

**PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL,
KULTUR ORGANISASI DAN ASIMETRI INFORMASI
TERHADAP TINDAKAN *ACCOUNTING FRAUD*
(Studi Kasus pada Bank Syariah Unisia Insan Indonesia)**



SKRIPSI

Disusun Oleh:

Nama: Adi Putra Pratama Nugraha

No. Mahasiswa: 14312506

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL, KULTUR
ORGANISASI DAN ASIMETRI INFORMASI TERHADAP TINDAKAN
ACCOUNTING FRAUD
(Studi Kasus pada Bank Syariah Unisia Insan Indonesia)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Nama: Adi Putra Pratama Nugraha

No. Mahasiswa: 14312506

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 12 Oktober 2018

Penulis,



(Adi Putra Pratama Nugraha)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL, KULTUR
ORGANISASI DAN ASIMETRI INFORMASI TERHADAP TINDAKAN

ACCOUNTING FRAUD

(Studi Kasus pada Bank Syariah Unisia Insan Indonesia)

SKRIPSI

Disusun Oleh:

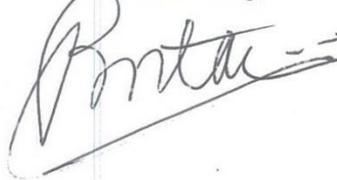
Nama: Adi Putra Pratama Nugraha

No. Mahasiswa: 14312506

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 12 Oktober 2018

Dosen Pembimbing,



(Dra. Prapti Antarwiyati, M.Si., Ak.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL, KULTUR ORGANISASI DAN
ASIMETRI INFORMASI TERHADAP TINDAKAN ACCOUNTING FRAUD

Disusun Oleh : ADI PUTRA PRATAMA NUGRAHA

Nomor Mahasiswa : 14312506

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 15 November 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Prapti Antarwiyati, Dra.,MS., Ak, CA.

Penguji : Erna Hidayah, Dra., M.Si.,Ak., CA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Asy-Syarh [94]:6)

“Sesungguhnya salat itu mencegah dari perbuatan-perbuatan keji dan mungkar”

(Q.S. Al-Ankabut [29]:45)

“When we repair our relationship with Allah, He repairs everything else for us”

(Dr. Bilal Philips)

“Dream as if you’ll live forever, live as if you’ll die today”

(James Dean)

“Do my best, so that I can’t blame myself for anything”

(Magdalena Neuner)

“You can never cross the ocean unless you have the courage to lose sight of the

shore”

(Christopher Columbus)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tak terhingga saya persembahkan karya tulis ini teruntuk ibunda tercinta Kursanti Jatuwindarsih dan ayahanda tercinta Sriyono yang telah membesarkan saya dengan penuh perhatian serta kasih sayang hingga saat ini.

ABSTRAK

Penelitian ini berkaitan dengan bagaimana pengaruh keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, dan asimetri informasi terhadap tindakan *accounting fraud* pada Bank Syariah Unisia Insan Indonesia. Teknik penentuan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diberikan secara langsung pada seluruh karyawan yang terdapat di Bank Syariah Unisia Insan Indonesia yang terbagi dalam 4 divisi.

Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *software SPSS 24*. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dilakukan uji asumsi klasik. Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindakan *accounting fraud*, (2) kultur organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindakan *accounting fraud*, dan (3) asimetri informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *accounting fraud*.

Kata Kunci: *keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, asimetri informasi, tindakan accounting fraud*

ABSTRACT

This research is related to the influence of internal control systems effectiveness, organizational culture, and information asymmetry at Bank Syariah Unisia Insan Indonesia. The sampling technique used purposive sampling. Data was collected through questionnaire that given directly to all employees at Bank Syariah Unisia Insan Indonesia which is divided into 4 divisions.

Instrument of this research is tested with SPSS 24 software. Instrument tested its validity and reliability, then performed a classic assumption test. To test the hypothesis, this research uses multiple linear regression test, t test, and determination coefficient test. The results of this study indicate that (1) internal control systems effectiveness had a significant but negative affect on the action of accounting fraud, (2) organizational culture had a significant but negative affect on the action of accounting fraud, (3) information asymmetry had a significant but positive affect on the action of accounting fraud.

Keywords: internal control systems effectiveness, organizational culture, information asymmetry, the action of accounting fraud

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya serta kemudahan bagi kita semua dalam menjalankan amanah yang menjadi tanggung jawab kita. Selawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang selalu memberikan syafaatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kultur Organisasi dan Asimetri Informasi terhadap Tindakan *Accounting Fraud* (Studi Kasus pada Bank Syariah Unisia Insan Indonesia)”**

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak luput dari hambatan dan kesulitan yang menghadang. Skripsi ini dapat selesai berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dzat maha besar lagi maha penyayang yakni Allah SWT yang telah melancarkan dan memudahkan seluruh kegiatan pelaksanaan ketika penulis sedang menyusun skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberkahi dan menuntun hamba ke jalan yang diridai oleh-Nya.
2. Suri tauladan umat muslim dan junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang memberikan banyak ilmu dan ajaran dalam memaknai kehidupan.

3. Kursanti Jatuwindarsih dan Sriyono selaku kedua orang tua yang sangat penulis sayangi yang sudah memberikan banyak dukungan baik materiil maupun non-materiil. Selain itu penulis juga bersyukur memiliki Anggraini Imarahim Sekar Ningrum selaku adik yang selalu sabar ketika penulis menjahilinya sampai nangis. Terima kasih atas segala doa, ilmu, nasihat, dan pelajaran hidup yang kalian berikan. Mas Nug selalu mendoakan yang terbaik untuk kalian semua.
4. Nanda Fariza Maulida yang selalu memberi dukungan, semangat, motivasi, serta kesediaannya untuk menemani penulis pada saat terbaik maupun terburuk. Terima kasih sudah menjadi salah satu bagian penting dari penulis, semoga Allah SWT melancarkan dan memudahkan urusan kita kedepannya.
5. Ibu Dra. Prapti Antarwiyati, M.Si., Ak. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan segala waktu, kesabaran, keramahan, dan arahan ketika bimbingan sehingga peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga Allah SWT membalas segala amal kebaikan Ibu Prapti.
6. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Mahmudi, SE., M.Si., CMA. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia.

9. Seluruh Bapak/Ibu dosen yang sudah memberikan pengalaman berupa ilmu pengetahuan kepada peneliti sehingga peneliti dapat memperoleh banyak ilmu pengetahuan yang bisa diambil.
10. Bapak Zahri selaku karyawan Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia yang memberi banyak ilmu kehidupan kepada penulis, terima kasih juga kepada seluruh karyawan bagian akademik yang telah membantu semua urusan akademik peneliti dari semester awal hingga selesai.
11. Sahabat terbaik, Muhammad Hammam Pratama yang selalu ada ketika penulis membutuhkan bantuan. Selain itu juga terima kasih kepada Ola, Bunayya, dan Rizal yang menjadi sahabat penulis sejak semester awal. *See you on top guys!*
12. Teruntuk semua sahabat penulis yaitu Irfan, Zulfa, Bella, Ucin, Hasnun, Mercy, Ndut, Ical, Noy, Chantika, Nadia, Masna, Asia, Pungky, Yugo, Fandy, dan Guntur yang sering menyemangati penulis untuk menyelesaikan skripsi.
13. Teman-teman pengurus Keluarga Pelajar Mahasiswa Balikpapan yang sudah penulis anggap sebagai keluarga kedua di Yogyakarta.
14. Teman-teman Kelompok Studi Pasar Modal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang menjadi wadah bagi penulis dalam melatih softskill berorganisasi.
15. Teman-teman KKN 96 yaitu Ali, Givan, Wimas, Fanny, Nisa, Dienti, Viqa, dan Yuni yang meramaikan hari-hari penulis selama KKN.

16. Teman-teman penulis di Balikpapan yaitu Darma, Amad, Daus, Yahya, dan Dani yang selalu memberi saran kepada penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik.
17. Bank Syariah Unisia Insan Indonesia yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian.
18. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu per satu karena sudah membantu penulis dalam menyelesaikan *study* di Universitas Islam Indonesia.

Akhir kata, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu saran dan kritik masih diperlukan dalam penyempurnaan skripsi ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Penulis,

(Adi Putra Pratama Nugraha)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Teori Keagenan	12
2.2 Tindakan <i>Accounting Fraud</i> (Tindakan Kecurangan Akuntansi).....	14
2.3 Keefektifan Pengendalian Internal	19
2.3.1 Definisi Pengendalian Internal	19
2.3.2 Unsur-unsur Pengendalian Internal	21
2.3.3 Komponen Pengendalian Internal	22
2.3.4 Tujuan Pengendalian Internal.....	25
2.4 Kultur Organisasi	26
2.4.1 Definisi Kultur Organisasi.....	26
2.4.2 Karakteristik Kultur Organisasi.....	28

2.4.3	Fungsi Kultur Organisasi.....	29
2.5	Asimetri Informasi	30
2.6	Tinjauan Penelitian Terdahulu	32
2.7	Pengembangan Hipotesis	37
2.7.1	Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Tindakan <i>Accounting Fraud</i>	37
2.7.2	Pengaruh Kultur Organisasi terhadap Tindakan <i>Accounting Fraud</i>	38
2.7.3	Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Tindakan <i>Accounting Fraud</i> ...40	
2.8	Kerangka Pemikiran.....	41
BAB III METODE PENELITIAN		42
3.1	Pendekatan Penelitian	42
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.3	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.4	Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian	44
3.5	Hipotesis Operasional	47
Hipotesis operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:		47
3.6	Metode Penelitian dan Pengujian Hipotesis.....	48
3.6.1	Uji Statistik Deskriptif.....	48
3.6.2	Uji Kualitas Data	48
3.6.2.1	Uji Validitas Data	48
3.6.2.2	Uji Reliabilitas Data	49
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	50
3.6.3.1	Uji Normalitas	50
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas.....	52
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas	52
3.6.4	Uji Hipotesis.....	53
3.6.4.1	Analisa Regresi Berganda.....	53
3.6.4.2	Uji Statistik t.....	54
3.6.4.3	Koefisien Determinasi	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		57
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	57
4.1.1	Sejarah Bank Syariah Unisia Insan Indonesia.....	57
4.1.2	Visi dan Misi Bank Syariah Unisia Insan Indonesia	58

4.1.3	Struktur Organisasi Bank Syariah Unisia Insan Indonesia.....	59
4.2	Hasil Pengumpulan Data.....	60
4.3	Analisis Demografi Responden.....	61
4.4	Analisis Statistik Deskriptif	63
4.5	Uji Kualitas Data.....	65
4.5.1	Uji Validitas Data	65
4.5.2	Uji Reliabilitas Data	69
4.6	Uji Asumsi Klasik.....	70
4.6.1	Uji Normalitas	70
4.6.2	Uji Multikolinearitas	71
4.6.3	Uji Heteroskedastisitas	72
4.7	Uji Hipotesis.....	74
4.7.1	Analisa Regresi Berganda	74
4.7.2	Uji Statistik t.....	75
4.7.3	Koefisien Determinasi	79
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian	80
4.8.1	Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Tindakan <i>Accounting Fraud</i>	80
4.8.2	Pengaruh Kultur Organisasi terhadap Tindakan <i>Accounting Fraud</i>	81
4.8.3	Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Tindakan <i>Accounting Fraud</i> ...82	
BAB V	PENUTUP	84
5.1	Kesimpulan	84
5.2	Implikasi Penelitian.....	85
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	86
5.4	Saran.....	87
DAFTAR	PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rangkuman Jurnal Terdahulu	35
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	60
Tabel 4.2 Analisis Demografi Responden	61
Tabel 4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Tindakan Accounting Fraud	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Keefektifan Pengendalian Internal.....	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kultur Organisasi	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Asimetri Informasi	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Data	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.11 Hasil Analisa Regresi Berganda	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik t.....	76
Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	78
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Fraud Triangle.....	15
Gambar 2.2 The COSO Cube of Internal Control	23
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1:	94
Lampiran 2:	95
Lampiran 3:	104
Lampiran 4:	106
Lampiran 5:	108
Lampiran 6:	109
Lampiran 7:	114
Lampiran 8:	116
Lampiran 9:	117
Lampiran 10:	118
Lampiran 11:	119

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan adanya perkembangan dalam dunia bisnis yang kegiatan transaksinya semakin kompleks dan terbukanya peluang usaha maupun kegiatan untuk berinvestasi, tentu saja hal tersebut dapat meningkatkan tingginya resiko terjadi kecurangan (*fraud*) pada suatu organisasi atau lembaga. Menurut Yurmaini (2017) di dalam dunia akuntansi terdapat dua jenis kesalahan yang kerap terjadi yakni kekeliruan dan kecurangan, sementara itu perbedaan antar kedua jenis kesalahan tersebut sangatlah tipis. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam SA seksi 316 PSA No. 03 (2001) menyatakan bahwa kecurangan memiliki karakteristik yang berbeda dengan kekeliruan, kecurangan mengandung unsur kesengajaan sedangkan kekeliruan biasa terjadi karena ketidaksengajaan. Oleh sebab itu diperlukan adanya keahlian para profesional agar mampu membedakan dua jenis kesalahan tersebut, karena tidak menutup kemungkinan apapun jenis organisasi dan kegiatan operasinya masih mempunyai resiko untuk dapat terjadi tindak kecurangan.

Dengan maraknya kasus kecenderungan kecurangan akuntansi (KKA) yang terjadi, tentunya kasus tersebut memiliki dampak besar bagi beberapa pihak yang terlibat. Dampak lain yang terjadi adalah banyak media massa yang memberitakan hal terkait KKA sehingga bagi masyarakat umum kasus KKA seperti sudah bukan menjadi rahasia lagi. Seiring maraknya kasus KKA, hal

ini dibuktikan dengan meningkatnya kasus tersebut di Indonesia sebesar 12% selama tahun 2014 (Dewi & Ratnadi, 2017). Menghadapi bahaya yang memungkinkan untuk dapat timbul, banyak pihak yang setuju agar tidak memberikan peluang bagi terjadinya KKA melalui berbagai kebijakan serta peraturan yang telah dibuat. Nisak, Prasetyono, & Kurniawan (2013) berpendapat jika pelaku kasus kecurangan bisa berasal dari berbagai kalangan dan lapisan sosial, sebab untuk melakukan suatu tindak kecurangan dapat dilakukan oleh siapa saja tanpa memandang latar belakang dari orang yang terkait.

Alison (2006) dalam Tjoanda & Diptyana (2013) menyatakan bila kecurangan atau *fraud* adalah suatu bentuk penipuan yang sengaja dilakukan untuk memberikan keuntungan kepada pihak yang melakukan kecurangan dan bisa menimbulkan kerugian kepada pihak yang dicurangi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dibuat oleh *International Standard on Auditing* 240 (ISA 240) No. 11A (2016) yang menyatakan bahwa: “*Fraud* sebagai tindakan yang disengaja oleh satu orang atau lebih antara manajemen, mereka yang bertanggung jawab atas tata kelola, karyawan, maupun pihak ketiga, dengan cara melakukan tindakan penipuan untuk mendapatkan keuntungan secara tidak adil atau ilegal”. Sedangkan menurut *The Institute of Internal Auditor* dalam Karyono (2013:4): “*Fraud* adalah sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja”. Pada dasarnya *fraud* selalu berdampak merugikan bagi yang menjadi korban dan semakin besar nilai suatu kasus *fraud*

maka makin besar pula kerugian yang akan diderita, kerugian tersebut dapat berupa berkurangnya reputasi organisasi, hilangnya aset organisasi ataupun hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari *Transparency International* (TI) pada tahun 2016 mengenai tingkat korupsi di suatu negara secara global, Indonesia menempati peringkat 90 dengan skor CPI 37 dari maksimal skor 100. Ketentuannya bahwa semakin besar skor yang di dapatkan maka semakin bersih negara tersebut dari korupsi, tentu saja hal ini menggambarkan apabila Indonesia masih jauh dari harapan karena kurangnya kesadaran untuk berperilaku jujur dari masyarakat maupun aparat pemerintah itu sendiri. Oleh karena itu tidak mengherankan jika masih banyak kasus kecurangan yang ditemui baik dari sektor publik ataupun sektor swasta. Padahal dengan maraknya suatu tindak kecurangan, hal tersebut bisa memberikan dampak buruk bagi perkembangan ekonomi secara keseluruhan. Selain itu juga menurut Nisak et al. (2013) dengan adanya sistem pengendalian yang buruk pada suatu organisasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan *fraud* dan melawan hukum. Korompis (2014) berpendapat jika ada organisasi yang teridentifikasi mengalami kecurangan bisa mengakibatkan organisasi tersebut berujung pada kebangkrutan. Dengan demikian, penting bagi suatu organisasi untuk mendeteksi kecurangan secara dini melalui pengendalian internal yang sudah diterapkan agar resiko yang timbul dapat diminimalisir sehingga pihak organisasi tidak menderita kerugian yang lebih besar.

