

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

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1**



Disusun Oleh:
Desi Indah Prasetyo Wati
NPM. 15.0102.0081

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

SKRIPSI

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

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Desi Indah Prasetyo Wati

NPM 15.0102.0081

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal **25 Juli 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Muji Mranani, S.E., M.Si., Ak., CA.

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Muji Mranani, S.E., M.Si., Ak., CA.

Ketua

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

Sekretaris

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

Anggota

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

Tanggal, **26 AUG 2019**

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desi Indah Prasetyo Wati

NIM : 15.0102.0081

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

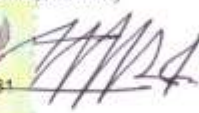
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PERAN AUDIT INTERNAL,
PENGENDALIAN INTERNAL, DAN *WHISTLEBLOWING* TERHADAP
PENCEGAHAN *FRAUD***

**(Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota dan Kabupaten
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 kesarjanaanya).

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

Magelang, 16 Agustus 2019
Pembuat Pernyataan,




Desi Indah Prasetyo Wati
NIM 15.0102.0081

RIWAYAT HIDUP

Nama	: Desi Indah Prasetyo Wati
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Temanggung, 30 Maret 1997
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Gunung Kekep, Kupan, Pringsurat Temanggung
Alamat Email	: desiindah59@gmail.com
Pendidikan Formal:	
Sekolah Dasar (2003-2009)	: SD N I Kupan
SMP (2009-2012)	: SMP N I Pringsurat
SMK (2012-2015)	: SMA N I Pringsurat
Perguruan Tinggi (2015-2019)	: S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 16 Agustus 2019
Pembuat Pernyataan



Desi Indah Prasetyo Wati
NIM 15.0102.0081

MOTTO

*Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan
sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat kecuali bagi
orang-orang yang khusyu'.
(QS. Al Baqoroh :45)*

*Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari
tua
(Aristoteles)*

*Karunia yang paling lengkap adalah kehidupan yang
didasarkan pada ilmu pengetahuan
(Ali bin Abi Thalib)*

Nikmati prosesnya, Syukuri hasilnya

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PERAN AUDIT INTERNAL, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN WHISTLEBLOWING TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota dan Kabupaten Magelang).**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Sastra Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis 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 terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Nur Laila Yuliani, SE, M.,Sc selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Muji Mranani SE., M.SI., AK.CA selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
3. Dosen penguji yang sudah banyak memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
4. Bapak, ibu, adik, dan keluarga besar saya yang selalu memeberikan dukungan dan doanya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Sahabat dan teman-teman akuntansi angkatan 2015 yang selalu berbagi semangat dan bahu-membahu untuk sama-sama menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya kepada semua pihak atas bantuan yangg tellah diberikan kepada penyusun. Harapan dari penyusun, semoga skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Magelang, 16 Agautus 2019
Peneliti



Desi Indah Prasetiyo Wati
NIM 15.0102.0081

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kontribusi Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	12
A. Telaah Teori.....	12
1. Teori Agensi.....	12
2. Kecurangan.....	14
3. Budaya Organisasi.....	20
4. Peran Audit Internal.....	21
5. Pengendalian Internal.....	23
6. <i>Whistleblowing</i>	24
B. Telaah Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Perumusan Hipotesis.....	28

D. Model Penelitian.....	33
BAB III.....	35
METODE PENELITIAN.....	35
A. Populasi dan Sampel.....	35
B. Data Penelitian.....	35
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	36
D. Metode Analisis Data.....	42
BAB IV.....	50
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Statistik Deskriptif.....	50
B. Uji Kualitas Data.....	54
C. Uji Hipotesis.....	59
D. Pembahasan.....	63
BAB V.....	69
KESIMPULAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Keterbatasan.....	69
C. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar BPR Yang Dilikuidasi.....	3
Tabel 1.2 Daftar Modal Inti BPR di Kota dan Kab. Magelang.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Sampel.....	50
Tabel 4.2 Profil Responden.....	51
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif.....	53
Tabel 4.4 Uji validitas.....	55
Tabel 4.5 <i>Cross Loading</i>	55
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.7 Koefisien regresi.....	57
Tabel 4.8 Uji R^2	59
Tabel 4.9 Uji F.....	60
Tabel 5.0 Uji t.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Segitiga Kecurangan (<i>Fraud Triangle</i>).....	16
Gambar 2.1 Model Penelitian.....	34
Gambar 3.1 Uji F.....	48
Gambar 3.2 Uji t.....	49
Gambar 4.1Penerimaan Uji F.....	60
Gambar 4.2 Nilai Kritis Uji t Variabel Budaya Organisasi.....	61
Gambar 4.3 Nilai Kritis Uji t Variabel Peran Audit Internal.....	62
Gambar 4.4 Nilai Kritis Uji t Variabe Pengendalian Internal	62
Gambar 4.5 Nilai Kritis Uji t Variabel <i>Whistleblowing</i>	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2	Daftar Sampel BPR	85
Lampiran 3	Tabulasi Data Kuesioner.....	86
Lampiran 4	Statistik Deskriptif.....	98
Lampiran 5	Uji Validitas.....	99
Lampiran 6	Uji Reliabilitas.....	112
Lampiran 7	Analisis Regresi Linier Berganda.....	117
Lampiran 8	Bukti Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner	118
Lampiran 10	Surat Ijin Penelitian.....	120

ABSTRAK

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

Oleh:

Desi Indah Prasetyo Wati
15.0102.0081

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh budaya organisasi, peran audit internal, pengendalian internal, dan *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud* BPR Kota dan Kabupaten Magelang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari data kuesioner yang diukur menggunakan *skala likert*. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 10 BPR di Kota dan Kabupaten Magelang yakni seluruh karyawan (kecuali keamanan dan kebersihan). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah responden adalah sebanyak 72 orang. Metode analisis datanya adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*, (2) peran audit internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, (3) pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*, dan (4) *whistleblowing* berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud*.

Kata kunci: budaya organisasi, peran audit internal, pengendalian internal, *whistleblowing*, pencegahan *fraud*.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan berupa kredit. Salah satu perbankan yang ada di Indonesia yaitu Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Landasan hukum BPR terdapat dalam Undang-Undang No 10/1998 yang menyatakan BPR adalah bank yang melaksanakan kegiatan 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 deposito berjangka, tabungan, dan menyediakan kredit sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Bank Indonesia. Kegiatan utama BPR ditujukan untuk melayani usaha-usaha kecil dan masyarakat di daerah perdesaan. Bentuk hukum BPR dapat berupa perseroan terbatas, perusahaan daerah atau koperasi.

