5) Manajemen bagian audit internal, yaitu penanggung jawab atas seluruh tugas pemeriksaan audit internal. Setiap indikator variabel diukur dengan menggunakan skala *linkert*, untuk sangat setuju (5 poin), setuju (4 poin), netral (3 poin), tidak setuju (2 poin) dan sangat tidak setuju (1 poin).

5. *Whistleblowing*

Eaton and Akers (dalam Siringoringo, 2015) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu tindakan melaporkan pelanggaran dalam suatu

organisasi kepada pihak lain baik di dalam maupun di luar organisasi. Persepsi terhadap penerapan *whistleblowing* merupakan suatu pandangan atau kemampuan dari individu terhadap penerapan pelaporan tindak pelanggaran dan kecurangan atau tindak melawan hukum.

Whistleblowing diadaptasi dari penelitian Widiyarta *et al.* (2017), dengan menggunakan 4 indikator yang meliputi : (1) Persepsi mengenai penerapan *whistleblowing*, kesadaran adanya *whistleblowing* yang terbangun akan memunculkan persepsi yang kuat bahwa apabila melakukan kecurangan, maka potensi untuk dapat terdeteksi dan dilaporkan semakin besar. (2) Menganalisis upaya pencegahan *fraud* yang telah diterapkan, hal ini erat kaitannya dengan efektifitas pengendalian internal yang ada di perusahaan. (3) Sistem pelaporan *whistleblowing*, merupakan sarana atau wadah yang disediakan perusahaan bagi *whistleblower* yang ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi pelanggaran. (4) Perlindungan terhadap *whistleblower*, sebagaimana telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2006 Pasal 10 Ayat 1 yang menyebutkan bahwa saksi, korban, dan pelapor tidak dapat dituntut secara hukum baik pidana maupun perdata atas laporan atau kesaksian yang akan, sedang, atau telah diberikannya. Setiap indikator variabel diukur dengan menggunakan skala *linkert*, untuk sangat setuju (5 poin), setuju (4 poin), netral (3 poin), tidak setuju (2 poin) dan sangat tidak setuju (1 poin).

E. Metoda Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Setelah diperiksa kebenarannya, data kuesioner yang terkumpul akan ditabulasi untuk kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Dengan statistik deskriptif peneliti akan mendapat suatu gambaran pada data yang dilihat dengan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (Ghozali, 2016).

2. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data diperlukan dalam penelitian ini, untuk mengetahui serta menjaga kualitas data yang diperoleh terkait konsistensinya dan akurasi. Ghozali (2016) berpendapat bahwa suatu kuisoner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian kualitas data dapat dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2010:146). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran, kenyataan dan tujuan dari pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Alat ukur yang tidak valid adalah yang memberikan hasil ukuran menyimpang

dari tujuannya. Penyimpangan pengukuran disebut dengan kesalahan (*error*) atau varian. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* karena menggunakan proses *Struktural Equation Modelling (SEM)*. CFA berfungsi untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai *uni-dimensionalitas* atau apakah indikator-indikator pertanyaan yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2016). Jika masing-masing indikator merupakan indikator pengukuran konstruk maka akan memiliki nilai *loading* faktor yang tinggi.

Adapun kriteria data yang baik adalah bahwa data tiap indikator yang mewakili variabel yang sama harus mengelompok tersendiri atau terpisah dengan indikator-indikator yang mewakili variabel lainnya yang berbeda. Syarat validitas juga mengharuskan nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* yang baik. Nilai KMO berkisar antara 0 hingga 1, dengan ketentuan sebagai berikut :

- i. $KMO > 0,5$, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.
- ii. $KMO < 0,5$, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Analisis faktor konfirmatori akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor apabila indikator yang digunakan merupakan indikator konstruk, kemudian akan mengelompokkan menjadi satu dengan faktor *loading* yang tinggi. Ketika pada pengelompokan

terdapat kesulitan dalam menginterpretasikan maka perlu dilakukan rotasi. Alat penting untuk interpretasi faktor adalah *factor rotation*. Ada dua jenis rotasi yaitu *orthogonal rotation* dan *oblique rotation*. *Orthogonal rotation* melakukan rotasi dengan sudut 90 derajat, sedangkan rotasi yang tidak 90 derajat disebut *oblique rotation*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan pengukuran (Jogiyanto, 2010:146). Suatu pengukur dikatakan dapat diandalkan jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil tidak berbeda. Dalam penelitian ini pengukuran hanya dilakukan sekali (*one shot*) dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach's coefficient alpha*, jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi, sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