Menurut Herman (2013) *fraud* yang terjadi di Indonesia dibuktikan melalui adanya likuidasi beberapa bank, diajukannya manajemen Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan swasta ke pengadilan atas kasus kecurangan, manipulasi pajak serta korupsi. Chandra (2016) mengungkapkan berdasarkan data statistik mengenai tindak pidana perbankan yang ditangani Otoritas Jasa Keuangan, jenis kasus yang terjadi pada tahun 2014 sampai September 2016 adalah kasus kredit (55%), rekayasa pencatatan (21%), penggelapan dana (15%), transfer dana (5%), dan pengadaan aset (4%). Sehingga bisa disimpulkan bahwa *fraud* yang terjadi di industri perbankan banyak terjadi pada sektor perkreditan. Data yang dihimpun dari Lembaga Penjamin Masyarakat (LPS) mencatat banyak bank-bank yang pailit di Indonesia disebabkan adanya kecurangan serta penggelapan yang dilakukan oleh pengurus bank bahkan dilakukan sendiri oleh pemilik bank bersangkutan (Fauzan, 2014). Secara khusus untuk kasus di Indonesia sederet bank pernah mengalami skandal *fraud*, bahkan beberapa tahun ke belakang skandal tersebut juga terjadi pada bank syariah. Kejahatan perbankan ini tentunya melibatkan dan menghasilkan uang yang jumlahnya tidak sedikit. Sebagai lembaga keuangan yang berpedoman pada hukum Islam, bank syariah mendapat beban berat karena dianggap harus mampu menjaga nilai dan etika dalam setiap kegiatan perusahaannya. Falikhatun & Assegaf (2012) mengatakan jika tantangan terbesar bagi bank syariah untuk saat ini adalah bagaimana caranya agar mampu mewujudkan kepercayaan yang telah diberikan oleh para *stakeholder*, dengan begitu tentu saja hubungan bisnis yang baik akan

terbentuk dengan sendirinya dan hal tersebut bisa memberikan dampak positif bagi keberlangsungan kegiatan perbankan syariah.

Kasus *fraud* yang melibatkan bank syariah pernah terjadi pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Bogor. Di tahun 2012 BSM tertimpa kasus yang bisa dikatakan sebagai *fraud* kuno yakni kredit fiktif dengan cara memalsukan dokumen, karena kasus tersebut BSM diperkirakan mengalami potensi kerugian yang nilainya mencapai Rp 102 miliar. Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh internal BSM menemukan adanya tindak kecurangan yang dilakukan pegawainya karena mereka secara sengaja melanggar aturan internal perusahaan. Dalam tindak kecurangan tersebut terdapat empat orang pelaku, di antaranya tiga pegawai BSM dan seorang debitur. Modusnya adalah pelaku bekerja sama dengan ketiga pegawai BSM untuk membuat kredit fiktif dan rata-rata setiap nasabah fiktif mendapatkan kredit sebesar Rp 100 hingga Rp 200 juta. Kasus lain yang menimpa bank syariah juga terjadi pada Bank BRI Syariah (BRIS) Cabang DIY di tahun 2012, BRIS terkena kasus sengketa gadai emas di mana nasabah dari bank tersebut merasa dirugikan oleh tindakan bank yang menolak untuk memberikan perpanjangan akad pinjam meminjam padahal sebelumnya pihak bank mengatakan jika akad tersebut bisa diperpanjang kembali dan BRIS juga memaksa para nasabahnya agar melunasi pinjaman pokok atau memilih opsi lainnya dengan cara menjual emas yang sedang mereka jaminkan. Berdasarkan penjelasan kasus-kasus tersebut dapat diketahui bahwa bank syariah yang berpedoman pada hukum Islam sekalipun tidak menjamin bank tersebut akan

aman dari tindakan kecurangan. Oleh sebab itu, bank syariah memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya mempunyai kompetensi dalam bidang keuangan tetapi juga mempunyai kompetensi dalam bidang syariah agar kegiatan perbankan dapat berjalan semestinya tanpa harus menggugurkan sisi keislamiannya.

Dengan semakin maraknya kasus kecenderungan kecurangan akuntansi, maka diperlukan pengkajian ulang terhadap faktor apa saja yang bisa mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari Dewi (2016) terhadap kepala sub bagian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Bali diperoleh hasil bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, yang berarti jika efektivitas pengendalian internal menurun maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan meningkat. Pengendalian internal mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan sebab keefektifan dari pengendalian internal mampu mengurangi dan menutup peluang terjadinya tindakan untuk berlaku curang dalam akuntansi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Noviriantini, Darmawan, & Werastuti (2015) terhadap kepala dan pegawai bagian keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana diperoleh hasil bahwa budaya atau kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kultur dalam organisasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap perilaku seseorang, baik untuk perilaku etis ataupun tidak etis. Kultur organisasi yang buruk tentunya dapat memicu anggota

organisasi untuk melakukan tindakan yang menyimpang karena hal tersebut dianggap wajar untuk dilakukan. Sedangkan dalam penelitian Prawira, Herawati, & Darmawan (2014) terhadap Karyawan Badan Usaha Milik Daerah di Kabupaten Buleleng menemukan bukti bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan tindakan kecurangan, artinya apabila asimetri informasi pada Badan Usaha Milik Daerah di Kabupaten Buleleng semakin tinggi, tentu hal itu dapat meningkatkan terjadinya praktik kecurangan akuntansi.

Dalam skripsi ini, penulis meneliti faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kemungkinan terjadinya *fraud* di perbankan syariah. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sari Dewi (2016) yang berjudul “Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal pada Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen pada Pemerintah Daerah Provinsi Bali)”. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya, pada penelitian ini dilakukan pengembangan dengan cara menambahkan dua variabel independen yaitu kultur organisasi dan asimetri informasi. Penambahan variabel kultur organisasi dan asimetri informasi dipilih karena pada penelitian yang dilakukan oleh Noviriantini et al. (2015) dan Prawira et al. (2014) diperoleh hasil bahwa keduanya memiliki pengaruh negatif serta positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Selain itu penggantian subjek penelitian juga dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh faktor-faktor yang bersangkutan pada perusahaan yang bergerak di sektor yang berbeda, yakni pada sektor industri perbankan syariah.

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Unisia Insan Indonesia sebab Bank Syariah Unisia Insan Indonesia merupakan salah satu lembaga keuangan yang baru beroperasi sekitar tahun 2016, sehingga penting untuk memiliki suatu sistem pengendalian internal yang efektif dan penerapan kultur organisasi yang baik serta adanya keseimbangan informasi antar pihak internal dengan eksternal agar Bank Syariah Unisia Insan Indonesia dapat mencegah terjadinya *fraud* dalam menggapai tujuan yang ingin dicapai.

Atas dasar uraian latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, maka penelitian ini berjudul "**Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kultur Organisasi dan Asimetri Informasi terhadap Tindakan *Accounting Fraud* (Studi Kasus pada Bank Syariah Unisia Insan Indonesia)**"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini adalah: apakah keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, dan asimetri informasi berpengaruh terhadap tindakan *accounting fraud* pada perbankan syariah?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini terletak pada sistem pengendalian internal yang akan penulis teliti sebab penulis hanya berfokus pada satu komponen yaitu komponen lingkungan pengendalian karena lingkungan pengendalian merupakan tempat bagi manajemen perusahaan dalam

membangun budaya organisasinya yang di mana hal tersebut juga berkaitan dengan hal yang ingin penulis teliti.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, dan asimetri informasi apakah memiliki pengaruh terhadap tindakan *accounting fraud* di sektor perbankan syariah.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat berupa:

1. Bagi akademisi, dapat memperkaya wawasan ilmu dan pengetahuan mengenai efektivitas pengendalian internal, kultur organisasi, dan asimetri informasi terhadap tindakan *accounting fraud*. Penelitian ini juga diharapkan untuk dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.
2. Bagi praktisi, diharapkan penelitian ini dapat memiliki manfaat untuk direktur, manajer ataupun dewan komisaris pada suatu perusahaan agar mereka dapat memahami faktor-faktor apa saja yang membuat seorang karyawan cenderung melakukan tindakan *accounting fraud* sehingga nantinya perusahaan dapat lebih berkomitmen dalam memperbaiki pengendalian internal.
3. Bagi para pembuat kebijakan, diharapkan dengan adanya informasi tentang betapa pentingnya efektivitas pengendalian internal, kultur organisasi, dan

asimetri informasi dapat digunakan bagi para pembuat kebijakan dalam meningkatkan kewaspadaan serta mencegah dan mengatasi tindakan *accounting fraud*.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II Kajian Pustaka

Bab ini membahas secara rinci terkait landasan teoritik yang menjadi dasar dari penelitian yang dilakukan, penjelasan mengenai variabel yang diteliti, tinjauan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang populasi dan sampel, sumber data dan teknik pengambilan data yang digunakan. Kemudian dijelaskan juga mengenai definisi dan pengukuran variabel penelitian berupa variabel independen serta variabel dependen yang penulis gunakan. Selain itu terdapat pula hipotesis operasional dan metode yang digunakan untuk menganalisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran subjek yang diteliti juga hasil penelitian yang telah dilakukan dengan cara mengolah kuesioner menggunakan metode analisis data seperti yang penulis paparkan pada bab III serta terdapat pembahasan yang menjelaskan hasil pengolahan data tersebut.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis pada bab sebelumnya serta saran yang mungkin dapat dijadikan rujukan bagi Bank Syariah Unisia Insan Indonesia maupun bank-bank lainnya dalam mencegah dan mengatasi karyawan untuk melakukan tindakan *accounting fraud*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Keagenan

Jensen & Meckling (1976) menjelaskan bahwa teori keagenan (*agency theory*) adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan pemegang saham (*principal*) untuk melaksanakan sejumlah jasa dan wewenang yang telah diberikan, agar hubungan tersebut berjalan sesuai dengan tujuan maka pemegang saham akan memberikan otoritas dalam hal pembuatan keputusan kepada manajer. Sebagaimana hal yang diungkapkan Ujiyantho & Pramuka (2007), apabila manajer telah diberi wewenang untuk mengelola suatu perusahaan maka ia mempunyai tanggung jawab agar mampu mengoptimalkan keuntungan para pemegang saham dan nantinya manajer tersebut akan memperoleh imbalan berupa kompensasi yang sudah disepakati sebelumnya. Pemberian kompensasi tersebut bertujuan supaya manajer tidak memanipulasi laporan keuangan perusahaan untuk keuntungan pribadinya.

Gerianta (2009) dalam Herlambang & Darsono (2015) berpendapat jika hubungan antara manajer dengan pemegang saham terkadang menimbulkan masalah karena keduanya mempunyai tujuan yang berbeda dan cenderung untuk mendahulukan kepentingan masing-masing, manajer menginginkan kepentingannya untuk dipenuhi yakni berupa peningkatan gaji dan status pekerjaan sedangkan pemegang saham menginginkan *return* yang besar atas investasi yang telah dilakukan. Sehingga untuk meminimalisir masalah

tersebut diperlukan kontrak kerja yang mengatur dengan jelas mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Menurut Eisenhardt (1989) teori keagenan dilandasi oleh tiga asumsi yaitu asumsi tentang sifat manusia, asumsi tentang keorganisasian, dan asumsi tentang informasi. Asumsi tentang sifat manusia menjelaskan jika sifat manusia cenderung untuk mementingkan diri sendiri, mempunyai keterbatasan rasionalitas, dan tidak menyukai resiko. Asumsi tentang keorganisasian menjelaskan mengenai konflik tujuan antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria keefektifan, dan adanya asimetri informasi yang terjadi antara *principal* dengan *agent*. Sedangkan asumsi tentang informasi menjelaskan jika informasi dipandang sebagai barang komoditas yang bisa diperjualbelikan.

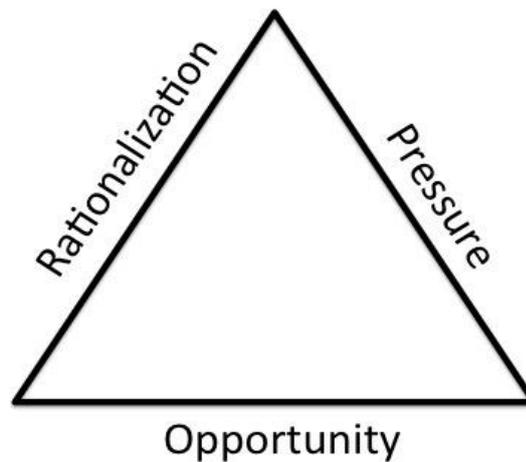
Hasil studi yang dilakukan Udayani & Sari (2017) mengatakan bila *principal* bisa menyelesaikan permasalahan keagenan yang terjadi melalui pengendalian internal yang efektif agar kinerja *agent* dapat terpantau dan sebagai upaya antisipasi untuk mengurangi penyimpangan dalam kegiatan pelaporan keuangan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Dalton, Hitt, & Certo (2007) yang memberikan penjelasan tentang pentingnya peran komisaris independen dalam memonitor kinerja manajemen dan memastikan kepentingan mereka sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu dengan adanya komisaris independen dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan juga memberikan *expert knowledge*.

2.2 Tindakan *Accounting Fraud* (Tindakan Kecurangan Akuntansi)

Secara harfiah, *fraud* dapat diartikan sebagai kecurangan akan tetapi pada saat ini pengertian *fraud* telah berkembang lebih luas. Johnstone, Gramling, & Rittenberg (2016:42) mendefinisikan bahwa *fraud* adalah tindakan yang disengaja oleh pelaku penipuan dan menyebabkan salah saji dalam laporan keuangan. Sedangkan menurut Singleton, Singleton, Bologna, & Lindquist (2006:1) adalah: “*Fraud is a generic term, and embraces all the multifarious means which human ingenuity can devise, which are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representations*”. Inti dari penjelasan tersebut mengatakan jika kecurangan merupakan istilah umum dan mencakup keseluruhan cara yang beraneka ragam di mana kecerdikan manusia digunakan untuk memperoleh keuntungan atas orang lain dengan cara yang salah. Berdasarkan hal itu, Tunggal (2010:229) dalam Herman (2013) mengklasifikasikan pelaku kecurangan dalam dua jenis yaitu *management fraud* dan *employee fraud*. *Management fraud* atau kecurangan yang dilakukan oleh manajemen biasanya digunakan untuk kepentingan perusahaan seperti melakukan salah saji pada laporan keuangan (*misstatements arising from fraudulent financial reporting*), sedangkan *employee fraud* atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan biasanya digunakan untuk keuntungan pribadi seperti salah saji yang berupa penyalahgunaan aktiva (*misstatements arising from misappropriation of assets*).

Pada dasarnya *fraud* terjadi karena disebabkan oleh beberapa alasan, penulis menggunakan *fraud triangle theory* sebagai teori pendukung yang menjelaskan alasan tersebut sebagaimana yang ditunjukkan pada gambar:

Gambar 2.1 *Fraud Triangle*



Menurut Tuanakotta (2012:207-212) terdapat tiga faktor mengapa seseorang melakukan *fraud*, ketiga faktor itu berupa:

1. Tekanan (*Pressure*)

Tekanan merupakan alasan bagi seseorang untuk melakukan tindak kecurangan, hal ini dilakukan karena adanya masalah *financial* yang sedang dihadapi. Sehingga seseorang yang sedang memiliki kebutuhan keuangan mendesak cenderung akan melakukan pencurian uang atau aset perusahaan agar kebutuhannya dapat terpenuhi. Namun, tidak menutup kemungkinan alasan seseorang yang mencuri uang atau aset perusahaan karena memiliki masalah *non-financial* seperti kasir yang melakukan pencurian sebagai balas dendam atas perlakuan tidak adil perusahaan

terhadap dirinya. *Statements of Auditing Standards (SAS) No. 99* mengatakan terdapat beberapa jenis tekanan yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan yaitu stabilitas keuangan, tekanan dari pihak eksternal, kondisi keuangan pribadi, dan tuntutan pencapaian target keuangan (Skousen, Smith, & Wright, 2008).

2. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan adalah suatu kondisi yang memberi peluang kepada manajemen atau karyawan untuk melakukan kecurangan. Di antara ketiga faktor *fraud triangle*, kesempatan merupakan faktor teratas yang mendorong seseorang untuk melakukan *fraud*. Dalam SAS No. 99 terdapat empat kondisi yang menjadi penyebab terjadinya kecurangan yaitu sifat alamiah industri, *monitoring* yang tidak efektif, struktur organisasi yang buruk, dan lemahnya pengendalian internal (Skousen et al., 2008). Selain itu, terdapat dua komponen pendukung dalam faktor kesempatan yakni:

a. *General information*

b. *Technical skill*

3. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Faktor terakhir dalam *fraud triangle* adalah rasionalisasi, di sini rasionalisasi merupakan pembenaran bagi pelaku kecurangan untuk bertindak *fraud*. Dengan kata lain, rasionalisasi adalah sikap yang mengizinkan seseorang untuk melakukan *fraud* karena si pelaku menganggap jika tindakan yang ia lakukan tersebut tidak salah. Contohnya ketika orang yang baru pertama kali melakukan suatu kejahatan maka

secara alamiah akan timbul perasaan tidak enak tapi ketika orang yang bersangkutan mengulangi perbuatannya terus menerus, hal tersebut akan terasa lebih mudah dan selanjutnya akan menjadi hal yang biasa untuk dilakukan. Rasionalisasi atas terjadinya *fraud* terdiri dari *auditor change* dan *management use of accrual* (Skousen et al., 2008).

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2016) secara skematis mengelompokkan kecurangan dalam bentuk *fraud tree* yang terdiri dari korupsi (*corruption*), penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), dan kecurangan pelaporan (*fraudulent statements*). Tuanakotta (2012:196-204) menjelaskan ketiga jenis kelompok kecurangan tersebut bahwa:

1. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi didefinisikan sebagai perbuatan yang merugikan kepentingan publik atau masyarakat luas untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, dan korupsi merupakan jenis kecurangan yang sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama antar pelaku dengan pihak lain. Tindakan yang kerap terjadi dalam korupsi disebabkan karena adanya perbedaan kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), pemberian ilegal (*illegal gratuities*), dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*).

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Penyalahgunaan aset merupakan suatu bentuk kecurangan melalui penggunaan atau pengambilan aset perusahaan secara tidak sah, jenis kecurangan ini termasuk yang mudah dideteksi karena sifatnya dapat diukur. Penyalahgunaan aset digolongkan dalam dua jenis yaitu *cash fraud*

yang meliputi pencurian kas dan *non-cash fraud* yang meliputi pencurian atau penggunaan aset untuk kepentingan tertentu.

3. Kecurangan Pelaporan (*Fraudulent Statements*)

Kecurangan pelaporan merupakan kecurangan yang pada umumnya dilakukan oleh *top management* untuk menutupi kondisi finansial perusahaan yang sedang buruk dan membuatnya seolah dalam kondisi yang sehat. Hal ini dilakukan dengan cara menyajikan aset atau pendapatan lebih tinggi dari yang seharusnya (*overstatements*) dan menyajikan kewajiban atau beban lebih rendah dari yang seharusnya (*understatements*). Kecurangan pelaporan menurut SAS No. 99 terdiri dari tindakan-tindakan seperti memanipulasi laporan keuangan, sengaja lalai dalam memberikan informasi yang bersifat materialitas serta menyalahgunakan prinsip yang berkaitan dengan penyajian dan pengungkapan (Jefri & Mediaty, 2014).

Othman, Aris, Mardziah, Zainan, & Amin (2015) menjelaskan bahwa *fraud* dapat dicegah dan dideteksi dengan audit operasional, *review* pengendalian internal, *review* kas perusahaan, dan kebijakan dalam melakukan rotasi karyawan. Sedangkan menurut Tuanakotta (2012:272) pencegahan *fraud* dapat dilakukan dengan mengefektifkan pengendalian internal, menanamkan kesadaran tentang adanya *fraud* (*fraud awareness*), dan upaya menilai resiko terjadinya *fraud* (*fraud risk assessment*).

2.3 Keefektifan Pengendalian Internal

2.3.1 Definisi Pengendalian Internal

Dalam bukunya yang berjudul *Accounting Information System*, Romney & Steinbart (2018:224) mengartikan pengendalian internal sebagai suatu proses yang diterapkan untuk memberi keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian bisa tercapai yaitu berupa menjaga aset perusahaan, menyediakan informasi secara akurat dan dapat diandalkan, meningkatkan efisiensi kegiatan operasional, dan mendorong untuk patuh terhadap kebijakan manajemen yang sudah ditentukan. Sedangkan menurut James (2013:387) dalam Rohmah, Handayani, & Hidayat (2017) pengendalian internal merupakan rangkaian prosedur dan proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melindungi asetnya dari tindak kecurangan, mampu mengelola informasi secara akurat serta mematuhi hukum, dan peraturan yang berlaku.

Sebagai pembanding, *The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* atau lebih sering dikenal sebagai COSO (2013) menjelaskan pengendalian internal sebagai: “*Internal control is a process, effected by an entity’s board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives relating to operations, reporting, and compliance*”. Berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya mengenai definisi pengendalian internal, dapat dipahami bahwa pengendalian

internal merupakan suatu prosedur yang dirancang untuk dilaksanakan oleh anggota organisasi agar dapat memberi keyakinan memadai dalam mencapai tujuan tertentu serta mampu mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan. Pengendalian internal dapat berjalan dengan baik dan efektif jika komponen pengendalian yang ada di dalamnya diterapkan secara benar oleh pimpinan organisasi, manajemen, dan seluruh anggota organisasi.

Sistem pengendalian internal mempunyai peran vital untuk mengurangi terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi, apabila pengendalian internal suatu perusahaan kuat maka peluang terjadinya kecurangan bisa diperkecil dan jika pengendalian internalnya lemah maka kemungkinan terjadinya kecurangan semakin besar. Lemahnya pengendalian internal di perusahaan telah diidentifikasi sebagai salah satu penyebab kecurangan (Zakaria, Nawawi, & Salin, 2016). Sebab, pengendalian internal merupakan salah satu komponen yang bertujuan untuk mencegah serta mendeteksi kecurangan (Zamzami, Nusa, & Timur, 2016). Pernyataan sependapat juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hamdani & Albar (2016) jika perusahaan perlu memiliki sistem pengendalian internal sebagai upaya dalam mengawasi aktivitas bisnisnya agar berjalan secara efektif dan efisien serta aman dari kecurangan. Sehingga dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bila keefektifan pengendalian internal memiliki peranan yang penting.

2.3.2 Unsur-unsur Pengendalian Internal

Menurut Mulyadi (2016:130) unsur-unsur yang ada dalam sistem pengendalian internal meliputi:

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Struktur organisasi merupakan *framework* dalam pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit yang ada pada organisasi agar mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan. Pembagian tanggung jawab ini didasarkan pada fungsi operasi, sehingga orang yang melakukan suatu kegiatan harus terpisah dari fungsi akuntansi yang berkewajiban untuk mencatat peristiwa keuangan perusahaan.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap aset, utang, pendapatan, dan beban. Tiap transaksi yang terjadi di organisasi harus diotorisasi oleh pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh sebab itu, harus ada sistem yang mengatur terkait pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya tiap transaksi dalam organisasi.
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi. Pembagian tanggung jawab fungsional, sistem wewenang, dan prosedur pencatatan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak terdapat cara-cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.

4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sebaik apapun struktur suatu organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan serta berbagai cara yang digunakan agar terwujudnya praktik yang sehat akan kembali bergantung kepada manusia yang melaksanakannya. Sebab unsur manusia merupakan unsur terpenting dalam sistem pengendalian internal, apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang jujur dan kompeten dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya maka hasil kerja mereka bisa dipastikan akan efektif dan efisien.

2.3.3 Komponen Pengendalian Internal

Pada mulanya COSO melakukan investigasi tentang bagaimana cara mengidentifikasi, menghitung serta mengelola resiko secara efektif agar organisasi dapat memperbaiki proses manajemen resiko yang ada. Hasil temuan dari investigasi tersebut berupa kerangka yang terintegrasi satu sama lain untuk meningkatkan tata kelola organisasi yang disebut sebagai *Enterprise Risk Manage Integrated Framework* (ERM). COSO (2013) mengklasifikasikan komponen pengendalian internal yang terdapat pada ERM ke dalam beberapa jenis seperti pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.2 *The COSO Cube of Internal Control*



Berdasarkan ilustrasi gambar tersebut, berikut adalah penjelasan mengenai komponen-komponen pengendalian internal:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian merupakan seperangkat standar, proses, dan struktur yang digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan pengendalian internal di organisasi secara menyeluruh. Dewan direksi dan manajemen senior mempunyai peranan penting terkait pengendalian internal termasuk standar perilaku anggota organisasi yang diharapkan. Wareen (2015:402) dalam Yuwannita & Ariani (2016) menjelaskan jika terdapat tiga faktor yang mempengaruhi lingkungan pengendalian yakni gaya kepemimpinan manajemen, struktur organisasi, dan kebijakan personalia yang diterapkan.

2. Penilaian Resiko (*Risk Assessment*)

Setiap organisasi pasti akan menghadapi berbagai kemungkinan resiko yang bisa timbul, baik resiko yang berasal dari internal maupun eksternal. Resiko merupakan suatu kemungkinan yang bisa merugikan organisasi dalam mencapai tujuannya. Penilaian resiko melibatkan proses yang sifatnya dinamis dan berulang untuk menentukan bagaimana resiko tersebut akan dikelola. Oleh karena itu resiko yang teridentifikasi nantinya akan dibandingkan dengan tingkat toleransi resiko yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam penilaian resiko, manajemen perlu mempertimbangkan kemungkinan dampak perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal serta pada model bisnis organisasi yang bersangkutan.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Aktivitas pengendalian adalah tindakan yang dilakukan berdasarkan kebijakan dan prosedur yang dibuat manajemen dengan maksud meminimalkan resiko atas tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas pengendalian diterapkan pada seluruh tingkatan organisasi, di berbagai tahapan proses bisnis dan pada lingkup teknologi. Contoh aktivitas pengendalian yakni otorisasi dan persetujuan, verifikasi, rekonsiliasi serta *review* kinerja. Dalam aktivitas pengendalian terdapat konsep pemisahan tugas (*segregation of duties*), jika pemisahan tugas tersebut tidak optimal maka solusinya harus ada alternatif aktivitas pengendalian lainnya.

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

Informasi dibutuhkan oleh organisasi untuk melaksanakan tanggung jawab pengendalian internal agar mampu mencapai tujuan. Manajemen harus memperoleh, menghasilkan serta menggunakan informasi yang relevan dan berkualitas yang berasal dari sumber internal maupun eksternal untuk mendukung fungsi komponen lain dari pengendalian internal itu sendiri.

5. Kegiatan Pemantauan (*Monitoring Activities*)

Kegiatan pemantauan berperan sebagai komponen yang menilai kinerja dari komponen pengendalian internal lainnya, apakah komponen-komponen tersebut telah berfungsi sebagaimana mestinya. Kegiatan pemantauan yang dilakukan meliputi evaluasi terpisah, evaluasi berkelanjutan atau kombinasi dari keduanya. Evaluasi terpisah dilakukan tergantung pada pertimbangan manajemen dan hasil penilaian resiko, sedangkan evaluasi berkelanjutan dilakukan agar manajemen dapat menggunakan informasi terbaru dalam pengambilan keputusan.

2.3.4 Tujuan Pengendalian Internal

COSO (2013) dalam *Internal Control – Integrated Framework: Executive Summary*, menyatakan tujuan-tujuan pengendalian internal sebagai berikut:

1. Tujuan Operasional (*Operations Objectives*)

Tujuan ini berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi kegiatan organisasi, seperti tujuan kinerja operasional dan kinerja keuangan. Selain itu juga tujuan operasional bermanfaat untuk mengamankan aset dari tindak kecurangan.

2. Tujuan Pelaporan (*Reporting Objectives*)

Hal ini berkaitan dengan pelaporan keuangan dan non-keuangan serta pelaporan kepada bagian internal maupun eksternal yang mencakup kriteria keandalan, ketepatan waktu, transparansi, dan ketentuan lain yang ditetapkan oleh regulator atau kebijakan organisasi.

3. Tujuan Kepatuhan (*Compliance Objectives*)

Tujuan kepatuhan berkaitan dengan kepatuhan perilaku organisasi terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Output dari ketiga tujuan tersebut diharapkan dapat memberikan pengendalian internal yang baik dengan cara mengoptimalkan seluruh komponen pengendalian internal agar organisasi mampu meminimalkan resiko terjadinya kecurangan.

2.4 Kultur Organisasi

2.4.1 Definisi Kultur Organisasi

Setiap individu ataupun kelompok tentunya mempunyai keunikan tersendiri, hal itu juga berlaku pada organisasi yang memiliki sifat ataupun karakter tertentu yang melekat. Secara logika, seseorang tidak

akan terlepas dari kultur organisasi yang dijadikan sebagai acuan olehnya yang di mana kultur tersebut nantinya akan membentuk sikap maupun perilaku individu dalam organisasi. Kultur organisasi menurut Robbins & Judge (2017:565) merupakan sebuah nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi sehingga nilai tersebutlah yang membedakan antar organisasi satu dengan organisasi lainnya. Sedangkan definisi kultur organisasi menurut Matsumoto (1996) dalam Moeljono (2005:13) adalah: “Seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang dipegang oleh sekelompok orang dan dikomunikasikan dari generasi ke generasi berikutnya”. Berdasarkan penjelasan definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kultur organisasi adalah nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara kontinu, dan berfungsi sebagai acuan anggota organisasi dalam berperilaku.

Suatu organisasi pasti memiliki kultur kerja berkontribusi dalam pembentukan perilaku anggota organisasi. Kontribusi yang diberikan berupa pembentukan perilaku etis maupun tidak etis karena kultur merupakan norma yang membimbing seseorang untuk bertindak, kultur yang baik tentu saja akan mempengaruhi cara bekerja anggota agar tidak melakukan tindakan yang bisa merugikan organisasi dan juga sebaliknya. Apabila kultur kerja yang baik telah tertanam maka hal itu akan memberikan dampak positif pada organisasi yang bersangkutan karena peran kultur organisasi tidak hanya mempengaruhi *character*

building para anggotanya, namun mampu mendorong anggotanya untuk pencapaian tujuan yang lebih baik. Pada umumnya kultur kerja terbentuk dari visi dan misi organisasi, sehingga bagi organisasi yang tidak memiliki kultur kerja hanya akan menjadi kumpulan orang-orang yang tidak memiliki etos dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.4.2 Karakteristik Kultur Organisasi

Tiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi lainnya, menurut Robbins & Judge (2017:565) karakteristik utama yang dimiliki pada suatu organisasi adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, hal ini terkait dengan sejauh mana anggota organisasi didorong untuk menjadi inovatif dan berani dalam pengambilan resiko.
2. Memperhatikan detail, hal ini terkait dengan sejauh mana anggota organisasi diharapkan mampu menunjukkan kecermatan (presisi), analisis, dan memperhatikan detail.
3. Berorientasi kepada hasil, hal ini terkait dengan sejauh mana manajemen fokus pada hasil yang diperoleh daripada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia, hal ini terkait dengan sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek pada orang-orang di dalam organisasi.

5. Berorientasi kepada tim, hal ini terkait dengan sejauh mana kegiatan kerja dilaksanakan secara terorganisir berdasarkan kerja tim bukan pada kerja individu.
6. Agresivitas, hal ini terkait dengan sejauh mana orang-orang di dalam organisasi menunjukkan sifat agresif serta kompetitif.
7. Stabilitas, hal ini terkait dengan sejauh mana organisasi menekankan agar status quo dipertahankan.

Keseluruhan karakteristik di atas merupakan rangkaian penilaian dari tingkatan terendah sampai tertinggi. Penilaian yang mengacu pada kekuatan masing-masing organisasi memberikan dasar pemahaman bersama bagi anggota tentang organisasi, yakni apa saja hal-hal yang harus dilakukan dan bagaimana caranya mereka berperilaku di dalamnya. Dengan menilai ketujuh karakteristik kultur organisasi, kita akan mengetahui apakah organisasi tersebut mempunyai kultur yang kuat atau tidak dan juga mendapatkan gambaran tentang kemajemukan kultur pada organisasi yang bersangkutan.