Era globalisasi sekarang ini Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitasnya agar mampu bersaing dengan lembaga lainnya. Ada tiga konsekuensi logis dari timbulnya persaingan yang semakin tajam, yaitu mundur, bertahan, atau semakin berkembang. Semakin berkembang dan semakin kompleksnya sistem usaha dan pemerintahan, tidak memungkinkan bagi eksekutif untuk

mengawasi semua kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Tetap saja ada hal-hal yang luput dari perhatian para eksekutif tersebut sehingga kegiatan yang tidak diawasi akan kehilangan efisiensi dan efektivitas. Kepercayaan merupakan salah satu dasar pekerjaan dalam dunia perbankan jika terjadi kecurangan akan mengikis tingkat kepercayaan berbagai pihak yang berkaitan langsung ataupun tidak langsung dengan bank. Kecurangan yang terjadi di BPR akan mengganggu fungsi intermediasi bank, sehingga tujuan pencapaian kerjanya akan sulit bisa dicapai.

Dikutip dari detik.finance.com (2016), menurut Nelson Tampubalon selaku Kepala Eksekutif Pengawasan Perbankan OJK pada acara sosialisasi “ Penanganan Dugaan Tindak Pidana Perbankan dan Forum Anti *Fraud*” menyebutkan tindak pidana perbankan paling banyak terjadi di Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Sebanyak 80% tindak pidana yang terjadi di BPR membuat banyak BPR di Indonesia harus ditutup setiap tahunnya. Baik OJK maupun Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia (Perbarindo) menyatakan bahwa kebanyakan BPR yang dicabut izin usahanya bukan karena kalah dalam persaingan, melainkan lebih disebabkan *fraud* yang dilakukan pengurus BPR. Salah satunya karena BPR tidak menerapkan manajemen risiko dan tata kelola secara optimal. Berdasarkan catatan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), kasus *fraud* atau tindak pidana perbankan di Indonesia masih cukup tinggi. Hingga akhir triwulan III-2016, OJK mencatat ada 26 kasus tindak pidana

perbankan, yang sebagian besar terjadi pada kasus kredit 55%, rekayasa pencatatan 21%, penggelapan dana 15%, transfer dana 5%, dan pengadaan aset 4%.

Tabel 1.1
Daftar BPR Yang Dilikuidasi

No	Cabut Ijin Usaha	Jumlah Likuidasi
1	2006	6
2	2007	5
3	2008	4
4	2009	6
5	2010	10
6	2011	15
7	2012	1
8	2013	9
9	2014	6
10	2015	4
11	2016	10
12	2017	9
13	2018	7
Total		92

Sumber: LPS (2019), data diolah

Fraud yang terjadi di perbankan khususnya BPR selain untuk tujuan kepentingan pribadi secara keuangan, juga bertujuan untuk memperbaiki *performance* bank. Kecurangan yang terjadi mayoritas berada pada pemberian fiktif, penggelapan angsuran kredit. (Perbarindo, 2016). Dikutip dari daricnbcindonesia.com (2019) sebanyak 722 BPR belum memenuhi ketentuan modal inti sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 5/POJK.03/2015 tentang kewajiban penyediaan modal

minimum dan pemenuhan modal inti minimum BPR. Menurut Direktur Penelitian dan Pengaturan BPR OJK Ayahandayani dalam acara Pelatihan dan Gathering Media massa Jakarta, mengidentifikasi bahwa 374 BPR belum memenuhi modal inti 3 miliar dan 348 BPR belum memenuhi modal inti 6 miliar. Diketahui, akhir tahun ini BPR yang modal intinya dibawah 3 miliar wajib memiliki modal inti 3 miliar. Sedangkan BPR yang modal intinya diatas 3 miliar samapai 6 miliar wajib memiliki modal inti 6 miliar paling lambat 31 Desember 2014.

Dengan modal terbatas BPR hanya memiliki SDM yang berkualitas rendah karna gaji yang ditawarkan kecil dan kinerja cenderung buruk bahkan mengalami kerugian. Dampaknya perusahaan yang modalnya terbatas tidak bisa bersaing serta memberikan layanan maksimal kepada nasabah. Ketidakmampuannya merekrut SDM yang berkualitas dan mengembangkan SDM yang berintegritas serta tidak mampu mengelola secara professional/*governance* berpotensi terjadinya *fraud* oleh BPR karena kurangnya kualitas perencanaan bisnis.com (2017). Contohnya pada BPR di Kota dan Kabupaten Magelang beberapa bank masih memiliki modal inti dibawah 6 M. Regulasi mengatur penerapan tata kelola yang relatif lebih longgar untuk BPR dengan modal inti dibawah 6 M. Halini dapat berdampak pada potensi kecurangan yang lebih besar dibandingkan dengan modal inti diatas 6 M.

Tabel 1.2
Daftar Modal Inti BPR di Kota dan Kab. Magelang
(Posisi Maret2019)

No	Nama	Modal Inti
1	PD BPR Bapas 69	Rp 123.245.743
2	PT BPR Artha Mertoyudan	Rp 77.891.048

Tabel 1.2
Daftar Modal Inti BPR di Kota dan Kab. Magelang
(Posisi Maret2019)
Lanjutan

3	PD BPR Bank Magelang	Rp 35.288.499
4	PT BPR Hidup Artagraha	Rp 26.685.832
5	PD BPR BKK Muntilan	Rp 28.268.572
6	PT BPR Kembang Parama	Rp 18.590.407
7	PT BPR Artha Sambhara	Rp 14.455.549
8	PT BPR Sinar Garuda	Rp 13.518.186
9	PT BPR Danarakyat Sentosa	Rp 8.935.649
10	PD BPR BKK Kota Magelang	Rp 8.562.695
11	PT BPR Prima Mertoyudan Sejahtera	Rp 7.687.809
12	PT BPR Mitra Mertoyudan	Rp 6.700.181
13	PT BPR Mulyo Lumintu	Rp 6.826.261
14	PT BPR Lumbung Artha Muntilanindo	Rp 2.906.946
15	PT BPR Mertoyudan Makmur	Rp 4.319.790
16	PT BPR Dwiartha Sagriya	Rp 5.442.007
17	PT BPR Niji	Rp 3.929.018