3. Regresi Linear Berganda

Metode analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda, dimana regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi berganda secara statistik dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$PK = \alpha + \beta_1 BO + \beta_2 PI + \beta_3 PAI + \beta_4 WB + \varepsilon$$

Keterangan :

PK = Pencegahan kecurangan (*fraud*)

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi

BO = Budaya organisasi

PI = Pengendalian internal

PAI = Peran audit internal

WB = *Whistleblowing*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen pencegahan kecurangan (*fraud*). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen yaitu budaya organisasi, pengendalian internal, peran audit internal dan *whistleblowing* dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai variabel satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

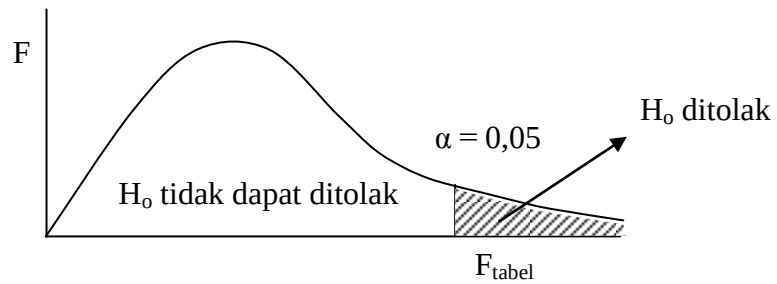
b. Uji F (*Goodness of Fit*)

Goodness of Fit Test atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai secara aktual. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah model yang digunakan sudah bagus (*goodness of fit*).

Perhitungan statistik disebut signifikan apabila nilai pengujian berada dalam daerah kritis dan sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima. Untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen, maka digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan pembilang $df = k$ dan derajat kebebasan penyebut (df) $= n - k - 1$ adalah jumlah variabel bebas. Dengan syarat pengambilan keputusan berikut ini:

- i. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model yang digunakan bagus (*fit*).
- ii. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P\ value > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model yang digunakan tidak bagus (*tidak fit*).

Perbandingan nilai kritis yang diperoleh ini selanjutnya akan dikonfersikan dengan nilai tabel sesuai dengan ketentuan dalam gambar berikut ini.

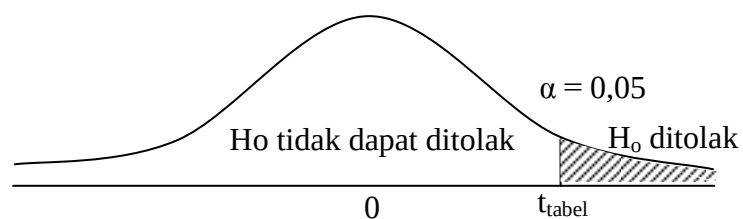


Gambar 3.2
Penerimaan Uji F

c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-1$. Syarat pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- i. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- ii. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P\ value > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1
Penerimaan Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi, pengendalian internal, peran audit internal dan *whistleblowing* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,201. Hal ini berarti variabel budaya organisasi, pengendalian internal, peran audit internal dan *whistleblowing* dalam menjelaskan variasi pencegahan kecurangan (*fraud*) sebesar 20,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

Hasil *goodness of fit test* menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang artinya model yang digunakan pada penelitian ini layak atau *fit*.

Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) di BPR Kota dan Kabupaten Magelang. Sedangkan pengendalian internal, peran audit internal dan *whistleblowing* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) di BPR Kota dan Kabupaten Magelang.

B. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi, pengendalian internal, peran audit internal dan *whistleblowing*. Hasil koefisien determinasi variabel independen tersebut hanya bisa menjelaskan pencegahan kecurangan (*fraud*) sebesar 20,1% sedangkan selebihnya sebesar 79,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang tidak teramati dalam penelitian ini.
2. Responden dalam penelitian ini adalah BPR Kota dan Kabupaten Magelang sehingga belum merepresentasikan tujuan penelitian ini sesungguhnya.