2.4.3 Fungsi Kultur Organisasi

Banyak ahli yang sepakat bahwa kultur organisasi memiliki fungsi strategis bagi keberlangsungan organisasi, salah satunya Robbins & Judge (2017:568) yang menyatakan jika kultur organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, kultur berperan sebagai tapal batas yang artinya kultur dapat membedakan secara jelas antar satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, kultur memberikan suatu identitas

bagi seluruh anggota organisasi. Ketiga, kultur menumbuhkan komitmen pada sesuatu hal yang lebih luas daripada kepentingan individu. Keempat, kultur dapat meningkatkan sistem sosial. Sedangkan Kreitner & Kinicki (2013:66) menjelaskan terkait fungsi kultur organisasi ke dalam empat hal yaitu:

1. Memberikan identitas organisasional kepada anggota dengan menjadikan organisasi sebagai organisasi yang inovatif serta kreatif.
2. Meningkatkan komitmen di mana para anggotanya bangga menjadi bagian dari organisasi dan seluruh anggotanya memiliki komitmen bersama yang harus dijunjung tinggi serta tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Menaikkan stabilitas sistem sosial sehingga mampu memberikan rasa positif di sekitar lingkungan organisasi dan dapat mengelola konflik maupun perubahan yang terjadi secara efektif.
4. Membentuk sikap dan juga perilaku dengan membantu seluruh anggota untuk memahami lingkungan organisasi dan bagaimana caranya membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.5 Asimetri Informasi

Schieg (2008) mendefinisikan asimetri informasi sebagai suatu keadaan di mana adanya ketidakselarasan informasi antara pihak yang menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi. Asimetri informasi muncul ketika ada salah satu pihak yang memiliki informasi lebih baik dibanding pihak lain, sehingga masalah yang timbul dari hal ini adalah

kerugian ekonomi bagi salah satu pihak. Kedua pihak (*principal* dan *agent*) tersebut berusaha untuk memenuhi kepentingannya masing-masing sehingga hal itu memberikan alasan logis jika salah satu pihak tidak akan bertindak seutuhnya demi kepentingan pihak lain (Jensen & Meckling, 1976). Selain dapat mendorong terjadinya tindak kecurangan, asimetri informasi juga mempunyai pengaruh terhadap kesalahan pengambilan keputusan. Maka untuk mengurangi tingkat kesalahan pengambilan keputusan, Baiman & Evans (1983) dalam Savitri & Sawitri (2014) menyarankan kepada pihak yang memiliki informasi untuk memberitahukan informasi tersebut supaya tidak terjadi kesenjangan informasi.

Scott (2012:120) mengatakan apabila terjadi asimetri informasi, manajemen perusahaan selaku *agent* yang ditugaskan oleh *principal* cenderung akan membuat bias maupun memanipulasi laporan keuangan agar mereka memperoleh kompensasi yang tinggi atas pencapaian target serta untuk meningkatkan reputasi. Tentunya kondisi tersebut membuka peluang bagi *agent* dalam berbuat curang melalui penyajian informasi yang tidak sesuai dengan sebenarnya, motifnya supaya *agent* mendapatkan penilaian kinerja yang baik dari para *principal*. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2012) dalam Lestari & Supadmi (2017) yang menyatakan jika asimetri informasi bisa mendorong *agent* untuk memberikan informasi palsu, terlebih apabila informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja. Oleh sebab itu pemilik perusahaan dituntut agar mau terjun langsung dalam

menggali informasi kepada manajer supaya asimetri informasi bisa diminimalisir.

Menurut Scott (2012:124), terdapat dua macam asimetri informasi yakni:

1. Seleksi Negatif (*Adverse Selection*)

Merupakan kondisi di mana satu orang atau lebih yang sedang melaksanakan suatu transaksi usaha memiliki informasi lebih atas pihak lainnya. Seleksi negatif terjadi karena disebabkan para manajer dan orang dalam perusahaan (*insider*) lebih memahami tentang kondisi terkini serta prospek usaha ke depan daripada pihak investor sehingga pihak investor tidak mampu mengambil keputusan yang tepat karena informasi yang diperoleh tidak diberikan seutuhnya.

2. Resiko Moral (*Moral Hazard*)

Yaitu jenis asimetri informasi di mana kegiatan yang dilakukan seorang manajer tidak seluruhnya diketahui oleh pihak investor, sehingga manajer mampu mengambil tindakan yang melanggar kontrak kerja dengan memanfaatkan ketidaktahuan pihak investor walaupun secara aturan tindakan tersebut tidak dibenarkan.

2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penulis menjadikan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi utama dalam memperkaya bahan kajian dan juga untuk mengembangkan pola berpikir. Penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini antara lain dilakukan oleh Sari Dewi (2016) dengan judul “Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal pada Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen

pada Pemerintah Daerah Provinsi Bali)”, penelitian ini membahas mengenai kecenderungan seseorang dalam melakukan kecurangan dengan mempertimbangkan faktor penalaran moral rendah serta moral tinggi dan faktor pengendalian internal. Penelitian yang dilakukan Sari Dewi menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 112 Kepala Sub Bagian Pemerintah Daerah Provinsi Bali sebagai responden. Hasil penelitian mengemukakan bahwa terdapat perbedaan kecenderungan seseorang dalam melakukan kecurangan antara individu yang memiliki moral tinggi ataupun rendah, selain itu terdapat pula perbedaan kecenderungan seseorang dalam melakukan kecurangan antara individu yang terdapat elemen pengendalian internal maupun tidak terdapat pengendalian internal. Hasil lainnya juga mengindikasikan terdapat interaksi antara moral individu dengan pengendalian internal.

Penelitian kedua dilakukan oleh Noviriantini et al. (2015) dengan judul “Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Moralitas Aparat terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana)”, penelitian ini membahas mengenai kecenderungan aparat dalam melakukan kecurangan (*fraud*) akuntansi dengan mempertimbangkan faktor budaya etis organisasi dan faktor moralitas. Penelitian yang dilakukan Noviriantini et al. menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 80 orang yang terdiri dari kepala bagian keuangan dan pegawai bagian keuangan sebagai responden. Hasil penelitian mengemukakan bahwa terdapat dua pengaruh yaitu, adanya pengaruh negatif

antara budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana dan terdapat pengaruh negatif antara moralitas aparat terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Prawira et al. (2014) dengan judul “Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Buleleng)”, penelitian ini membahas mengenai kecenderungan seseorang dalam melakukan kecurangan (*fraud*) akuntansi dengan mempertimbangkan faktor moralitas individu, faktor asimetri informasi, dan faktor efektivitas pengendalian internal. Penelitian yang dilakukan Prawira et al. menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 100 orang Karyawan Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian mengemukakan bahwa terdapat dua pengaruh yaitu, secara parsial dapat diketahui bahwa moralitas individu, asimetri informasi, dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi. Selain itu, secara simultan dapat diketahui bahwa moralitas individu, asimetri informasi, dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi. Berikut di bawah ini merupakan tabel mengenai rangkuman jurnal terdahulu:

Tabel 2.1 Rangkuman Jurnal Terdahulu

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode	Hasil
1.	Sari Dewi (2016) - Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal pada Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen pada Pemerintah Daerah Provinsi Bali)	Kuantitatif (Studi Eksperimen)	Hasil penelitian mengemukakan bahwa terdapat perbedaan kecenderungan seseorang dalam melakukan kecurangan antara individu yang memiliki moral tinggi ataupun rendah, selain itu terdapat pula perbedaan kecenderungan seseorang dalam melakukan kecurangan antara individu yang terdapat elemen pengendalian internal maupun tidak terdapat pengendalian internal. Hasil lainnya juga mengindikasikan terdapat interaksi antara moral individu dengan pengendalian internal.

2.	Noviriantini et al. (2015) - Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Moralitas Aparat terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) Akuntansi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana)	Kuantitatif (Studi Empiris)	Hasil penelitian mengemukakan bahwa terdapat dua pengaruh yaitu, adanya pengaruh negatif antara budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana dan terdapat pengaruh negatif antara moralitas aparat terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana.
3.	Prawira et al. (2014) - Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	Kuantitatif (Studi Empiris)	Hasil penelitian mengemukakan bahwa terdapat dua pengaruh yaitu, secara parsial dapat diketahui bahwa moralitas individu, asimetri informasi, dan efektivitas pengendalian

	Akuntansi (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Buleleng)		internal berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) akuntansi. Selain itu, secara simultan dapat diketahui bahwa moralitas individu, asimetri informasi, dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) akuntansi.
--	--	--	--

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Tindakan *Accounting Fraud*

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang diterapkan untuk memberi keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian bisa tercapai yaitu berupa menjaga aset perusahaan, menyediakan informasi secara akurat dan dapat diandalkan, meningkatkan efisiensi kegiatan operasional, dan mendorong untuk patuh terhadap kebijakan manajemen yang sudah ditentukan (Romney & Steinbart, 2018:224). Sedangkan Johnstone et al. (2016:42) mendefinisikan bahwa *fraud*

adalah tindakan yang disengaja oleh pelaku penipuan dan menyebabkan salah saji dalam laporan keuangan.

Berdasarkan teori di atas, pengendalian internal merupakan instrumen yang sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas dan menjamin informasi yang kredibel serta untuk mencegah terjadinya tindakan yang tidak sesuai aturan. Dalam pelaksanaan suatu kegiatan perlu adanya keefektifan dari pengendalian internal agar tujuan perusahaan bisa tercapai, sebab ketidakefektifan pengendalian internal akan memberikan peluang bagi karyawan untuk melakukan kecurangan dengan memanfaatkan situasi tersebut.

Dalam penelitian Sari Dewi (2016) efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, yang berarti jika efektivitas pengendalian internal menurun maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan meningkat. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013) jika terdapat pengaruh negatif antar keefektifan pengendalian internal dengan tindak kecurangan. Berdasarkan hubungan antar variabel di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap tindakan accounting fraud

2.7.2 Pengaruh Kultur Organisasi terhadap Tindakan Accounting Fraud

Kultur organisasi menurut Robbins & Judge (2017:565) merupakan sebuah nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi

sehingga nilai tersebutlah yang membedakan antar organisasi satu dengan organisasi lainnya. Pada dasarnya suatu kultur organisasi tidak akan terlepas dari anggota yang menjadikannya sebagai acuan karena kultur tersebut nantinya membentuk sikap maupun perilaku individu, selain itu juga kultur organisasi berperan menjadi pola dasar dalam organisasi ketika mengambil tindakan dan ketika memecahkan masalah.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan jika kultur organisasi terdiri dari nilai-nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan serta dikembangkan, dan berfungsi sebagai pedoman bagi anggota organisasi. Kultur dalam organisasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap perilaku seseorang, baik untuk perilaku etis ataupun tidak etis. Kultur yang baik tentu akan mempengaruhi cara kerja anggota agar tidak melakukan tindakan yang bisa merugikan organisasi.

Noviriantini et al. (2015) dalam penelitiannya mengatakan apabila kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, yang berarti jika kultur organisasi bersifat baik maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan menurun. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Pramudita (2013) bahwa terdapat pengaruh negatif antar kultur organisasi dengan tindak kecurangan. Berdasarkan hubungan antar variabel di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap tindakan accounting fraud

2.7.3 Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Tindakan *Accounting*

Fraud

Asimetri informasi didefinisikan oleh Schiegl (2008) sebagai suatu keadaan di mana adanya ketidaksielarasan informasi antara pihak yang menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi. Asimetri informasi memungkinkan terjadinya konflik antara kedua pihak (*principal* dan *agent*) yang mencoba untuk saling memanfaatkan pihak lain demi kepentingan masing-masing. Dengan adanya kondisi asimetri informasi dapat mendorong *agent* untuk berbuat curang melalui penyajian informasi yang tidak sesuai sebenarnya, hal ini dilakukan agar *agent* memperoleh keuntungan terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja.

Berdasarkan teori di atas, dapat diketahui bahwa ketidakseimbangan penguasaan informasi pada suatu organisasi akan memicu terjadinya asimetri informasi. Asimetri informasi menimbulkan dampak di mana kegiatan yang dilakukan *agent* tidak seluruhnya termonitor oleh *principal* sehingga *agent* bisa melakukan tindakan yang melanggar aturan di luar pengetahuan *principal* walaupun secara etika hal tersebut tidak layak dilakukan. Dengan kata lain asimetri informasi harus diminimalisir apabila ingin mencegah terjadinya tindak kecurangan.

Hasil penelitian Prawira et al. (2014) menjelaskan bila asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan

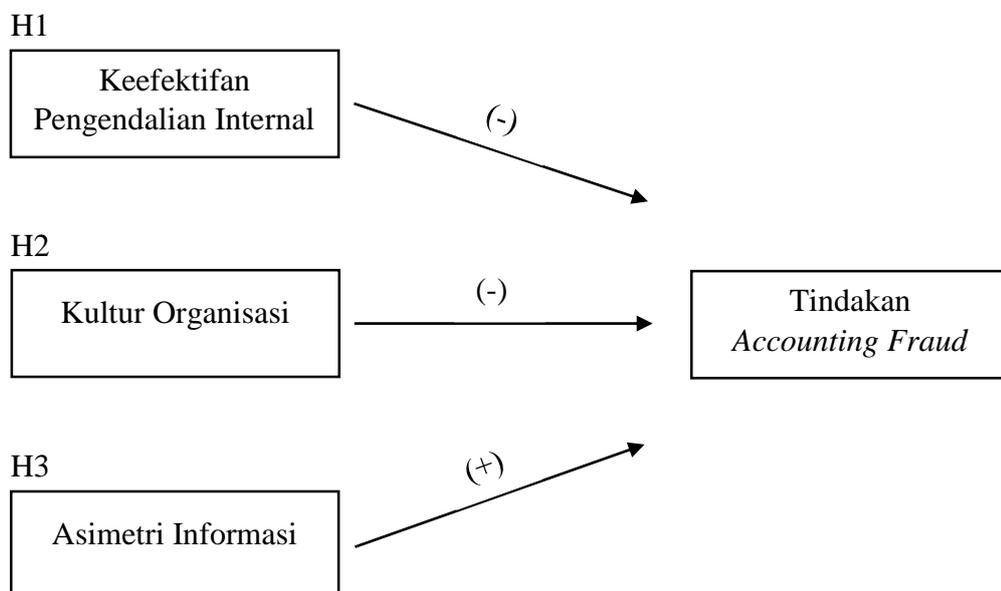
akuntansi, artinya apabila asimetri informasi semakin tinggi tentu saja hal itu dapat meningkatkan terjadinya tindakan kecurangan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Randiza (2016) bahwa terdapat pengaruh positif antar asimetri informasi dengan kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hubungan antar variabel di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap tindakan accounting fraud

2.8 Kerangka Pemikiran

Dari pengembangan hipotesis di atas, penulis membuat kerangka pemikiran seperti yang disajikan pada gambar berikut:

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif dan studi kasus. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai sifat-sifat serta hubungan antar variabel yang terdapat pada riset yang dilakukan (Dirjen Dikti, 1981 dalam Khairani, 2016:23-24). Sedangkan penelitian metode kuantitatif menurut Creswell (2014:4) adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk menguji teori objektif melalui pengujian hubungan antar variabel, variabel ini dapat diukur dengan menggunakan instrumen penelitian sehingga data-data yang terkumpul bisa dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Mengenai pembahasan tentang studi kasus, Arikunto (1993:115) mengatakan jika studi kasus merupakan suatu jenis pendekatan deskriptif yang penelitiannya dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap individu, lembaga atau gejala tertentu dengan daerah atau subjek yang sempit serta sifat penelitian yang lebih mendalam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini mengenai pengaruh keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, dan asimetri informasi terhadap tindakan *accounting fraud*. Untuk populasi penelitian, penulis

menggunakan karyawan yang bekerja pada kantor bank syariah di wilayah Yogyakarta. Sedangkan untuk sampel penelitian, penulis menggunakan metode *purposive sampling* yang satuan samplingnya dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu agar sesuai dengan kriteria yang dikehendaki. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Unisia Insan Indonesia yang memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan metode angket yang nantinya akan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah penulis susun secara terstruktur, di mana sejumlah pertanyaan tertulis diberikan kepada responden untuk ditanggapi sesuai dengan kondisi yang dialami sehingga responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan tipe data interval dalam mengukur tanggapan tiap-tiap responden. Data interval yang digunakan pada pengukuran ini memiliki skor 1 sampai 5 yang dianggap mampu merepresentasikan jawaban responden, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai variabel-variabel penelitian yang penulis gunakan serta pengukuran dari variabel-variabel tersebut. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah tindakan *accounting fraud* sedangkan untuk variabel independen dalam penelitian ini adalah keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, dan asimetri informasi.

1. Tindakan *Accounting Fraud*

Singleton et al. (2006:1) berpendapat jika *fraud* merupakan istilah umum dan mencakup keseluruhan cara yang beraneka ragam di mana kecerdikan manusia digunakan untuk memperoleh keuntungan atas orang lain dengan cara yang salah, selain itu tindakan *fraud* terjadi disebabkan oleh beberapa faktor antara lain yaitu tekanan, kesempatan serta rasionalisasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tindakan *accounting fraud* terdiri dari delapan item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Wilopo (2006), pengukuran pada variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 yang mewakili jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Tiap item pertanyaan merepresentasikan indikator yang digunakan untuk mengukur tindakan *accounting fraud*. Indikator tersebut di antaranya mengenai adanya pencatatan terkait biaya-biaya yang dikeluarkan, kelengkapan bukti transaksi, otorisasi pihak yang berwenang, penyusunan anggaran, dan peraturan organisasi kepada seluruh anggotanya.