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (2019), data di olah

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

Pencegahan kecurangan merupakan tindakan aktivitas memerangi kecurangan dengan biaya yang murah. Pencegahan kecurangan bisa dianalogikan dengan penyakit, yaitu lebih baik mencegah daripada mengobati. Jika menunggu terjadinya kecurangan baru ditangani itu artinya sudah ada kerugian yang terjadi dan telah dinikmati oleh pihak tertentu, bandingkan bila kita berhasil mencegahnya tentu kerugian belum semuanya beralih ke pelaku kecurangan (Fitrawansyah, 2014:16). Pencegahan kecurangan adalah berupaya untuk menghilangkan atau mengeliminir sebab-sebab timbulnya kecuranga tersebut (Amrizal, 2004:4). Pencegahan *fraud* di sektor publik dilakukan dengan mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan yang menetapkan

berbagai sanksi yang diharapkan dapat menangkal atau setidaknya dapat mengurangi tindakan kecurangan (Karyono, 2013:48)

Penelitian Suastawanet *al.*, (2017) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Ariastiniet *al.*, (2017) juga menemukan di dalam penelitiannya menyatakan bahwa *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Suginam (2017) dan Zelmianti dkk (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa peran audit internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Wardana *et. al* (2017) juga menemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian mengenai kecurangan telah dilakukan oleh lestari *et al.*, (2015) yang menunjukkan pengendalian internal negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Selain itu Dewi *et al.*, (2017) juga meneliti mengenai kecurangan yang menunjukkan bahwa pengendalian internal pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

Penelitian ini mengembangkan penelitian dari Suginam (2017) tentang Pengaruh Peran Audit Internal dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Menambahkan variabel bebas yaitu Budaya Organisasi. Penambahan budaya organisasi sebagai variabel independen dengan pertimbangan bahwa salah satu faktor yang bisa mencegah kecurangan menurut Arens *et al.* (2012:346) adalah 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.

2. Menambahkan variabel bebas yaitu *Whistleblowing*. Banyaknya kecurangan (*fraud*) dikarenakan lemahnya pengawasan internal dari instansi/organisasi. Dengan adanya *whistleblowing* maupun dengan memperketat pengawas internal, suatu yang mengarah ke tindak kecurangan yang dapat merugikan kelangsungan organisasi tersebut dapat diminimalisir (Wijayanto dan Zachrie 2009).
3. Adanya perbedaan Studi Empiris, yaitu penelitian sebelumnya pada PT. Tolan Tiga Indonesia, sedangkan dalam penelitian ini pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota dan Kabupaten Magelang. Dikarenakan beberapa BPR di Kota dan Kabupaten Magelang masih memiliki modal inti dibawah 6 M(www.ojk.go.id).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?
2. Apakah Peran Audit Internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?
3. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?
4. Apakah *Whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*

2. Untuk menganalisis pengaruh Peran Audit Internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*
3. Untuk menganalisis pengaruh berpengaruh Pengendalian Internal terhadap pencegahan *fraud*
4. Untuk menganalisis pengaruh *Whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian ini terbagi dua, yaitu kontribusi secara teoritis dan kontribusi secara praktis.

1. Teoritis

Penelitian ini sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, Pengendalian Internal dan *Whistleblowing* Terhadap Pencegahan *Fraud*, serta diharapkan dapat menjadi penerapan atas teori-teori yang sudah ada.

2. Praktis

a. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi pengetahuan tentang pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, Pengendalian Internal dan *Whistleblowing* Terhadap Pencegahan *Fraud*.

b. Bagi penulis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta pengalaman yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi, Peran

Pengendalian Intrnal, Pengendalian Internal, dan *Whistleblowing* Terhadap Pencegahan *Fraud* sehingga dapat diperoleh gambaran tentang fakta yang dihasilkan dengan teori yang ada.

E. Sistematika Pembahasan

Peneliti mempunyai keinginan agar peneliti ini dapat dibaca, dipahami, dan dimengerti dengan mudah oleh siasa saja membaca hasil penelitian ini. Berdasarkan keinginan tersebut maka peneliti menyusun sistematika yang runtut yang berisi tentang materi-materi secara garis besar yang dibahas setiap bab dalam penelitian ini. Berikut adalah sistematika penulisan yang telah disusun oleh peneliti:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi latar belakang masalah yang merupakan landasan pemikiran secara garis besar, baik secara teoritis atau fakta serta pengamatan yang menimbulkan minat dan penting untuk dilakukan peneliti. Perumusan masalah adalah pernyataan tentang keadaan, fenomena atau konsep yang memerlukan pemecahan dan atau memerlukan jawaban melalui suatu penelitian dan pemikiran mendalam dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan alat-alat yang relevan. Tujuan penelitian dan kontribusi penelitian bagi pihak-pihak yang terkait.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis terdiri dari landasan teori mengenai teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi acuan teori dalam analisis penelitian. Penelitian terdahulu, kerangka pemikiran yang

merupakan permasalahan yang akan diteliti dan pengembangan hipotesis adalah dugaan sementara yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisi variabel penelitian dan definisi operasional penelitian yaitu tentang deskripsi tentang variabel-variabel dalam penelitian yang didefinisikan secara jelas, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang merupakan deskripsi tentang jenis atau model analisis dan mekanisme alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab hasil dan pembahasan berisi deskripsi objek penelitian, analisis data yang dikaitkan dengan analisis statistik deskriptif dan analisis model regresi dan interpretasi hasil sesuai dengan teknis analisis yang digunakan, termasuk didalamnya dasarnya pembenaran dan perbandingan dengan penelitian terdahulu.

BAB V : KESIMPULAN

Bab kesimpulan berisi penyajian secara singkat apa yang telah diperoleh dari pembahasan interpretasi hasil, keterbatasan penelitian yang menguraikan tentang kelemahan dan kekurangan yang ditemukan setelah dilakukan analisis dan interpretasi hasil dan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori Agensi (*agency theory*) 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 Mackling (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 di kontrak 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 oportunis. Di dalam suatu perusahaan, manajer berperan

sebagai agent bertanggung jawab dalam mengoptimisasi dan memaksimalkan 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 *asymetry* antara *agent* dan *principal*. Karena perbedaan kepentingan ini membuat masing-masing pihak berupaya memperbesar keuntungan 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 Meckling (1976) mengidentifikasi 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* sebagai 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 monitor 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 dari perilaku *agent* antara lain membayar audit 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.