C. Saran

Memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian yang telah disampaikan, maka saran peneliti sebagai pertimbangan penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Penelitian selanjutnya perlu dilakukan pengujian pengaruh variabel lain terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*), seperti penerapan *Good Corporate Governance*, moralitas, kesesuaian kompensasi dan variabel lain yang dapat mencegah kecurangan (*fraud*). Dengan penerapan *Good Corporate Governance* yang berkesinambungan akan mampu mencegah *fraud* melalui prinsip-prinsip *transparency*, *accountanbility*, *responsibility*, *independency* dan *fairness*. Moralitas, bisa mempengaruhi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan kecurangan. Untuk berani melakukan sebuah kecurangan, seseorang harus mencari cara untuk merasionalisasi tindakannya tersebut.

Seseorang berani melakukan kecurangan, jika menurut rasionalisasinya tindakan curangnya tidak akan melukai harga dirinya. Salah satu faktor yang menyebabkan *fraud* yaitu adanya tekanan kebutuhan. Dengan memberikan gaji atau kompensasi yang cukup memadai, diharapkan mampu menurunkan tingkat kecurangan.

2. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian agar hasil penelitiannya lebih sempurna. Misalnya Karesidenan Kedu atau Propinsi Jawa Tengah.

Daftar Pustaka

- Agusyani, K. S., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. (2016). Pengaruh Whistleblowing System Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Fraud Pada Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah. *E-Journal Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program*, Vol. 6.
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2012). *Fraud Examination* (4th ed.). United States: South-Western.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2012). *Auditing And Assurance Services* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Boynton, W. C., Johnson, R. R., & Kell, W. G. (2003). *Modern Auditing* (7th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Festi, T., Andreas, & Natariasari, R. (2014). Pengaruh Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jom Fekon*, Vol. 1.
- Gaurina, N. P. M., Purnamawati, I. G. A., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Etis Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 8.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gusnardi. (2009). Pengaruh Peran Komite Audit, Pengendalian Internal, Audit Internal dan Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan Terhadap Pencegahan Kecurangan. *ISSN 1411-0393*, Vol. 15.
- Indriantoro, N., & N, S. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Jogiyanto. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kadir, H. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi Auditor Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Prosedur Audit Dalam Pencegahan Fraud.
- Lembaga Penjamin Simpanan. (2018). Bank Yang Dilikuidasi. Retrieved January 25, 2018, from <http://lps.go.id/bank-yang-dilikuidasi>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2016). *Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Intern Bank Perkreditan Rakyat*.
- Rahmawati, A. D., Nazar, M. R., & Triyanto, D. N. (2017). Pengaruh Faktor-Faktor Fraud Triangle Terhadap Financial Statement Fraud. *ISSN : 2355-*

9357, Vol. 4.

- Republika. (2016). Penyebab Penutupan BPR Didominasi Tindak Pidana Perbankan. Retrieved January 25, 2018, from <http://republika.co.id/berita/ekonomi/keuangan/16/11/14/ogmp382-penyebab-penutupan-bpr-didominasi-tindak-pidana-perbankan>
- Robins, P. S. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). United States of America: Prentice Hall Pearson Educational International.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture And Leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Siregar, M. I., & Hamdani, M. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Fraud (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung). *ISSN Online 2502-2024*, 9.
- Siringoringo, W. (2015). Pengaruh Penerapan Good Governance dan Whistleblowing System Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dengan Resiko Sanksi Pajak Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi*, Vol. XIX.
- Suastawan, I. M. I. D. P., Sujana, E., & Sulindawati, N. L. G. E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Proactive Audit dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Bos. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 7.
- Suginam. (2017). Pengaruh Peran Audit Internal dan Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Fraud. *Riset & Jurnal Akuntansi ISSN : 2548-7507*, Vol. 1.
- Suradi. (2006). *Korupsi Dalam Sektor Pemerintah dan Swasta: Mengurai Pengertian, Pendeteksian, Pencegahan dan Etika Bisnis*. Yogyakarta: Gava media.
- The Institute of Internal Auditors. (2016). *International Standards For The profesional Practice Of Internal Auditing*.
- Tuanakotta, T. M. (2010). *Akuntansi Forensik Dan Audit investigatif* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Usman, B. A., Taufik, T., & Rassuli, M. (2015). Pengaruh Tata Kelola Pemerintah dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Ekonomi*, 23.
- Wardana, I. G. A. K., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System Dan Moralitas Aparat

Terhadap Pencegahan Fraud Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 8.

Widiyarta, K., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, Whistleblowing dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8.

Yusriwati. (2017). Pengaruh Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada Perusahaan Perbankan di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan ISSN : 2089-6255*, Vol. 6.

Zelmiyanti, R., & Anita, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, Vol. 8.