2. Keefektifan Pengendalian Internal

James (2013:387) dalam Rohmah, Handayani, & Hidayat (2017) mendefinisikan pengendalian internal sebagai rangkaian prosedur dan proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melindungi asetnya dari tindak kecurangan, mampu mengelola informasi secara akurat serta mematuhi hukum, dan peraturan yang berlaku. Pengendalian internal bisa berjalan dengan baik serta efektif apabila komponen pengendalian yang ada di dalam perusahaan diterapkan secara benar oleh pimpinan organisasi, manajemen, dan seluruh anggota organisasi. Dalam penelitian ini terdapat delapan item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Anastasia & Sparta (2014), pengukuran pada variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 yang mewakili jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Tiap item pertanyaan merepresentasikan indikator yang digunakan untuk mengukur keefektifan pengendalian internal. Indikator tersebut di antaranya mengenai adanya pemantauan terkait pekerjaan, pembagian wewenang dan tanggung jawab, pencatatan seluruh informasi dalam sistem akuntansi, peran organisasi dalam mencapai tujuan, evaluasi aktivitas operasional, peran *top management* mengenai resiko bisnis, kepatuhan terhadap SOP, dan produktivitas anggota organisasi.

3. Kultur Organisasi

Pada dasarnya, seseorang tidak akan terlepas dari kultur organisasi yang dijadikan sebagai acuan olehnya sebab kultur tersebut nantinya akan membentuk sikap maupun perilaku individu dalam organisasi. Matsumoto

(1996) dalam Moeljono (2005:13) menjelaskan bahwa kultur organisasi adalah nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara kontinu dari generasi ke generasi berikutnya, dan berfungsi sebagai acuan anggota organisasi dalam berperilaku. Pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini berasal dari pengembangan Robbins & Judge (2017:565) yang terdiri dari delapan item pertanyaan, pengukuran pada variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 yang mewakili jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Tiap item pertanyaan merepresentasikan indikator yang digunakan untuk mengukur kultur organisasi. Indikator tersebut di antaranya mengenai adanya inovasi dalam pekerjaan serta berani dalam pengambilan resiko, kecermatan anggota organisasi, orientasi terkait hasil pekerjaan, hubungan antar sesama anggota organisasi, kompetitif dalam menyelesaikan tugas, dan kestabilan dalam organisasi.

4. Asimetri Informasi

Menurut Schieg (2008) asimetri informasi adalah suatu keadaan di mana adanya ketidakselarasan informasi antara pihak yang menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi. Asimetri informasi dapat muncul ketika ada salah satu pihak yang memiliki informasi lebih baik dibanding pihak lain, sehingga hal ini menimbulkan masalah berupa kerugian ekonomi bagi salah satu pihak. Terdapat delapan item pertanyaan untuk mengukur tingkat asimetri informasi yang di mana pertanyaan tersebut penulis kembangkan dari penelitian Aranta (2013), pengukuran

pada variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 yang mewakili jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Tiap item pertanyaan merepresentasikan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat asimetri informasi. Indikator tersebut di antaranya mengenai adanya situasi di mana internal organisasi memiliki informasi yang lebih baik dibanding pihak eksternal, situasi di mana pihak internal lebih mengetahui tentang faktor teknis kegiatan operasional, situasi di mana pihak internal lebih memahami faktor teknis penyusunan laporan keuangan, situasi di mana pihak internal lebih mengerti tentang isi laporan keuangan, dan situasi di mana bawahan lebih paham mengenai kondisi perusahaan dibanding atasan.

3.5 Hipotesis Operasional

Hipotesis operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_{01} : Keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh negatif terhadap tindakan *accounting fraud*.
 H_{a1} : Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap tindakan *accounting fraud*.
2. H_{02} : Kultur organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap tindakan *accounting fraud*.
 H_{a2} : Kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap tindakan *accounting fraud*.

3. H_{03} : Asimetri informasi tidak berpengaruh positif terhadap tindakan *accounting fraud*.

H_{a3} : Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap tindakan *accounting fraud*.

3.6 Metode Penelitian dan Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Pengujian ini dilakukan agar mampu menjelaskan serta memberikan gambaran maupun informasi terkait deskripsi data penelitian. Taufik, Haryetti, & Fathoni (2014) mengungkapkan bila uji statistik deskriptif berfungsi dalam memberi gambaran atau deskripsi dari suatu data yang dilihat berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) yang berguna untuk mengetahui besar rata-rata data yang bersangkutan, standar deviasi yang berguna untuk mengetahui besar data yang bersangkutan bervariasi dari rata-rata, nilai minimum, dan maksimum yang berguna untuk mengetahui nilai terkecil ataupun terbesar pada data yang bersangkutan.

3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1 Uji Validitas Data

Ghozali (2013:52-53) mendefinisikan uji validitas sebagai alat yang digunakan untuk menguji kevaliditasan suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu menjawab atau mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Uji

validitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Pearson Correlation* yang di mana teknik ini menilai validitas melalui cara pengkorelasian tiap item pertanyaan dengan total pertanyaan. Jika nilai korelasi antar item mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2013:47-48) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang tetap konsisten ketika dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan ketika seluruh pertanyaan sudah lolos dalam uji validitas, pengukuran reliabilitas kuesioner menggunakan teknik *One Shot* atau pengukuran sekali saja yang hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain melalui uji statistik *Cronbach Alpha*. Dengan demikian, suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cornbach Alpha* $> 0,70$ sehingga layak digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpulan data.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160-163) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini dilakukan karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah data tersebut terdistribusi secara normal dan jika hal ini tidak terpenuhi maka uji statistik menjadi tidak valid. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yakni dengan menggunakan:

1. Analisis Grafik

Cara termudah untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, akan tetapi jika hanya melihat grafik histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Cara lain yang lebih handal dapat dilakukan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan bila residual tersebut memiliki

distribusi normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Uji Statistik

Uji statistik secara sederhana bisa dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness* dari residual. Nilai z statistik untuk *skewness* dapat dihitung melalui rumus:

$$Z_{skewness} = \frac{Skewness}{\sqrt{6/N}}$$

Sedangkan nilai z kurtosis dapat dihitung dengan rumus:

$$Z_{kurtosis} = \frac{Kurtosis}{\sqrt{24/N}}$$

Di mana N merupakan jumlah sampel dan jika z hitung > z tabel maka distribusi dianggap tidak normal. Misalkan nilai z hitung > 2,58 dapat diinterpretasikan sebagai penolakan asumsi normalitas pada tingkat signifikansi 0,01 dan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan nilai z tabel = 1,96.

Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memilih untuk menggunakan uji asumsi klasik melalui penggunaan teknik uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) agar *output* tersebut dapat diukur berdasarkan angka hasil pengujian bukan hanya diukur melalui grafik histogram.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013:105-106) menjelaskan jika uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas (independen), sebab model regresi yang baik harusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independennya. Apabila variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini bersifat tidak ortogonal. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Pada umumnya nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ sehingga apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka dapat dipastikan tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2013:139) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka hal ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika *variance* berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang bersifat homoskedastisitas atau tidak bersifat heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, apakah ada pola tertentu pada grafik *scatterplot* di mana sumbu y adalah y yang telah diprediksi dan sumbu x adalah residual (y prediksi - y sesungguhnya) yang sudah di-*studentized*. Dasar analisisnya yakni apakah ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka dapat mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Analisa Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis statistik regresi berganda agar bisa mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel

independen. Berikut ini adalah persamaan regresi yang merefleksikan pengujian hipotesis yang ditujukan untuk menguji pengaruh keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, dan asimetri informasi terhadap tindakan *accounting fraud*.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Tindakan *Accounting Fraud*

α : Konstanta

b_{1-3} : Koefisien Regresi Berganda

X_1 : Keefektifan Pengendalian Internal

X_2 : Kultur Organisasi

X_3 : Asimetri Informasi

e : Tingkat Kesalahan (error)

3.6.4.2 Uji Statistik t

Ghozali (2013:98-99) menerangkan bahwa, pada dasarnya uji statistik t berfungsi untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/penjelas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Penulis dalam penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% yang di mana *significance level* senilai 0,05 ($\alpha=5\%$). Hipotesis nol yang akan diuji apakah parameternya sama dengan nol yang artinya variabel independen tersebut bukan merupakan penjelas

yang signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan untuk hipotesis alternatif yang akan diuji apakah parameternya tidak sama dengan nol yang artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Cara yang bisa digunakan untuk melakukan uji statistik t yakni sebagai berikut:

1. Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih dan *significance level* yang digunakan 5% maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut), dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan jika suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel, apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan jika suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

3.6.4.3 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013:97) pada dasarnya koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan

satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Akan tetapi, banyak peneliti yang menganjurkan agar menggunakan nilai *adjusted* R^2 karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik ataupun turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai analisis data dan hasil penelitian tentang pengaruh keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, dan asimetri informasi terhadap tindakan *accounting fraud* pada PT. Bank Syariah Unisia Insan Indonesia. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data melalui kuesioner yang telah disebarluaskan lalu diolah dengan menggunakan alat uji statistik yaitu *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24*.

Pembahasan hasil dari penelitian ini akan dimulai dari gambaran umum perusahaan, hasil pengumpulan data, analisis demografi responden, analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan diakhiri dengan uji hipotesis.

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Bank Syariah Unisia Insan Indonesia

PT. Bank Syariah Unisia Insan Indonesia berdiri pada tahun 2015 dengan akte Dr. H. Budi Untung, S.H., MM. selaku Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) di Yogyakarta, hal ini juga disahkan oleh keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor AHU-2434676.AH.01.01 Tahun 2015. Akan tetapi Bank Syariah Unisia Insan Indonesia baru diresmikan oleh Ketua Umum Yayasan Badan Wakaf Universitas Islam Indonesia yaitu, Dr. Ir. Lutfi Hasan, M.S. pada tanggal 1 April 2016. Bank Syariah Unisia Insan Indonesia

berlokasi di Jalan Cik Di Tiro No. 01 dan dalam kegiatan operasionalnya bank ini telah mengantongi izin dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sejak tanggal 17 Maret 2016. Sedangkan untuk komposisi kepemilikan saham pada saat ini terdiri atas 95% milik Yayasan Badan Wakaf Universitas Islam Indonesia dan 5% milik perorangan atas nama Bapak Sunardi Syahuri. (Sumber: *Website* Bank Syariah Unisia Insan Indonesia)

4.1.2 Visi dan Misi Bank Syariah Unisia Insan Indonesia

- Visi Bank Syariah Unisia Insan Indonesia

Mewujudkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sebagai lembaga keuangan yang unggul dalam nilai edukasi dan inovasi bisnis syariah.

(Sumber: *Website* Bank Syariah Unisia Insan Indonesia)

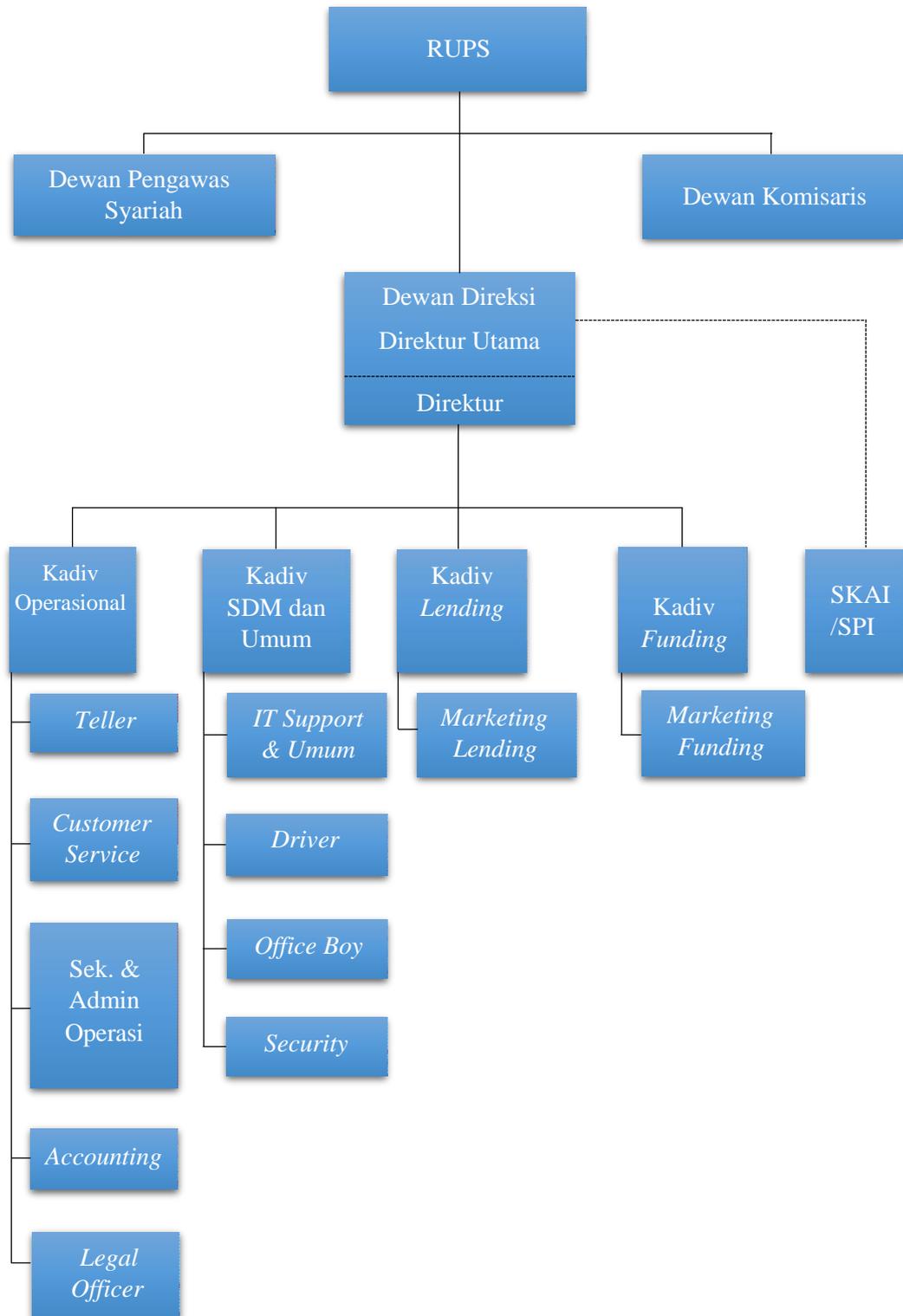
- Misi Bank Syariah Unisia Insan Indonesia

Menjadikan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Unisia Insan Indonesia sebagai rujukan dalam inovasi bisnis syariah dan menumbuhkembangkan dunia usaha dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

(Sumber: *Website* Bank Syariah Unisia Insan Indonesia)

4.1.3 Struktur Organisasi Bank Syariah Unisia Insan Indonesia

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4.2 Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh divisi yang terdapat dalam Bank Syariah Unisia Insan Indonesia yakni divisi operasional, divisi sumber daya manusia dan umum, divisi *lending* serta divisi *funding*. Jumlah kuesioner yang dibagikan sesuai dengan jumlah seluruh populasi karyawan yaitu 15 orang, yang berarti terdapat 15 kuesioner yang telah penulis bagikan dan keseluruhan kuesioner tersebut memenuhi kriteria untuk diolah. Berikut merupakan ringkasan tabel mengenai kuesioner yang telah dibagikan:

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Hasil Pengumpulan Data	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	15	100%
Kuesioner yang kembali	15	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang memenuhi syarat	15	100%
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan jumlah kuesioner yang didistribusikan sebanyak 15, di mana keseluruhan kuesioner tersebut telah penulis terima kembali dan kuesioner yang memenuhi syarat sebesar 100%.