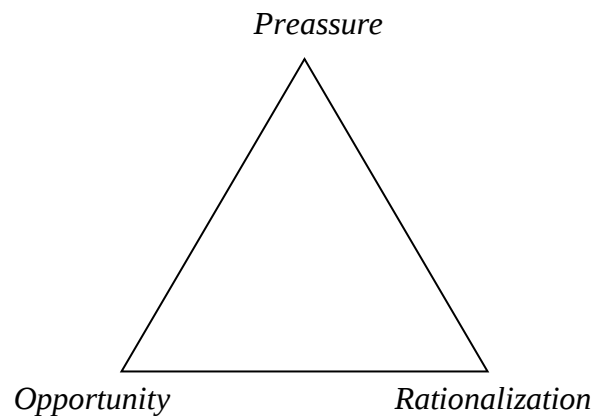
2. Kecurangan (*Fraud*)

Kecurangan (*fraud*) adalah suatu tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang dari dalam atau luar perusahaan, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya dimana tindakan tersebut merugikan orang lain (Priantara, 2013). Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI, 2012) *fraud* didefinisikan sebagai “setiap tindakan akuntansi” :

- a. Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan.

- b. Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Fraud merupakan suatu perbuatan yang dilakukan secara sengaja oleh satu atau beberapa orang dalam manajemen, *Those Charge With Governance* (TCWG), karyawan atau pihak ketiga (Kusuma, 2018). *Fraud* yang dilakukan oleh pihak manajemen disebut dengan *management fraud*, sedangkan *fraud* yang melibatkan karyawan tersebut dengan *employee fraud*. Tuanakotta (2014) menyebutkan bahwa dalam *management fraud* dan *employee fraud* kemungkinan adanya kerjasama baik didalam perusahaan maupun dengan pihak ketiga diluar perusahaan. *Fraud* dapat terjadi karena beberapa faktor. Cressey (1953) menjelaskan bahwa *fraud* dapat terjadi karena 3 kondisi (*fraud triangle*), yaitu:



Gambar 1.1
Segitiga Kecurangan (*Fraud Triangle*)

1. Faktor tekanan (*pressure*)

Tekanan adalah keadaan dimana kita merasa ditekan, kondisi yang berat saat kita menghadapi kesulitan, sesuatu yang dapat membuat kita dapat meningkatkan perhatian dalam melakukan tindakan, meningkatkan ingatan dan kemampuan untuk mengingat. Dengan kata lain, *pressure* dapat meningkatkan kinerja. Akan tetapi, di lain pihak dapat menjadi salah satu sumber dari munculnya *fraud* dan akhirnya menjadi salah satu elemen dari *fraud triangle*. Faktor tekanan muncul dari tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena beberapa hal sebagai berikut, diantaranya *financial stability* yang terancam, tekanan dari atasan atau pihak ketiga untuk memenuhi target, serta finansial personal yang mengintimidasi karyawan akibat kurangnya performa perusahaan (Lou dan Wang, 2009).

Tekanan yang dihadapi karyawan berupa tekanan finansial dan tekanan non finansial (Albrecht *et al*, 2004). Tekanan finansial berupa kerugian *personal financial*, perusahaan yang tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain, tamak, perusahaan yang tidak mampu memenuhi target, serta adanya kebutuhan yang tidak terduga. Faktor tekanan yang bersifat non financial yakni karyawan dipaksa untuk melaporkan keadaan finansial perusahaan yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya, frustrasi dalam bekerja, dan tantangan untuk melanggar aturan.

2. Faktor kesempatan (*Opportunity*)

Peluang/kesempatan adalah dapat kita pahami sebagai situasi dan kondisi yang ada pada setiap orang atau individu. Situasi dan kondisi tersebut memungkinkan seseorang bisa berbuat atau melakukan kegiatan yang memungkinkan *fraud* terjadi. Biasanya disebabkan karena internal control suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan/atau penyelewengan wewenang. Peluang membuat pelaku *fraud* meyakini tindakannya tidak terdeteksi.

Tanpa adanya peluang, seseorang tidak akan melakukan tindakan *fraud* (Albrecht *et al*, 2010). Kusumaningsih dan Wirajaya (2017) menjelaskan terdapat dua aspek terjadinya peluang yaitu (1) risiko bawaan dari perusahaan yang

memungkinkan terjadinya *fraud*. (2) kondisi perusahaan yang menjamin munculnya tindakan *fraud*.

3. Faktor Alasan Pembeneran (*Rationalization*)

Rasionalisasi yaitu adanya sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan pihak-pihak tertentu untuk melakukan kecurangan, atau orang-orang yang berada pada keadaan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan *fraud*. Hal ini dilakukan untuk menenangkan perasaan dan tidak menimbulkan ketakutan saat pelaku menjalankan aksinya. Ungkapan yang digunakan biasanya dengan menyalahkan keadaan sebagai penyebab pelaku melakukan tindakan *fraud*. Pembeneran atas tindakan yang salah merupakan aspek perilaku individu dalam pendekatan psikologis. Hal ini timbul karena adanya dorongan dari lingkungan yang menganggap tindakan tersebut sudah “biasa” dilakukan. Tingkat integritas yang dimiliki akan mempengaruhi seseorang untuk merasionalisasi keterlibatannya dalam tindakan *fraud* (Albrecht *et al*, 2004). Integritas personal ditunjukkan dari sikap dan perilaku jujur seseorang dalam bekerja.

Bentuk *fraud* terdiri dari pencurian, penggelapan aset, penggelapan informasi, penggelapan kewajiban, penyembunyian fakta, rekayasa fakta dan korupsi. *Association*

of *Certified Fraud Examinations* (ACFE), mengkatagorikan *fraud* dalam tiga kelompok yaitu :

a. *Fraudlent Statement*

Fraudlent Statement merupakan perilaku kecurangan yang dilakukan oleh para pejabat eksklusif perusahaan dengan cara menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya atau rekayasa laporan keuangan untuk memperoleh keuntungan. Bentuk *fraud* ini dapat berupa finansial maupun non finansial.

b. Penyalahgunaan Aset

Penyalahgunaan Aset yaitu pencurian atau pengambilan harta perusahaan untuk kepentingan diri sendiri. Jenis penyalahgunaan asset yakni berupa *larceny, billing schemes, payroll schmes, expense reimbursement schemes, check tampering, dan register disbursement*.

c. Korupsi

Korupsi merupakan suatu tindakan yang tidak baik dengan maksud memberikan keuntungan yang tidak resmi dengan menggunakan hak dan pihak lain, yang secara salah dalam menggunakan jabatannya atau karakternya di dalam memperoleh suatu keuntungan untuk dirinya sendiri atau orang lain, yang berlawanan dengan kewajibannya dan hak dari pihak lain (Black Law Distonary).

3. Budaya Organisasi

Budaya merupakan satu titik pandang yang pada saat bersamaan dijadikan jalan hidup oleh suatu masyarakat. Budaya mempengaruhi pola teladan perilaku manusia yang teratur karena budaya menggambarkan perilaku yang sesuai untuk situasi tertentu. Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai dan norma yang diyakini oleh sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena budaya organisasi dapat menentukan pencapaian tujuan organisasi, maka manajemen atau pemimpin perlu memahami dengan benar budaya organisasi yang dianut oleh para anggotanya dan bagaimana diarahkan guna pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Suastawan, dkk (2017) Budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun untuk kepentingan orang lain.

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 yang jujur dan etika yang tinggi (Arens *et al*, 2012:346). Pernyataan Arens diperkuat oleh Tunggal (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.

4. Peran Audit Internal

Auditor internal adalah karyawan dari sebuah perusahaan yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan penelitian independen yang bertujuan untuk membantu manajemen dalam memberikan petanggungng 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 juga dapat melengkapi pekerjaan dari audit eksternal dalam melakukan audit laporan keuangan.

Institute of Internal Auditors (IIA) mendefinisikan 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 berpengaruh oleh pihak manapun dan tidak terlibat dalam pelaksanaan kegiatan yang diaudit. Sehingga hasil dari audit tersebut dapat diandalkan.

Dalam melaksanakan tugasnya audit 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 tanggung 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. Pengendalian Internal

Tuanakotta (2010:275) mendefinisikan pengendalian internal kedalam 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, kendala 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.

6. *Whistleblowing*

Istilah *whistleblowing* diidentikkan dengan perilaku seseorang yang melaporkan perbuatan yang terindikasi kecurangan atau perbuatan melanggar hukum disuatu organisasi, yang menimbulkan kerugian/ancaman. *Whistleblowing* menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) 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 dimata stakeholders, regulator dan masyarakat pada umumnya.

Menurut Brandon (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 pemimpin perusahaan yang lebih tinggi. *Whistleblowing* eksternal menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengatahi kecurangan yang dilakukan perusahaanya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan
1.	Suginam (2017)	Pengaruh Peran Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> (Studi Kasus Pada PT. Tolan Tiga Indonesia)	Peran audit internal berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> . Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
2.	Wardana et al.,(2017)	Pengaruh Pengendalian Internal, <i>Whistleblowing</i> dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng	Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> . <i>Whistleblowing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> . Moralitas aparat

berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan
3.	Suastawanet al., (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Proactive Fraud Audit</i> dan <i>Whistleblowing</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Bos (Studi Empiris Pada Sekolah-Sekolah di Kabupateng Buleleng)	Budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (<i>fraud</i>). <i>Proactive fraud audit</i> berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (<i>fraud</i>) <i>Whistleblowing</i> berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (<i>fraud</i>)
4.	Ariastini et al., (2017)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, <i>Proactive Fraud Audit</i> , Dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pada Pengelolaan Dana BOS Se Kabupaten Klungkung.	Terdapat pengaruh positif antara Kompetensi sumber daya manusia, Sistem pengendalian internal pemerintahan, <i>Proactive fraud audit</i> dan <i>Whistleblowing system</i> terhadap pencegahan <i>fraud</i> pada pengelolaan dana BOS.
5.	Lestari et al., (2015)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>fraud</i>) pada	Pengaruh pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan

Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng. kecurangan (*fraud*).
Budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan
6.	Dewi <i>et al.</i> , (2017)	Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>fraud</i>) Akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jembrana.	Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan (<i>fraud</i>) akuntansi di koperasi simpan pinjam. Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan (<i>fraud</i>) akuntansi di koperasi simpan pinjam. Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan (<i>fraud</i>) akuntansi di koperasi simpan pinjam.
7.	Zelmiyanti dan Anita (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan Peran auditor internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan

8.	Wirakusuma <i>et al.</i> , (2017)	Pengaruh Pengendalian Good Governance Budaya Terhadap Dana Operasioanal (BOS)	Sistem Intern, dan Organisasi Pengelolaan Bantuan Sekolah	Sistem intern positif dan terhadap dana operasional sekolah	pengendalian berpengaruh dan signifikan Pengelolaan bantuan sekolah
				<i>Good</i> berpengaruh signifikan Pengelolaan bantuan sekolah	<i>governance</i> positif dan terhadap dana operasional sekolah
				Budaya berpengaruh signifikan Pengelolaan bantuan sekolah	organisasi positif dan terhadap dana operasional sekolah

Sumber : Beberapa penelitian (2019)

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan *fraud*

Budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun untuk kepentingan orang lain Schein (2004:7) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah pola asumsi-asumsi dasar yang bersifat valid dan bekerja di dalam organisasi..

Berkaitan dengan teori agensi, muncul perbedaan kepentingan yang menyebabkan informasi *asymetri* antara *agent* dan *principal*. Karena perbedaan kepeentingan 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 kecurangan adalah budaya yang jujur dan etika yang tinggi. Budaya mempengaruhi pola teladan perilaku manusia yang teratur karena budaya menggambarkan perilaku yang sesuai untuk situasi tertentu. Pernyataan Arens diperkuat oleh Tunggal (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.

Penelitian yang dilakukan oleh Anita dan Zelmianti pada tahun 2015 menunjukkan jika budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan di BPR Sumatera Barat. Tindakan pencegahan dapat diterapkan melalui budaya kerja yang dikembangkan dengan baik akan menghasilkan nilai-nilai fundamental organisasi yang baik seperti menjunjung tinggi kejujuran

dan integritas penghargaan dan kualitas kerja serta pelayanan yang prima dan penghormatan atas keterbukaan dan transparansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat pencegahan kecurangan. Dengan demikian dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud

2. Pengaruh Peran Audit Internal terhadap pencegahan fraud

Auditor internal adalah karyawan dari sebuah perusahaan yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan penelitian independen yang bertujuan untuk membantu manajemen dalam memberikan pertanggungjawaban yang efektif (Boynton *et al.*, 2003:8). 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 resiko dan kemungkinan mengendalikan sifat *opportunistic* dari *agent*.

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

sangat penting di organisasi maupun perusahaan dengan perannya sebagai membantu organisasi menerapkan kontrol yang efektif dengan mengevaluasi efektivitas dan efisiensi serta mendorong perbaikan yang terus menerus Sawyer (2005 : 55). Peran auditor internal sebagai konsultan internal (*internal consulting*) perusahaan harus dapat memberikan *early warning* kepada manajemen perbankan untuk mencegah dan meminimalisasi dampak kecurangan yang dapat merugikan.