4.3 Analisis Demografi Responden

Berikut ini merupakan tabel demografi responden mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama bekerja yang penulis dapatkan dari kuesioner penelitian:

Tabel 4.2 Analisis Demografi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
1. Jenis Kelamin		
A. Pria	10	66,6%
B. Wanita	5	33,4%
2. Usia		
A. Kurang dari 20 tahun	0	0%
B. 21 tahun - 30 tahun	9	60%
C. 31 tahun - 40 tahun	6	40%
D. Lebih dari 40 tahun	0	0%
3. Pendidikan Terakhir		
A. SMP	0	0%
B. SMA/SMK	0	0%
C. Diploma (D1/D2/D3/D4)	0	0%
D. Sarjana (S1/S2/S3)	15	100%
4. Jabatan		

A. Divisi Operasional	5	33,4%
B. Divisi Sumber Daya Manusia dan Umum	2	13,3%
C. Divisi <i>Lending</i>	6	40%
D. Divisi <i>Funding</i>	2	13,3%
5. Lama Bekerja		
A. Kurang dari 7 bulan	0	0%
B. 8 bulan - 14 bulan	0	0%
C. 15 bulan - 21 bulan	2	13,3%
D. Lebih dari 21 bulan	13	86,7%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel demografi responden di atas dapat diketahui informasi terkait persentase jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama bekerja karyawan Bank Syariah Unisia Insan Indonesia. Dari segi jenis kelamin, responden terbanyak merupakan responden yang berjenis kelamin pria dengan jumlah 10 orang atau 66,6% dari total keseluruhan. Dari segi usia, responden terbanyak merupakan responden yang memiliki umur kisaran 21-30 tahun dengan jumlah 9 orang atau 60% dari total keseluruhan. Dari segi pendidikan terakhir, responden terbanyak merupakan responden yang berpredikat lulusan sarjana (S1/S2/S3) dengan jumlah 15 orang atau 100% dari total keseluruhan. Dari segi jabatan, responden terbanyak merupakan responden yang berasal dari divisi *lending* dengan jumlah 6 orang atau 40% dari total keseluruhan. Dari segi lama bekerja, responden terbanyak merupakan

responden yang telah bekerja selama lebih dari 21 bulan dengan jumlah 13 orang atau 86,7% dari total keseluruhan.

4.4 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan serta memberikan gambaran maupun informasi terkait deskripsi data penelitian. Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif dilihat dengan menggunakan nilai *mean*, nilai standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum. Berikut adalah hasil uji analisis statistik deskriptif pada penelitian ini:

Tabel 4.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Standar Deviasi	Minimum	Maksimum
TAF	15	2,1020	0,88873	1,00	4,00
KPI	15	4,0700	0,79969	2,38	4,75
KO	15	3,8853	0,89679	2,00	4,88
AI	15	2,0780	0,86833	1,13	3,88

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jika:

1. Variabel TAF (tindakan *accounting fraud*) dari total keseluruhan responden yang berjumlah 15 orang memiliki nilai *mean* sebesar 2,1020 yang berarti hal itu merepresentasikan bahwa dari keseluruhan responden yang memberikan penilaian cenderung tidak melakukan tindakan *accounting fraud*, nilai standar deviasi sebesar 0,88873 yang berarti bahwa

ukuran penyebaran data atas tindakan *accounting fraud* sebesar 0,88873, nilai terendah (minimum) sebesar 1,00 yang berarti bahwa terdapat responden yang memberikan penilaian terendah untuk tindakan *accounting fraud* yakni sebesar 1,00, dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 4,00 yang berarti bahwa terdapat responden yang memberikan penilaian tertinggi untuk tindakan *accounting fraud* yakni sebesar 4,00.

2. Variabel KPI (keefektifan pengendalian internal) dari total keseluruhan responden yang berjumlah 15 orang memiliki nilai *mean* sebesar 4,0700 yang berarti hal itu merepresentasikan bahwa dari keseluruhan responden yang memberikan penilaian untuk pengendalian internal pada instansi tersebut sudah cukup efektif, nilai standar deviasi sebesar 0,79969 yang berarti bahwa ukuran penyebaran data atas keefektifan pengendalian internal sebesar 0,79969, nilai terendah (minimum) sebesar 2,38 yang berarti bahwa terdapat responden yang memberikan penilaian terendah untuk keefektifan pengendalian internal yakni sebesar 2,38, dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 4,75 yang berarti bahwa terdapat responden yang memberikan penilaian tertinggi untuk keefektifan pengendalian internal yakni sebesar 4,75.
3. Variabel KO (kultur organisasi) dari total keseluruhan responden yang berjumlah 15 orang memiliki nilai *mean* sebesar 3,8853 yang berarti hal itu merepresentasikan bahwa dari keseluruhan responden yang memberikan penilaian untuk kultur organisasi pada instansi tersebut sudah cukup baik, nilai standar deviasi sebesar 0,89679 yang berarti bahwa

ukuran penyebaran data atas kultur organisasi sebesar 0,89679, nilai terendah (minimum) sebesar 2,00 yang berarti bahwa terdapat responden yang memberikan penilaian terendah untuk kultur organisasi yakni sebesar 2,00, dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 4,88 yang berarti bahwa terdapat responden yang memberikan penilaian tertinggi untuk kultur organisasi yakni sebesar 4,88.

4. Variabel AI (asimetri informasi) dari total keseluruhan responden yang berjumlah 15 orang memiliki nilai *mean* sebesar 2,0780 yang berarti hal itu merepresentasikan bahwa dari keseluruhan responden yang memberikan penilaian cenderung tidak terdapat asimetri informasi, nilai standar deviasi sebesar 0,86833 yang berarti bahwa ukuran penyebaran data atas asimetri informasi sebesar 0,86833, nilai terendah (minimum) sebesar 1,13 yang berarti bahwa terdapat responden yang memberikan penilaian terendah untuk asimetri informasi yakni sebesar 1,13, dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 3,88 yang berarti bahwa terdapat responden yang memberikan penilaian tertinggi untuk asimetri informasi yakni sebesar 3,88.

4.5 Uji Kualitas Data

4.5.1 Uji Validitas Data

Uji validitas adalah alat yang berfungsi dalam menguji sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013:52-53). Pada penelitian ini, penulis menggunakan pengujian dengan teknik *Pearson Correlation* yang di mana teknik ini menilai validitas berdasarkan korelasi antar

variabel. Setiap item kuesioner dikatakan valid apabila mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05. Berikut adalah hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Tindakan *Accounting Fraud*

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
TAF 1	0,948	0,000	Valid
TAF 2	0,923	0,000	Valid
TAF 3	0,917	0,000	Valid
TAF 4	0,917	0,000	Valid
TAF 5	0,915	0,000	Valid
TAF 6	0,922	0,000	Valid
TAF 7	0,912	0,000	Valid
TAF 8	0,915	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 6)

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Keefektifan Pengendalian Internal

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
KPI 1	0,891	0,000	Valid
KPI 2	0,856	0,000	Valid
KPI 3	0,798	0,000	Valid
KPI 4	0,864	0,000	Valid
KPI 5	0,971	0,000	Valid
KPI 6	0,899	0,000	Valid
KPI 7	0,896	0,000	Valid
KPI 8	0,836	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 6)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kultur Organisasi

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
KO 1	0,881	0,000	Valid
KO 2	0,931	0,000	Valid
KO 3	0,930	0,000	Valid

KO 4	0,897	0,000	Valid
KO 5	0,900	0,000	Valid
KO 6	0,956	0,000	Valid
KO 7	0,782	0,001	Valid
KO 8	0,906	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 6)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Asimetri Informasi

Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
AI 1	0,916	0,000	Valid
AI 2	0,914	0,000	Valid
AI 3	0,924	0,000	Valid
AI 4	0,933	0,000	Valid
AI 5	0,900	0,000	Valid
AI 6	0,935	0,000	Valid
AI 7	0,566	0,028	Valid
AI 8	0,901	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 6)

Dengan menggunakan teknik *Pearson Correlation* yang di mana teknik ini menilai validitas melalui cara pengkorelasian tiap item pertanyaan dengan total pertanyaan. Jika nilai korelasi antar item mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Maka berdasarkan hasil perhitungan yang dimuat dalam tabel 4.4 – 4.7 dapat diketahui jika seluruh item pertanyaan pada variabel penelitian memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 yang artinya seluruh item pertanyaan tersebut valid.

4.5.2 Uji Reliabilitas Data

Ghozali (2013:47-48) mengungkapkan jika uji reliabilitas data merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan teknik *One Shot* atau pengukuran sekali saja yang hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain melalui uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel bila memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70. Berikut adalah hasil uji reliabilitas data pada penelitian ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Tindakan <i>Accounting Fraud</i>	0,973	Reliabel

Keefektifan Pengendalian Internal	0,955	Reliabel
Kultur Organisasi	0,966	Reliabel
Asimetri Informasi	0,956	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 7)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian memiliki nilai di atas $> 0,70$. Sehingga kesimpulannya adalah seluruh item pertanyaan dalam variabel tersebut merupakan reliabel.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi ketika kita ingin menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Cara termudah dalam melihat normalitas residu yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, namun hal tersebut dapat menyesatkan apabila data observasi memiliki jumlah sampel yang kecil. Sehingga pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), yang di mana jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61474897
Most Extreme Differences	Absolute	.180
	Positive	.148
	Negative	-.180
Test Statistic		.180
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 8)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang artinya data observasi berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan memiliki korelasi antar variabel bebas (independen), sebab model regresi yang baik harusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independennya (Ghozali, 2013:139). Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Pada umumnya nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas

adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 . Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	38.364	6.380		6.014	.000		
X1	-.389	.086	-.350	-4.532	.001	.784	1.276
X2	-.472	.148	-.476	-3.192	.009	.211	4.748
X3	.347	.144	.339	2.416	.034	.238	4.204

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 9)

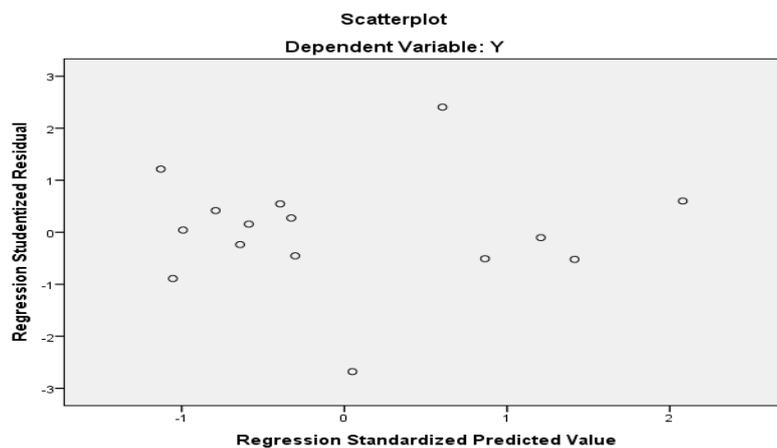
Dari hasil output data di atas menunjukkan hasil bahwa variabel X1 (keefektifan pengendalian internal) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,784 dan VIF sebesar 1,276, variabel X2 (kultur organisasi) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,211 dan VIF sebesar 4,748, serta variabel X3 (asimetri informasi) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,238 dan VIF sebesar 4,204. Maka dapat disimpulkan bila seluruh variabel independen tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas karena hasil ujinya memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013:139) menjelaskan bila uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka hal ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika *variance* berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang bersifat homoskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 10)

Dari grafik *scatterplot* di atas dapat diketahui jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Analisa Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, uji analisa regresi berganda digunakan agar dapat mengukur kekuatan hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen yakni pengaruh keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, dan asimetri informasi terhadap tindakan *accounting fraud*. Adapun hasil uji regresi linear berganda pada karyawan Bank Syariah Unisia Insan Indonesia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Analisa Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.790	.797		6.011	.000
	Keefektifan Pengendalian Internal	-.390	.086	-.351	-4.536	.001
	Kultur Oorganisasi	-.470	.148	-.474	-3.178	.009
	Asimetri Informasi	.349	.144	.341	2.431	.033

a. Dependent Variable: TAF

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 11)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 4.790 - 0,390 \text{ KPI} - 0,470 \text{ KO} + 0,349 \text{ AI}$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.790 memberi pengertian jika seluruh variabel independen (keefektifan pengendalian internal, kultur

- organisasi, dan asimetri informasi) konstan atau memiliki nilai nol maka variabel dependen (tindakan *accounting fraud*) sebesar 4.790.
2. Nilai koefisien keefektifan pengendalian internal sebesar $-0,390$ menunjukkan bahwa jika variabel tersebut meningkat sebesar satu satuan maka tindakan *accounting fraud* akan menurun sebesar $0,390$ dengan asumsi variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap.
 3. Nilai koefisien kultur organisasi sebesar $-0,470$ menunjukkan bahwa jika variabel tersebut meningkat sebesar satu satuan maka tindakan *accounting fraud* akan menurun sebesar $0,470$ dengan asumsi variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap.
 4. Nilai koefisien asimetri informasi sebesar $0,349$ menunjukkan bahwa jika variabel tersebut meningkat sebesar satu satuan maka tindakan *accounting fraud* akan meningkat sebesar $0,349$ dengan asumsi variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.7.2 Uji Statistik t

Menurut Ghazali (2013:98-99), pada dasarnya uji statistik t berfungsi untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Penulis dalam penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% yang artinya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, sedangkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis

diterima (koefisien regresi signifikan). Berikut di bawah ini merupakan hasil uji statistik t:

Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik t

Model	Coefficients ^a					
	B	Unstandardized	Standardized	T	Sig.	
		Coefficients	Coefficients			
		Std. Error	Beta			
1 (Constant)		4.790	.797		6.011	.000
Keefektifan Pengendalian Internal		-.390	.086	-.351	-4.536	.001
Kultur Organisasi		-.470	.148	-.474	-3.178	.009
Asimetri Informasi		.349	.144	.341	2.431	.033

a. Dependent Variable: Tindakan *Accounting Fraud*

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 11)

Dari tabel di atas, hipotesis yang dapat disimpulkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap tindakan accounting fraud

Pengujian pada hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi koefisien regresi dari variabel keefektifan pengendalian internal. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui jika keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap tindakan *accounting fraud*. Hal ini karena nilai koefisien regresinya adalah -0,390 dengan nilai signifikansi 0,001. Pada penelitian ini tingkat signifikansi yang penulis gunakan sebesar $\alpha=5\%$ sehingga hasil koefisien regresi tersebut dapat dikatakan signifikan sebab hasil perhitungan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001.

Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi keefektifan pengendalian internal pada suatu organisasi, maka tingkat kemungkinan terjadinya tindakan *accounting fraud* semakin rendah. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut juga bisa diambil kesimpulan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan negatif antara keefektifan pengendalian internal terhadap tindakan *accounting fraud*.

H2: Kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap tindakan accounting fraud

Pengujian pada hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi koefisien regresi dari variabel kultur organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui jika kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap tindakan *accounting fraud*. Hal ini karena nilai koefisien regresinya adalah -0,470 dengan nilai signifikansi 0,009. Pada penelitian ini tingkat signifikansi yang penulis gunakan sebesar $\alpha=5\%$ sehingga hasil koefisien regresi tersebut dapat dikatakan signifikan sebab hasil perhitungan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,009. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kultur organisasi pada suatu organisasi, maka tingkat kemungkinan terjadinya tindakan *accounting fraud* semakin rendah. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut juga bisa diambil kesimpulan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan negatif antara kultur organisasi terhadap tindakan *accounting fraud*.

H3: Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap tindakan accounting fraud

Pengujian pada hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi koefisien regresi dari variabel asimetri informasi. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui jika asimetri informasi berpengaruh positif terhadap tindakan *accounting fraud*. Hal ini karena nilai koefisien regresinya adalah 0,349 dengan nilai signifikansi 0,033. Pada penelitian ini tingkat signifikansi yang penulis gunakan sebesar $\alpha=5\%$ sehingga hasil koefisien regresi tersebut dapat dikatakan signifikan sebab hasil perhitungan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,033. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi asimetri informasi yang terjadi pada suatu organisasi, maka dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya tindakan *accounting fraud*. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut juga bisa diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan positif antara asimetri informasi terhadap tindakan *accounting fraud*.

Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	B	Sig.	Hasil Uji
H1: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap tindakan <i>accounting fraud</i> .	-0,390	0,001	Didukung

H2: Kultur organisasi berpengaruh negatif terhadap tindakan <i>accounting fraud</i> .	-0,470	0,009	Didukung
H3: Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap tindakan <i>accounting fraud</i> .	0,349	0,033	Didukung

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

4.7.3 Koefisien Determinasi

Ghozali (2013:97) dalam bukunya menjelaskan jika koefisien determinasi (R^2) berguna apabila kita ingin mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai koefisien yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.934	.22779

a. Predictors: (Constant), AI, KPI, KO

Sumber: Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 11)

Berdasarkan perhitungan tabel di atas, hasil koefisien dari analisa regresi berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R²* sebesar 0,934 yang berarti sama dengan 93,4%. Angka tersebut bermakna bahwa variabel independen yang terdiri dari keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, dan asimetri informasi memiliki pengaruh terhadap tindakan *accounting fraud* sebesar 93,4%. Sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Tindakan

Accounting Fraud

Berdasarkan hasil analisa regresi berganda, bisa diambil kesimpulan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap tindakan *accounting fraud*. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal mempunyai peran vital untuk mengurangi terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi, apabila pengendalian internal suatu perusahaan kuat maka

peluang terjadinya kecurangan bisa diperkecil. Sebab, pengendalian internal merupakan salah satu komponen yang bertujuan untuk mencegah serta mendeteksi kecurangan (Zamzami et al., 2016).