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 didalam organisasi untuk mengevaluasi aktivitas kegiatan perusahaan terutama dalam pencegahan *fraud*.

H2 : Peran auditor internal berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud

3. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap pencegahan *fraud*

Kecurangan pelaporan keuangan bukanlah merupakan fenomena yang baru dalam dunia bisnis. Hal ini terjadi karena adanya hubungan agensi, dimana setiap pihak (*agent* dan *principal*) mempunyai kepentingan masing-masing yang berpotensi memunculkan masalah. Masalah muncul ketika pihak *agent* melakukan suatu kecurangan dalam perusahaan. Dengan hal itu maka untuk mengurangi kesempatan *agent* melakukan tindakan yang merugikan *principal*, yaitu dengan

suatu sistem pengendalian internal yang dapat memberikan pembatasan atas tindakan yang dilakukan oleh *agent*.

Pengendalian internal yang baik diharapkan dapat mengurangi penyebab terjadinya tindakan kecurangan akuntansi. Arens (2009:370) menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Pencegahan *fraud* dapat dilakukan apabila pengendalian internal semakin efektif diterapkan oleh organisasi. Pengendalian internal sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai aturan (Wilopo, 2006).

Wardana *et al.*(2017) dalam penelitiannya berpendapat bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada DPU Kab. Buleleng. 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 resiko penyimpangan dapat diminimalkan sebaliknya, jika pengendalian intern yang ada lemah, maka akan membuka peluang bagi seseorang untuk melakukan kecurangan. Hal ini menunjukkan

bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

H3 : Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud

4. Pengaruh *Whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud*

Whistleblowing adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan entah yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain (Keraf 1998). Adanya perbedaan kepentingan *agen* dan *principal* membuat masing-masing pihak berupaya memperbesar keuntungannya untuk diri mereka sendiri. Mekanisme kontrol untuk mengurangi masalah agensi dapat dilakukan melalui upaya *monitoring* dan *bonding*. Mekanisme monitoring dapat dilakukan dengan adanya *whistleblowing*. Hal ini 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. Zachrie (2009) menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan cara yang paling efektif dalam mencegah terjadinya kecurangan.

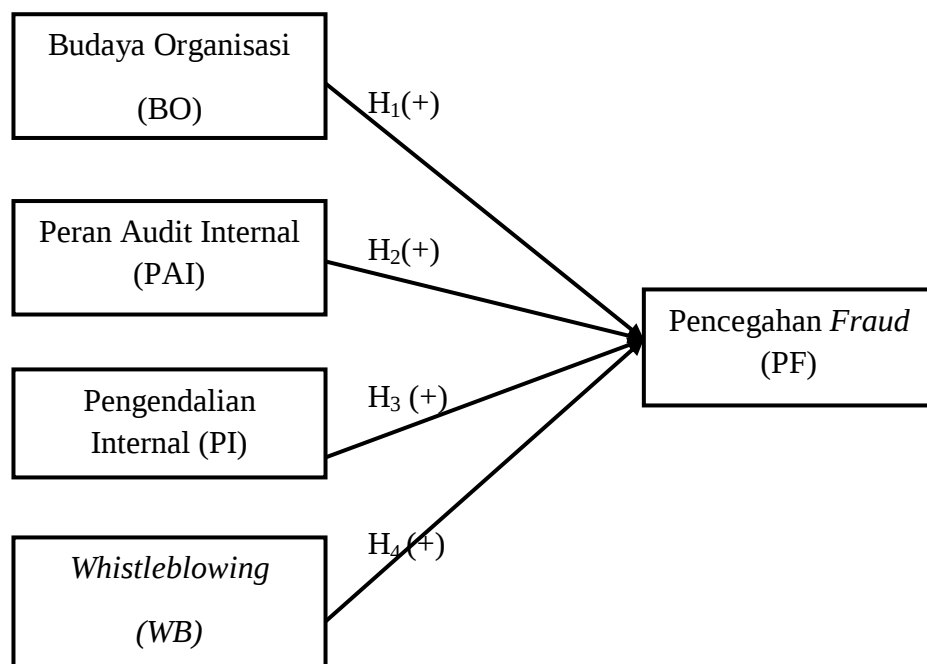
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Suastawan *et al.* (2017) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa *whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Sehingga apabila *whistleblowing* diterapkan dengan baik maka pencegahan *fraud* semakin tinggi. Keberadaan *whistleblowing* 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.

H4 : Whistleblowing berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud

5. Model Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian sebelumnya, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, Pengendalian Internal dan *Whistleblowing*. Hal-hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. 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 dan Kabupaten Magelang (2) Memiliki masa kinerja minimal 2 tahun.

B. Data Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan serangkaian langkah yang harus ditempuh oleh penulis untuk mendapatkan data secara ilmiah, jenis penelitian menyangkutkan 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.

2. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data penelitian merupakan faktor yang 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.

C. 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 (Sunardi, 2006). Pencegahan diri 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* (Gaurine *et al.*, 2017).

Terdapat 16 item pernyataan dengan 5 indikator pencegahan kecurangan seperti yang dikemukakan oleh Festi *et al.* (2014) 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* likert, 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 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 9 item pernyataan dengan 7 indikator budaya organisasi seperti yang dikemukakan Robbins & Coulter (dalam Zelmuyati *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* likert, untuk sangat setuju (5 poin), setuju (4 poin), netral (3 poin), tidak setuju (2 poin) dan sangat tidak setuju (1 poin).

3. Peran Audit Internal

Auditor internal berfungsi membantu manajemen dalam pencegahan, pendeteksian dan penginvestigasian *fraud* yang terjadi di suatu organisasi (perusahaan). Sesuai Interpretasi Standar Profesional

Audit Internal (SPAI) – standar 120.2 tahun 2004, tentang pengetahuan mengenai kecurangan, dinyatakan bahwa auditor internal harus memiliki pengetahuan yang memadai untuk dapat mengenali, meneliti dan menguji adanya indikasi kecurangan. Selain itu, *Statement on Internal Auditing Standards (SIAS) No. 3*, tentang *Deterrence, Detection, Investigation, and Reporting of Fraud* (1985), memberikan pedoman bagi auditor internal tentang bagaimana auditor internal melakukan pencegahan, pendeteksian dan penginvestigasian terhadap *fraud*. SIAS No. 3 tersebut juga menegaskan tanggung jawab auditor internal untuk membuat laporan audit tentang *fraud* (Effendi, 2010).