Peneliti berpendapat bahwa hasil uji tersebut memiliki keterkaitan dengan teori agensi yang dijelaskan oleh Jensen & Meckling (1976), yang di mana hubungan antara manajer dengan pemegang saham terkadang menimbulkan masalah karena keduanya mempunyai tujuan yang berbeda dan cenderung untuk mendahulukan kepentingannya masing-masing. Sehingga untuk menyelesaikan permasalahan tersebut diperlukan adanya pengendalian internal yang efektif agar kinerja manajer dapat dipantau oleh pemegang saham sebagai upaya antisipasi untuk mengurangi penyimpangan dalam kegiatan pelaporan keuangan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari Dewi (2016) dengan judul “Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal pada Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen pada Pemerintah Daerah Provinsi Bali)”, yang menunjukkan bahwa pengendalian internal memberikan pengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi.

4.8.2 Pengaruh Kultur Organisasi terhadap Tindakan *Accounting Fraud*

Berdasarkan hasil analisa regresi berganda, bisa diambil kesimpulan bahwa kultur organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap tindakan *accounting fraud*. Hasil ini menunjukkan bahwa kultur organisasi berkontribusi dalam pembentukan perilaku anggota

organisasi untuk berperilaku etis ataupun tidak etis. Apabila kultur kerja yang baik telah tertanam maka hal itu akan memberikan dampak positif pada organisasi yang bersangkutan.

Peneliti berpendapat bahwa seorang anggota organisasi tidak akan terlepas dari kultur organisasi yang dijadikan sebagai acuan olehnya yang di mana kultur tersebut nantinya akan membentuk sikap maupun perilaku individu dalam organisasi. Pada umumnya kultur kerja terbentuk dari visi dan misi organisasi, sehingga bagi organisasi yang tidak memiliki kultur kerja hanya akan menjadi kumpulan orang-orang yang tidak memiliki etos dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviriantini et al. (2015) dengan judul “Pengaruh Budaya Etis dan Moralitas Aparat terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana)”, yang menunjukkan bahwa kultur organisasi memberikan pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi.

4.8.3 Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Tindakan *Accounting Fraud*

Berdasarkan hasil analisa regresi berganda, bisa diambil kesimpulan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif signifikan terhadap tindakan *accounting fraud*. Hasil ini menunjukkan bahwa,

apabila terjadi asimetri informasi pada suatu organisasi maka dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya tindakan *accounting fraud*. Selain itu asimetri informasi juga memiliki pengaruh terhadap kesalahan pengambilan keputusan karena adanya kesenjangan informasi antara pihak pengambil keputusan dengan pihak yang memiliki informasi.

Peneliti berpendapat asimetri informasi muncul ketika ada salah satu pihak yang memiliki informasi lebih baik dibanding pihak lain, sehingga masalah yang timbul dari hal ini adalah kerugian ekonomi bagi salah satu pihak. Scott (2012:120) mengatakan apabila terjadi asimetri informasi, manajemen perusahaan cenderung akan membuat bias maupun memanipulasi laporan keuangan agar mereka memperoleh kompensasi yang tinggi atas pencapaian target serta untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik.

Hasil penelitian yang penulis lakukan memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawira et al. (2014) dengan judul “Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Buleleng)”, yang menunjukkan bahwa asimetri informasi memberikan pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kemungkinan terjadinya tindakan *accounting fraud* di sektor perbankan syariah dengan subjek yang diteliti adalah karyawan pada Bank Syariah Unisia Insan Indonesia. Adapun model penelitian yang penulis gunakan yaitu dengan menghubungkan pengaruh antara variabel keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, dan asimetri informasi terhadap tindakan *accounting fraud*.

Berdasarkan keseluruhan hasil uji yang telah penulis lakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap tindakan *accounting fraud*. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila efektivitas pengendalian internal pada suatu organisasi meningkat maka tindakan *accounting fraud* akan menurun. Dengan hasil penelitian ini, teori yang penulis gunakan yaitu teori agensi mendukung dalam penelitian ini.
2. Kultur organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap tindakan *accounting fraud*. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila kultur organisasi pada suatu organisasi bersifat etis maka tindakan *accounting fraud* akan menurun.

3. Asimetri informasi berpengaruh positif signifikan terhadap tindakan *accounting fraud*. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila terjadi asimetri informasi pada suatu organisasi maka dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya tindakan *accounting fraud*.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi Bank Syariah Unisia Insan Indonesia dan bagi para praktisi:

Penelitian ini memperoleh hasil akhir berupa negatif signifikan terkait efektivitas pengendalian internal terhadap tindakan *accounting fraud*, hal tersebut diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta bahan evaluasi bagi Bank Syariah Unisia Insan Indonesia maupun bagi perbankan syariah lainnya dalam menegakan sistem pengendalian internal yang efektif dan terus melakukan evaluasi terhadap sistem pengendalian internal yang sedang berjalan. Pada penelitian ini, kultur organisasi juga memperoleh hasil yang negatif signifikan terhadap tindakan *accounting fraud* sehingga diharapkan agar manajemen perusahaan terus menjaga atau mempertahankan kultur organisasi yang baik dan telah terbentuk di perusahaan. Selain itu, asimetri informasi juga memperoleh hasil positif signifikan terhadap tindakan *accounting fraud* sehingga diharapkan agar adanya pertukaran informasi yang seimbang antara pihak yang memiliki informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi sebab dengan

adanya keseimbangan informasi nantinya bisa digunakan untuk pengambilan keputusan yang tepat bagi suatu perusahaan.

2. Bagi akademisi:

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan bagi para akademisi dan bisa digunakan sebagai sumber rujukan dalam penelitian selanjutnya mengenai tindakan *accounting fraud*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian yang ingin dicapai, antara lain:

1. Tidak mudah untuk mendapatkan perizinan dari pihak Bank Syariah Unisia Insan Indonesia sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan perizinan tersebut.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini dihasilkan dari instrumen melalui persepsi dan mungkin persepsi yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan situasi yang sebenar-benarnya.
3. Penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel yang sekiranya dapat mempengaruhi tindakan *accounting fraud* yakni keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, dan asimetri informasi.

5.4 Saran

Penulis pada penelitian ini memberikan saran bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini yaitu:

1. Perlu adanya pendekatan personal kepada Bank Syariah Unisia Insan Indonesia agar tidak membutuhkan waktu yang lama dalam hal perizinan.
2. Instrumen yang digunakan diharapkan menggunakan pengukuran dengan skala komparatif atau skala rasio yang lebih mencerminkan keadaan sebenarnya.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menambahkan beberapa variabel seperti tingkat religiusitas, kesesuaian kompensasi, dan susunan dewan komisaris.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, & Sparta. (2014). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi pada Perusahaan Swasta di Wilayah Tangerang dan Jakarta). *Ultima Accounting*, 6(1), 1–26.
- Aranta, P. Z. (2013). Pengaruh Moralitas Aparat dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pemerintah Kota Sawahlunto). *UNP Students Journal*, 1–28.
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2016). Report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse. *Global Fraud Study*, 1–92.
- Bank Syariah Unisia Insan Indonesia. (n.d.). No Titl. Retrieved August 24, 2018, from <http://banksyariahui.co.id/profil-banksyariahui-sejarah-perusahaan-7.html>
- Chandra, A. A. (2016). Dalam 9 Bulan di 2016, Ada 26 Kasus Pidana Perbankan di RI. Retrieved April 17, 2018, from <https://finance.detik.com/moneter/d-3344587/dalam-9-bulan-di-2016-ada-26-kasus-pidana-perbankan-di-ri>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approach* (4th ed.). Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Dalton, D., Hitt, M. A., & Certo, T. (2007). The Fundamental Agency Problem and Its Mitigation. *The Academy of Management Annals*, 3, 1–64.
- Dewi, K. Y. K., & Ratnadi, N. M. D. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal dan Integrasi pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 917–941.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory : An Assessment and Review. *The Academy of Management Review*, 14(1), 57–74.
- Falikhatun, & Assegaf, Y. U. (2012). Bank Syariah di Indonesia: Ketaatan pada Prinsip-prinsip Syariah dan Kesehatan Finansial. *CBAM-FE*, 1(1), 245–254.
- Fauzan. (2014). LPS: Perbankan Dilikuidasi karena Kecurangan Pemilik. Retrieved October 16, 2017, from <https://ekbis.sindonews.com/read/937714/34/lps-perbankan-dilikuidasi-karena-kecurangan-pemilik-1418652608>

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (7th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani, R., & Albar, A. R. (2016). Internal Controls in Fraud Prevention Effort: a Case Study. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 20(2), 127–135.
- Herlambang, S., & Darsono. (2015). Pengaruh Good Corporate Governance dan Ukuran Perusahaan terhadap Manajemen Laba. *Diponegoro Journal of Accounting*, 4(3), 1–11.
- Herman, L. A. (2013). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kecurangan (Studi Empiris pada Kantor Cabang Utama Bank Pemerintah di Kota Padang). *UNP Students Journal*, 1–21.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2001). Pertimbangan atas Kecurangan dalam Audit Laporan Keuangan, 312(70), 1–21.
- International Standard on Auditing 240. (2009). The Auditor's Responsibilities Relating to Fraud in an Audit of Financial Statements, 155–197.
- Jefri, R., & Mediaty. (2014). Pendeteksian Kecurangan (Fraud) Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi*, 1(2), 56–64.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Johnstone, K. M., Gramling, A. A., & Rittenberg, L. E. (2016). *Auditing: A Risk-Based Approach to Conducting a Quality Audit* (10th ed.). Boston: CENGAGE Learning.
- Karyono. (2013). *Forensic Fraud*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Khairani. (2016). *Penelitian Geografi Terapan* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Korompis, C. W. M. (2014). Dampak Teknologi Informasi dalam Pengendalian Internal untuk Mengantisipasi Kecendrungan Kecurangan Akuntansi, 27–33.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lestari, N. K. L., & Supadmi, N. L. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas dan Asimetri Informasi pada Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(1), 389–417.

- Moeljono, D. (2005). *CULTURED! Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Najahningrum, A. F. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. *Accounting Analysis Journal*, 2(3), 259–267.
- Nisak, C., Prasetyono, & Kurniawan, F. A. (2013). Sistem Pengendalian Internal dalam Pencegahan Fraud pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada Kabupaten Bangkalan. *JAFFA*, 1(1), 15–22.
- Noviriantini, K., Darmawan, N. A. S., & Werastuti, D. N. S. (2015). Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Moralitas Aparat terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jember). *E-Journal Undiksha*, 3(1), 1–12.
- Othman, R., Aris, N. A., Mardiyah, A., Zainan, N., & Amin, N. M. (2015). Fraud Detection and Prevention Methods in the Malaysian Public Sector: Accountants' and Internal Auditors' Perceptions. *Procedia Economics and Finance*, 28(April), 59–67.
- Pramudita, A. (2013). Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. *Accounting Analysis Journal*, 2(1), 35–43.
- Prawira, I. M. D., Herawati, N. T., & Darmawan, N. A. S. (2014). Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Buleleng). *E-Journal Undiksha*, 2(1), 1–12.
- Randiza, I. (2016). Pengaruh Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Moralitas Aparat Pemerintah dan Ketaatan Aturan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus pada SKPD Kab. Indragiri Hilir). *Jom Fekon*, 3(1), 1108–1122.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). London: Pearson.
- Rohmah, N., Handayani, S. R., & Hidayat, R. R. (2017). Evaluasi Pengendalian Intern atas Sistem Akuntansi Pengadaan Tebu dan Pengeluaran Kas (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 30–39.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting Information Systems* (14th ed.). London: Pearson.

- Sari Dewi, G. A. K. R. (2016). Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal pada Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen pada Pemerintah Daerah Provinsi Bali). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 77–92.
- Savitri, E., & Sawitri, E. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Penekanan Anggaran dan Informasi Asimetri terhadap Timbulnya Kesenjangan Anggaran. *Jurnal Akuntansi*, 2(2), 210–226.
- Schieg, M. (2008). Strategies for Avoiding Asymmetric Information in Construction Project Management. *Journal of Business Economics and Management*, 9(1), 47–51.
- Scott, W. R. (2012). *Financial Accounting Theory* (6th ed.). New York: Pearson.
- Singleton, T. W., Singleton, A. J., Bologna, G. J., & Lindquist, R. J. (2006). *Fraud Auditing and Forensic Accounting* (3rd ed.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Skousen, C. J., Smith, K. R., & Wright, C. J. (2008). Detecting and Predicting Financial Statement Fraud: The Effectiveness of the Fraud Triangle and SAS No. 99. *Advances in Financial Economics*, 13(99), 1–39.
- Taufik, M., Haryetti, & Fathoni, A. F. (2014). The Influence Profitability, Financial Leverage, and Firm Size on Incomes Smoothing Empirical Studies on Banking Companies Listed on Stock Exchanges in Indonesia 2009-2012. *Jom Fekon*, 1(2), 1–16.
- The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). *Internal Control - Integrated Framework: Executive Summary*, (1–20).
- Tjoanda, L., & Diptyana, P. (2013). The Relationship between Academic Frauds with Unethical Attitude and Accounting Fraud. *The Indonesian Accounting Review*, 3(1), 53–66.
- Transparency International. (2016). *Corruption Perceptions Index*, 1–12.
- Tuanakotta, T. M. (2012). *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Udayani, A. A. K. F., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(3), 1774–1799.

- Ujiyantho, M. A., & Pramuka, B. A. (2007). Mekanisme Corporate Governance, Manajemen Laba dan Kinerja Keuangan (Studi pada Perusahaan Go Publik Sektor Manufaktur). *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1–26.
- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi IX*, 21–69.
- Yurmaini. (2017). Kecurangan Akuntansi (Fraud Accounting) dalam Perspektif Islam. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 3(1), 93–104.
- Yuwannita, A., & Ariani, N. E. (2016). Analisis Hubungan Pengendalian Internal Versi Coso Nanggroe Aceh Darussalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 199–209.
- Zakaria, K. M., Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2016). Internal Controls and Fraud - Empirical Evidence from Oil & Gas Company. *Journal of Financial Crime*, 23(4), 1–17.
- Zamzami, F., Nusa, N. D., & Timur, R. P. (2016). The Effectiveness of Fraud Prevention and Detection Methods at Universities in Indonesia. *International Journal of Economics and Financial Issue*, 6(3), 66–69.

LAMPIRAN

Lampiran 1:
Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



BANK SYARIAH
UNISIA INSAN
INDONESIA

SURAT KETERANGAN

Nomor : 001/PNL/BPRSUII/IX/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indra Swadana
Jabatan : Kepala Divisi GA & SDM
Alamat : Jl. Cik Di Tiro No. 1 Yogyakarta

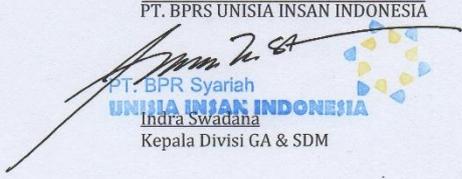
Menerangkan di bawah ini :

Nama : Adi Putra Pratama Nugraha
NIM : 14312506
Jurusan : Akuntansi
Pendidikan : S1 Universitas Islam Indonesia

Adalah benar telah melakukan kegiatan penelitian di PT. BPRS UNISIA INSAN INDONESIA dan telah selesai melaksanakan semua tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 September 2018
PT. BPRS UNISIA INSAN INDONESIA


PT. BPR Syariah
UNISIA INSAN INDONESIA
Indra Swadana
Kepala Divisi GA & SDM

Lampiran 2:
Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

PT. Bank Syariah Unisia Insan Indonesia

di Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan sebagai penunjang bahan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kultur Organisasi dan Asimetri Informasi terhadap Tindakan *Accounting Fraud***” yang disusun sebagai salah satu syarat kelulusan program S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia.

Berkaitan dengan hal tersebut saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang tertera berikut ini. Bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner sangat saya harapkan demi terselesaikannya penelitian ini, kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian sehingga jawaban serta identitas responden akan terjamin kerahasiaannya.

Atas bantuan dan partisipasi yang diberikan oleh Bapak/Ibu, dengan rendah hati saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Adi Putra Pratama Nugraha

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, penulis mengharapkan agar Bapak/Ibu bersedia mengisi data di bawah ini dengan cara memberi tanda (X) pada pilihan jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling tepat.