Terdapat 15 item pernyataan dengan 5 indikator audit internal diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Tugiman (dalam Festi *et al.*, 2014) 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 profesional, yaitu auditor internal harus memiliki tingkat kemampuan teknis yang tinggi agar dapat mempertanggungjawabkan 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).

4. Pengendalian Internal

Menurut *Commitee 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 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.

Terdapat 18 item pernyataan dengan 5 indikator pengendalian internal seperti yang dikemukakan oleh Kadir (2017), Wardana *et al.* (2017) dan Gusnardi (2009) yaitu : (1) Lingkungan Pengendalian, menunjukkan komitmen terhadap integritas, etika, tanggung jawab, struktur, wewenang, tanggung jawab dan komitmen untuk kompetisi.

(2) Penilaian resiko, meliputi penentuan tujuan, identifikasi dan analisis risiko, menilai risiko dan mengidentifikasi perubahan yang signifikan (3) informasi dan komunikasi, meliputi penggunaan informasi yang relevan serta berkomunikasi secara internal dan eksternal. (4) Aktivita 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).

5. *Whistleblowing*

Eaton and Akers (dalam Siringoringo, 2015) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu tindakan melaporkan pelanggaran dalam suatu organisasi kepada pihak lain baik didalam maupun di luar organisasi. Persepsi terhadap penerapan *whistleblowing* merupakan suatu pandangan atau kemampuan dari individu, terhadap penerapan pelaporan tindakan pelanggaran dan kecurangan atau tindak melawan hukum.

Terdapat 8 item pernyataan dengan 4 indikator *whistleblowing* seperti yang dikemukakan oleh Widiyarta *et al.*, (2017) yang meliputi :

(1) Persepsi mengenai penerapan *whistleblowing*, kesadaran adanya *whistleblowing* yang terbangun akan memunculkan persepsi yang kuat bahwa apabila melakukan kecurangan, maka potenssi untuk dapat

terdeteksi dan dilaporkan semakin besar. (2) Menganalisis upaya pencegahan *fraud* yang telah diterapkan, hal ini eratkaitannya dengan efektifitas pengendalian internal yang ada diperusahaan. (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).

D. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Setelah diperiksa kebenarannya, data kuesioner yang terkumpul akan ditabulasi 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*, kuartosis 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. Ghazali (2016) berpendapat bahwa suatu kuesioner 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)*. 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 kofirmatori 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 ketetapan 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 *Crobach's coefficient alpha*, jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi.

3. Regresi Linier Berganda

Metode analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah metode regresi linier 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 :

$$PF = \alpha + \beta_1 BO + \beta_2 PI + \beta_3 PAI + \beta_4 WB + \beta_5 MI + e$$

Keterangan :

PF = Pencegahan *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, peran audit internal, pengendalian 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*)

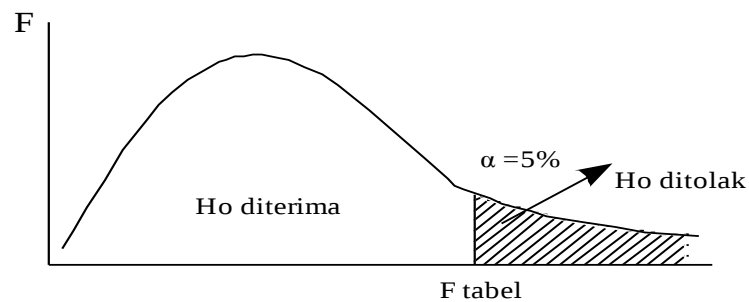
Goodness of Fit Test atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir

nilai secara aktual. Uji F pada dasarnya menunjukka 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 independen mempengaruhi variabel dependen, maka digunakan tingkat signifikan 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.

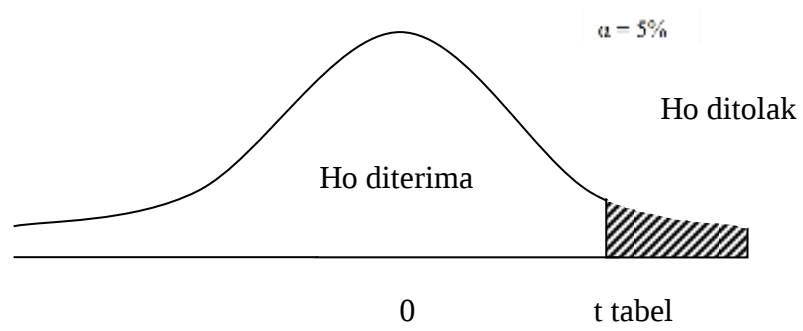


Gambar 3.1
Penerimaan uji F

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 signifikan 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 3.2
Penerimaan uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi, peran audit internal, pengendalian internal dan *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat diambil kesimpulannya yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,278. Hal ini berarti variabel budaya organisasi, peran audit internal, pengendalian internal, dan *whistleblowing* dalam menjelaskan pencegahan *fraud* sebesar 31,8% sedangkan sisanya 68,2 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Hasil *goodness of fit test* menunjukkan bahwa f_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang artinya model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau *fit*. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* di BPR Kota dan Kabupaten Magelang. Sedangkan peran audit internal tidak berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* di BPR Kota dan Kabupaten Magelang dan *whistleblowing* berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud* di BPR Kota dan Kabupaten Magelang.

B. Keterbatasan Penelitian

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

1. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.
2. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi, peran audit internal, pengendalian internal dan *whistleblowing*. Hasil koefisien determinasi variabel independen tersebut hanya bisa menjelaskan pencegahan *fraud* sebesar 31,8% sedangkan sisanya 68,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.
3. Berdasarkan deskriptif responden peran audit internal ditunjukkan dengan prosentase 13,88 % dari 72 responden, sedangkan responden yang berpejabat lain-lain ditunjukkan dengan prosentase 44,44%.