1. Nama Responden : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin :
 - A. Pria
 - B. Wanita
3. Usia :
 - A. Kurang dari 20 tahun
 - B. 21 tahun - 30 tahun
 - C. 31 tahun - 40 tahun
 - D. Lebih dari 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 - A. SMP
 - B. SMA/SMK
 - C. Diploma (D1/D2/D3/D4)
 - D. Sarjana (S1/S2/S3)
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja :
 - A. Kurang dari 7 bulan
 - B. 8 bulan - 14 bulan
 - C. 15 bulan - 21 bulan
 - D. Lebih dari 21 bulan

Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu dimohon untuk memberi tanggapan atas pertanyaan yang penulis ajukan dengan cara memberi tanda centang (✓) pada pilihan jawaban skala 1 sampai 5 yang Bapak/Ibu anggap paling tepat.

Keterangan jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

A. Tindakan *Accounting Fraud*

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Suatu hal yang wajar di tempat saya bekerja apabila ada biaya-biaya yang dicatat lebih kecil atau lebih besar untuk tujuan tertentu.					
2	Suatu hal yang wajar di tempat saya bekerja apabila ada pengeluaran atau penerimaan kas tanpa disertai dengan bukti maupun dokumen pendukung.					

3	Bukan merupakan masalah bagi perusahaan di tempat saya bekerja apabila pencatatan bukti maupun dokumen pendukung dilakukan tanpa otoritas pihak yang berwenang.					
4	Bukan merupakan masalah bagi perusahaan di tempat saya bekerja apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja perusahaan.					
5	Penggunaan cek kosong atas transaksi pengeluaran kas adalah hal yang wajar di tempat saya bekerja.					
6	Agar laba perusahaan terlihat lebih besar maka bagian pencatatan pada perusahaan ini diperkenankan untuk memperkecil cadangan piutang tak tertagih.					
7	Saya kurang mentaati peraturan yang ada di perusahaan tempat saya bekerja.					
8	Di perusahaan tempat saya bekerja tidak terdapat aturan yang tegas kepada pihak-pihak yang melakukan tindakan kecurangan.					

B. Keefektifan Pengendalian Internal

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa jika pekerjaan saya diawasi oleh atasan saya.					
2	Atasan saya memberikan arahan yang jelas terkait pekerjaan yang harus saya lakukan.					
3	Di perusahaan tempat saya bekerja tidak mengizinkan saya untuk melakukan manipulasi data meski hal itu demi kebaikan organisasi.					
4	Di perusahaan tempat saya bekerja mendorong saya untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
5	Manajemen rutin dalam memantau serta mengevaluasi aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal.					
6	Manajemen memberi pemahaman kepada saya tentang resiko bisnis dan mengharuskan saya untuk mengukur resiko tersebut sebelum bertindak.					

7	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan.					
8	Saya diberikan fasilitas berupa kegiatan <i>training</i> untuk meningkatkan produktivitas saya dalam bekerja.					

C. Kultur Organisasi

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya didorong untuk berpikir kreatif ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.					
2	Saya dapat menjelaskan secara rinci terkait hasil pekerjaan saya kepada pimpinan.					
3	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal.					
4	Saya merasa sudah bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
5	Saya berusaha menjalin kerja sama dengan anggota lain untuk					

	memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.					
6	Saya dengan anggota lainnya selalu berusaha untuk saling menolong bila ada yang mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan.					
7	Saya melakukan persaingan yang sehat antar anggota lainnya dalam hal pekerjaan.					
8	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya dan lingkungan kerja saya.					

D. Asimetri Informasi

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Di perusahaan tempat saya bekerja hanya pihak internal yang mengetahui seluruh informasi terkait transaksi perusahaan yang mempunyai dampak keuangan.					
2	Di perusahaan tempat saya bekerja hanya penanggung jawab penyusun laporan keuangan yang memahami seluruh hubungan antar data					

	transaksi keuangan dengan proses penyusunan laporan keuangan.					
3	Di perusahaan tempat saya bekerja hanya penanggung jawab perusahaan yang mengetahui dan memahami lika-liku pembuatan laporan keuangan.					
4	Pihak eksternal perusahaan tidak mengetahui dan memahami isi laporan keuangan yang telah dibuat oleh perusahaan saya.					
5	Hanya pihak internal perusahaan yang mengetahui isi dan angka yang sebenarnya dari laporan keuangan yang telah disusun.					
6	Pihak eksternal perusahaan mengetahui dan memahami faktor apa saja yang mempengaruhi kegiatan pembuatan laporan keuangan.					
7	Adanya berbagai rintangan dan hambatan yang dihadapi sehingga penanggung jawab penyusun laporan keuangan perusahaan ini tidak memberi tahu seluruh informasi yang dimiliki kepada pihak lain.					

8	Saya lebih mengerti kondisi internal perusahaan dibandingkan atasan saya.					
---	---	--	--	--	--	--

Lampiran 3:
Data Responden

Responden	JK	US	PT	JA	LB
1	1	3	4	3	4
2	1	2	4	3	4
3	1	2	4	1	4
4	1	3	4	1	4
5	2	2	4	1	4
6	2	3	4	1	4
7	1	2	4	1	3
8	1	2	4	3	4
9	1	3	4	3	4
10	1	2	4	4	4
11	2	2	4	3	4
12	2	2	4	3	4
13	1	3	4	4	4
14	1	3	4	2	4
15	1	2	4	2	4

KETERANGAN	
JK (Jenis Kelamin)	1. Pria
	2. Wanita
US (Usia)	1. Kurang dari 20 tahun
	2. 21 tahun - 30 tahun
	3. 31 tahun - 40 tahun
	4. Lebih dari 40 tahun
PT (Pendidikan Terakhir)	1. SMP
	2. SMA/SMK

	3. Diploma (D1/D2/D3/D4)
	4. Sarjana (S1/S2/S3)
JA (Jabatan)	1. Operasional
	2. SDM & Umum
	3. Lending
	4. Funding
LB (Lama Bekerja)	1. Kurang dari 7 bulan
	2. 8 bulan - 14 bulan
	3. 15 bulan - 21 bulan
	4. Lebih dari 21 bulan

Lampiran 4:
Tabulasi Jawaban Kuesioner

Tindakan *Accounting Fraud*

Responden	Tindakan <i>Accounting Fraud</i> (Y)								SKOR	Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8		
1	2	2	2	2	2	2	1	2	15	1.88
2	3	3	2	3	3	2	3	3	22	2.75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
4	1	1	1	2	1	1	1	2	10	1.25
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.00
6	2	1	2	2	2	2	1	1	13	1.63
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
8	2	2	2	2	2	2	1	2	15	1.88
9	2	2	1	1	2	1	2	2	13	1.63
10	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3.25
11	1	2	1	1	2	1	1	2	11	1.38
12	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3.13
13	2	1	2	1	1	2	1	2	12	1.50
14	2	2	1	2	1	2	2	2	14	1.75
15	1	1	1	2	2	1	2	2	12	1.50

Keefektifan Pengendalian Internal

Responden	Keefektifan Pengendalian Internal								SKOR	X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		
1	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4.63
2	5	4	4	5	5	4	4	4	35	4.38
3	2	3	3	3	2	2	2	2	19	2.38
4	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4.38
5	5	4	4	4	5	5	5	5	37	4.63
6	5	5	4	5	5	5	5	4	38	4.75
7	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2.88
8	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4.63
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
10	4	4	5	4	4	5	5	3	34	4.25
11	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4.75
12	3	2	4	4	3	3	3	3	25	3.13
13	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4.75
14	4	5	4	4	4	4	5	3	33	4.13

15	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4.38
----	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------

Kultur Organisasi

Responden	Kultur Organisasi								SKOR	X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		
1	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.88
2	3	2	2	3	3	3	4	4	24	3.00
3	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3.75
4	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4.75
5	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4.75
6	5	5	4	5	4	4	3	4	34	4.25
7	2	3	2	3	3	2	2	2	19	2.38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
9	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4.25
10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2.00
11	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4.88
12	4	3	3	2	4	3	3	3	25	3.13
13	5	5	5	4	5	5	4	4	37	4.63
14	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.88
15	5	5	4	5	5	4	5	5	38	4.75

Asimetri Informasi

Responden	Asimetri Informasi								SKOR	X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8		
1	2	2	2	2	2	1	2	2	15	1.88
2	4	4	3	3	3	4	3	3	27	3.38
3	1	1	1	1	1	2	3	2	12	1.50
4	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1.13
5	1	1	1	1	1	1	3	1	10	1.25
6	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1.88
7	3	4	4	4	3	5	4	4	31	3.88
8	2	2	2	2	2	1	2	2	15	1.88
9	1	1	1	2	2	1	2	2	12	1.50
10	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3.25
11	1	2	2	1	1	1	2	1	11	1.38
12	3	4	3	3	3	3	2	3	24	3.00
13	2	2	2	1	2	2	3	1	15	1.88
14	1	1	2	1	1	1	2	2	11	1.38
15	2	1	2	2	2	2	3	2	16	2.00

Lampiran 5:
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TAF	15	1.00	4.00	2.1020	.88873
KPI	15	2.38	4.75	4.0700	.79969
KO	15	2.00	4.88	3.8853	.89679
AI	15	1.13	3.88	2.0780	.86833
Valid N (listwise)	15				

Lampiran 6:
Hasil Uji Validitas Data

Tindakan Accounting Fraud

Correlations

		TAF1	TAF2	TAF3	TAF4	TAF5	TAF6	TAF7	TAF8	Y
TAF1	Pearson	1	.864**	.904**	.815**	.830**	.927**	.826**	.827**	.948**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
TAF2	Pearson	.864**	1	.780**	.771**	.864**	.801**	.832**	.883**	.923**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
TAF3	Pearson	.904**	.780**	1	.821**	.823**	.963**	.721**	.769**	.917**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.002	.001	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
TAF4	Pearson	.815**	.771**	.821**	1	.815**	.837**	.870**	.811**	.917**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
TAF5	Pearson	.830**	.864**	.823**	.815**	1	.758**	.826**	.827**	.915**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
TAF6	Pearson	.927**	.801**	.963**	.837**	.758**	1	.748**	.773**	.922**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.001	.001	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
TAF7	Pearson	.826**	.832**	.721**	.870**	.826**	.748**	1	.867**	.912**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.001		.000	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
TAF8	Pearson	.827**	.883**	.769**	.811**	.827**	.773**	.867**	1	.915**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000		.000

N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y	Pearson	.948**	.923**	.917**	.917**	.915**	.922**	.912**	.915**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Keefektifan Pengendalian Internal

Correlations

		KPI1	KPI2	KPI3	KPI4	KPI5	KPI6	KPI7	KPI8	X1
KPI1	Pearson	1	.680**	.543*	.735**	.882**	.847**	.733**	.834**	.891**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.005	.037	.002	.000	.000	.002	.000	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
KPI2	Pearson	.680**	1	.690**	.753**	.776**	.695**	.791**	.544*	.856**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.005		.004	.001	.001	.004	.000	.036	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
KPI3	Pearson	.543*	.690**	1	.716**	.732**	.652**	.764**	.526*	.798**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.037	.004		.003	.002	.008	.001	.044	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
KPI4	Pearson	.735**	.753**	.716**	1	.860**	.719**	.635*	.680**	.864**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.003		.000	.002	.011	.005	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
KPI5	Pearson	.882**	.776**	.732**	.860**	1	.844**	.832**	.901**	.971**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.000		.000	.000	.000	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
KPI6	Pearson	.847**	.695**	.652**	.719**	.844**	1	.791**	.746**	.899**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.008	.002	.000		.000	.001	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
KPI7	Pearson	.733**	.791**	.764**	.635*	.832**	.791**	1	.688**	.896**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.011	.000	.000		.005	.000

N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
KPI8	Pearson	.834**	.544*	.526*	.680**	.901**	.746**	.688**	1	.836**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.044	.005	.000	.001	.005		.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
X1	Pearson	.891**	.856**	.798**	.864**	.971**	.899**	.896**	.836**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kultur Organisasi

Correlations

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	X2
KO1	Pearson	1	.834**	.784**	.715**	.778**	.815**	.671**	.740**	.881**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.003	.001	.000	.006	.002	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
KO2	Pearson	.834**	1	.891**	.906**	.834**	.877**	.561*	.742**	.931**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.030	.002	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
KO3	Pearson	.784**	.891**	1	.791**	.867**	.944**	.614*	.752**	.930**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.015	.001	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
KO4	Pearson	.715**	.906**	.791**	1	.724**	.829**	.625*	.829**	.897**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.002	.000	.013	.000	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
KO5	Pearson	.778**	.834**	.867**	.724**	1	.835**	.665**	.760**	.900**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002		.000	.007	.001	.000
N		15	15	15	15	15	15	15	15	15
KO6	Pearson	.815**	.877**	.944**	.829**	.835**	1	.698**	.854**	.956**
	Correlation									

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.004	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KO7	Pearson Correlation	.671**	.561*	.614*	.625*	.665**	.698**	1	.871**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.006	.030	.015	.013	.007	.004		.000	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KO8	Pearson Correlation	.740**	.742**	.752**	.829**	.760**	.854**	.871**	1	.906**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.001	.000	.001	.000	.000		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X2	Pearson Correlation	.881**	.931**	.930**	.897**	.900**	.956**	.782**	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Asimetri Informasi

Correlations

		AI1	AI2	AI3	AI4	AI5	AI6	AI7	AI8	X3
AI1	Pearson Correlation	1	.876**	.827**	.810**	.857**	.805**	.458	.745**	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.086	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
AI2	Pearson Correlation	.876**	1	.899**	.804**	.796**	.833**	.333	.760**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.226	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
AI3	Pearson Correlation	.827**	.899**	1	.832**	.786**	.838**	.438	.817**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.103	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
AI4	Pearson Correlation	.810**	.804**	.832**	1	.938**	.800**	.418	.907**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.121	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

A15	Pearson Correlation	.857**	.796**	.786**	.938**	1	.739**	.362	.786**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.002	.185	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
A16	Pearson Correlation	.805**	.833**	.838**	.800**	.739**	1	.712**	.838**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002		.003	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
A17	Pearson Correlation	.458	.333	.438	.418	.362	.712**	1	.438	.566*
	Sig. (2-tailed)	.086	.226	.103	.121	.185	.003		.103	.028
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
A18	Pearson Correlation	.745**	.760**	.817**	.907**	.786**	.838**	.438	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001	.000	.103		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
X3	Pearson Correlation	.916**	.914**	.924**	.933**	.900**	.935**	.566*	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.028	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7:
Hasil Uji Reliabilitas Data

Tindakan *Accounting Fraud*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.973	8

Keefektifan Pengendalian Internal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.955	8

Kultur Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.966	8

Asimetri Informasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.956	8

Lampiran 8:
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61474897
Most Extreme Differences	Absolute	.180
	Positive	.148
	Negative	-.180
Test Statistic		.180
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

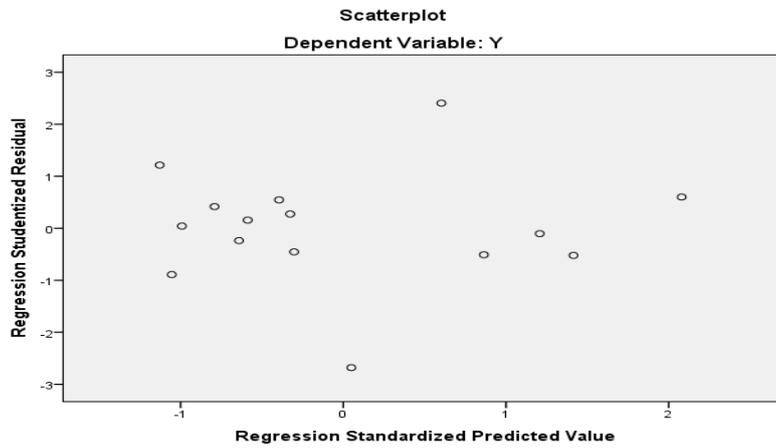
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 9:
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	38.364	6.380		6.014	.000		
	X1	-.389	.086	-.350	-4.532	.001	.784	1.276
	X2	-.472	.148	-.476	-3.192	.009	.211	4.748
	X3	.347	.144	.339	2.416	.034	.238	4.204

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10:
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 11:
Hasil Uji Hipotesis

Hasil Analisa Regresi Berganda dan Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.790	.797		6.011	.000
	KPI	-.390	.086	-.351	-4.536	.001
	KO	-.470	.148	-.474	-3.178	.009
	AI	.349	.144	.341	2.431	.033

a. Dependent Variable: TAF

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.934	.22779

a. Predictors: (Constant), AI, KPI, KO