C. Saran

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

1. Penyebaran kuesioner dapat disertai dengan metode wawancara agar responden dapat lebih memahami pernyataan kuesioner sehingga hasil penelitian yang diteliti lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan pengujian variabel lain terhadap pencegahan *fraud*, seperti moralitas aparat, integritas, komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan variabel lain yang dapat mencegah *fraud* (Dewi *et al.*, (2017).
3. Penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan sampel peran audit internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelin, V., & Fauzhardini, E. (2013). Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Kecenderungan Kecurangan Terhadap Perilaku Tidak Etis (Studi Empiris pada BUMN di Kota Padang). *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*, 1 (September), 259-276.
- Agusyani, Ni Kadek Siska. 2016. *Pengaruh Whistleblowing System Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (Study pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng)*. Skripsi Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja
- Albrecht, C., Turnbull, C., Zhang, Y. Dan Skousen, C.J. 2010. The Relationship Between South Korean Chaebols and Fraud. *Managemnet Research Review*, 33(3): 257-268.
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. C., dan Albrecht, C. O. 2004. Fraud and Corporate Executives: Agency, Stewardship and Broken Trust. *Journal of Forensic Accounting*. 5:109-130.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2012). *Auditing And Assurance Services* (14th ed.) New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Amin Widjaja. 2009. *Kecurangan Laporan Keuangan (Financial Statement Fraud)* Jakarta : PT. Indeks.
- Artini, N. L. E. A. 2014. Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Jembrana. *E-Journal S1 Ak*, 2(1). Universitas Pendidikan Ganesha.
- Boynton, W. C., Johnson, R. R., & Kell, W. G. (2003). *Metode Auditing* (7th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Cressy, D.R (1953) Other people's money, dalam: "Detecting and Predicting Financial Statement Fraud: The Effectiveness of The Fraud Triangle and SAS No.9", Skousen et al. 2009. *Journal of Corporate Governance and Firm Performance*, 13:53-81.
- Dewi, N. M. D. M., Yuniarta. G. A., & Wahyuni. M. A. (2017) Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi, Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (fraud) Akuntansi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jembrana. *E-journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. Jurusan Akuntansi Program S1. Vol: 8 No : 2.

- Festi, T., Andreas, & Natariasari, R. (2014). Pengaruh Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jom Fekon*, Vol. 1.
- Fauzan (2014). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Perilaku Etis Dalam Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah. Vol 10, No 3, Oktober 2014.
- 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 SO 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.
- <https://finance.detik.com/moneter/d-3344651/bpr-paling-banyak-lakukan-pidana-perbankan-ini-sebabnya>. Diakses tanggal 27 Juli 2019
- <https://www.cnbcindonesia.com/market/20190503121304-17-70313/wah-722-bpr-belum-penuhi-aturan-modal-ojk>. Diakses tanggal 27 Juli 2019
- <https://m.bisnis.com/amp/read/20171210/78/716993/modal-inti-52-bank-perkreditasi-rakyat-di-bali-terbatas>. diakses tanggal 27 Juli 2019
- Indriantoro, N., & N, S. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Irawan, Suryo. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) Terhadap Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Bantuan Operasioanal Sekolah (BOS) (Studi Empiris pada Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Andir Kota Bandung)*. Skripsi. Universitas Pasundan, Bandung.
- Jogiyanto. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Jensen & Mecking. 1976. The Theory of The Firm: Manajemen Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure. *Journal of Financial and Economics* 3(1). Pp: 305-360.
- Jusup, Al. Haryono. 2001. *Auditin*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

- Keraf, Sonny. 1998. *Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Kadir, H. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi Auditor Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Prosedur Audit Dalam Pencegahan Fraud.
- Kusumaningsih, K.U & Wirajaya, I Gde ary. (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tindak Kecurangan Di Perusahaan Perbankan . *Journal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol 19.
- Kusuma (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Melakukan Tindakan Kecurangan Akademik Dengan Perspektif Fraud. Diamond Dan Religiusitas (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia). Skripsi, Universitas Islam Indonesia.
- Kohlberg, L. 1995. Tahap-Tahap Perkembangan Moral. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Karyono. 2013. *Forensic Fraud*. Yogyakarta: Andi
- Lestari, Ayu. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (fraud). Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Buleleng. *E-Journal S1 Ak. Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Kuntansi S1*. Vol.3, No. 1.
- Lou, Y. Dan Wang, M. 2009. Fraud Risk Factor of the Fraud Triangle Assessing the Likelihood of Fraudulent Financial Reporting. *Journal of Business & Economic Research*, 7(2): 61-78.
- Murniati. 2009. *Pengaruh Pelaksanaan Pengendalian Internal dan Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan di Lembaga Perbankan Kota Padang*. Padang: Skripsi FE UNP.
- Priantara, Diaz, (2013) *Fraud Auditing & Investigation*, Penerbit Witra Wicana Media, Jakarta
- <https://www.perbarindo.or.id>. Diakses tanggal 27 Juli 2019
- Robiyanto, Febra. 2009. *Persepsi Auditor Mengenai Metode Pendekteksi dan Pencegahan Tindakan Kecurangan pada Industri Perbankan*. Skripsi: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Suradi. (2006). *Korupsi Dalam Sektor Pemerintah dan Swasta: Mengurai Pengertian, Pendeteksian, Pencegahan dan Etika Bisnis*. Yogyakarta: Gava media.

- 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 SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 7.
- Sari, Diana. 2013. *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah. Penyelesaian Temuan Audit Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip-Prinsip Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (Penelitian Pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Jawa Barat dan Banten*. Jurnal. Universitas Widyatama Bndung.
- Suginam. (2017). Pengaruh peran audit internal dan pengendalian internal terhadap pencegahan fraud. *Jurnal Akuntansi*. Vol:1 No:1
- Sawyer, B Lawrence dkk., 2006. *Sawyer's Internal Audit. Internal Audit Sawyer*. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture And Leadership* (3rd ed.). San Fransisco: Jossey-Bass.
- 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*, Vil. XIX.
- Tuanakotta, T. M. (2010). *Akuntansi Forensik Dan Audit Investigatif* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Virmayani, Putu Crysma. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompetensi, Asimetri Informasi, Budaya Etis Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam Se-Kecamatan Buleleng. *Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*. Vol: 7 No: 1. Diunduh 28 September 2017.
- www.ojk.go.id. Diakses tanggal 27 Juli 2019
- 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 SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8.
- Wardana, I. G. A. K., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing Syistem Dan Moralitas Aparat

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

- Willopo, 2006. Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: studi pada peusahaan publik dan badan usaha milik negara di indonesia. *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi IX Padang*. Retrieved from 23-26 Agustus 2006.
- Wijayanto dan Ridwan Zachrie. 2009. *Korupsi Mengkorupsi di Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wijaya, K. D. S., Sujana, E., & Purnamawati, I. G. A. (2017). Pengaruh efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompetensi, moralitas individu, dan whistleblowing terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada LPD di kecamatan gerokgak. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol:7 No:1
- 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.