

DISERTASI

DAMPAK KUALITAS PENGENDALIAN INTERN DAN PERSEPSI KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KECURANGAN KARYAWAN PERUSAHAAN

(KASUS PERUSAHAAN SWASTA NASIONAL TERPILIH DI INDONESIA)

THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL QUALITY AND ORGANIZATIONAL JUSTICE
PERCEPTIONS ON EMPLOYEE FRAUD LEVEL

(CASES OF SELECTED PRIVATE NATIONAL COMPANY IN INDONESIA)

GRACE BERNADE TE NANGOI

P0500309029



PROGRAM DOKTOR (S3)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2012

DISERTASI

**DAMPAK KUALITAS PENGENDALIAN INTERN DAN PERSEPSI KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KECURANGAN KARYAWAN PERUSAHAAN**

(KASUS PERUSAHAAN SWASTA NASIONAL TERPILIH DI INDONESIA)

**THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL QUALITY AND ORGANIZATIONAL JUSTICE
PERCEPTIONS ON EMPLOYEE FRAUD LEVEL**

(CASES OF SELECTED PRIVATE NATIONAL COMPANY IN INDONESIA)

GRACE BERNADETTE NANGOI

P0500309029



**PROGRAM DOKTOR (S3)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2012**

**DAMPAK KUALITAS PENGENDALIAN INTERN
DAN PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP TINGKAT KECURANGAN KARYAWAN
KASUS PERUSAHAAN SWASTA NASIONAL TERPILIH
DI INDONESIA**

DISERTASI

Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Doktor

Program Doktor Ilmu Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

GRACE BERNADETTE NANGOI

Kepada

**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
PASCASARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2012**

DISERTASI

**DAMPAK KUALITAS PENGENDALIAN INTERN DAN PERSEPSI KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP TINGKAT KECURANGAN KARYAWAN PERUSAHAAN
(KASUS PERUSAHAAN SWASTA NASIONAL TERPILIH DI INDONESIA)**

Disusun dan diajukan oleh :

**GRACE BERNADETTE NANGOI
P0500309029**

Telah dipertahankan di depan panitia Promosi Doktor
pada tanggal 30 November 2012
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

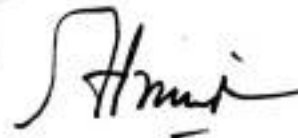
Menyetujui
Tim Promotor,



Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA
Promotor



Prof. Dr. Gagaring Pagalung, SE.,MS.,Ak
Ko-Promotor



Dr. Abdul Hamid Habbe, SE.,M.Si
Ko-Promotor

Ketua Program Studi S3
Ilmu Ekonomi,



Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA



PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Grace Bernadette Nangoi

Nomor Mahasiswa: P0500309029

Program Studi: Ilmu Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Nopember 2012
Yang menyatakan



Grace Bernadette Nangoi

KATA PENGANTAR

Puji Syukur dan hormat kepada Allah Yang Mahakuasa, karena segala anugerah, rahmat, kekuatan, kesehatan, hikmat dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini. Penulisan disertasi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Doktor (S3) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Hasanuddin Makasar.

Penyelesaian disertasi ini merupakan suatu proses yang panjang yang membutuhkan waktu, tenaga, usaha, kesabaran, perjuangan dan pengorbanan. Dengan anugerah dari Allah Yang Mahamurah dan bantuan, dorongan serta bimbingan yang sangat bermakna dari berbagai pihak maka disertasi ini dapat diselesaikan. Dalam kesempatan ini izinkan penulis dengan kerendahan hati menghaturkan rasa terima kasih berlimpah dan penghargaan Kepada Yang Terhormat:

Bapak Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA sebagai Promotor dan Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah meluangkan waktunya yang sangat berharga dan memberikan motivasi, dorongan, semangat, pemikiran-pemikiran ilmiah, bimbingan yang tulus dan penuh kebijaksanaan serta selalu menekankan pada mutu yang tinggi. Penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Beliau.

Bapak Prof. Dr. Gagaring Pagalung, SE., MS., Ak. selaku Ko-promotor yang dalam kesibukan beliau, dengan rela dan bijaksana memberikan bimbingan, membagi ilmu pengetahuan, memberikan referensi, arahan dan selalu meluangkan waktu dan kesempatan untuk konsultasi dengan penulis kapan saja. Kepada Beliau, penulis sangat berterima kasih dan sangat menghargainya atas bimbingan yang tulus ikhlas.

Bapak Dr. Abdul Hamid Habbe, SE., MSi selaku Ko-promotor yang dengan penuh kebijaksanaan dan kesabaran mau membagi waktunya yang sangat berharga untuk konsultasi, diskusi, bimbingan, pemikiran-pemikiran ilmiah, wawasan berpikir yang cerdas dan luas, kritikan-kritikan yang membangun, saran-saran berharga yang semuanya sangat berarti dan sangat membantu dalam penyelesaian disertasi ini. Penulis sangat berterima kasih dan menyampaikan penghargaan yang sangat besar kepada Beliau.

Seluruh Tim Penilai : Bapak Prof. Dr. Syahir Natsir SE., M.Si. sebagai Penilai Eksternal; Ibu Prof. Dr. Siti Haerani, SE., M.Si, Bapak Prof. Dr. Haris Maupa, SE., M.Si, Bapak Prof. Dr. Muhammad Asdar, SE., M.Si, Ibu Dr. Mediaty, SE., M.Si., Ak., Bapak Dr. Darwis, M.SA., Ak. sebagai Penilai Internal ; yang telah memberikan masukan-masukan, saran-saran yang sangat berharga dan kritikan-kritikan membangun serta arahan untuk penyempurnaan disertasi ini. Sekali lagi penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Beliau semua.

Rektor Universitas Hasanuddin Makasar Bapak Prof. Dr. dr. H. idrus A. Paturusi, dan Direktur Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Bapak Prof. Dr. Ir. Mursalim, MS., yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Doktor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Bapak Prof. DR. Muhammad Ali, S.E., MS., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin dan Ketua Sidang Ujian Promosi, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Doktor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, yang dengan bijaksana selalu memberi motivasi dan perhatian bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini .

Seluruh Staf Pengajar Program Doktor (S3) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas bimbingan, arahan dan pendidikan yang telah diberikan selama mengikuti proses perkuliahan sampai penyelesaian studi ini.

Seluruh Staff Administrasi Program Doktor (S3) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang dengan ikhlas dan sabar selalu bersedia membantu kelancaran administrasi sejak proses perkuliahan sampai penyelesaian studi ini

Rektor Universitas Sam Ratulangi, Bapak Prof. DR. Donald A. Rumokoy, SH, MH, yang telah memberikan kesempatan dan ijin bagi penulis untuk mengikuti program Doktor.

Dekan Fakultas Ekonomi Unsrat, Bapak Prof. DR. David Paul Elia Saerang, SE, M.Com, Hons yang juga telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengikuti program doktor ini, yang selalu mendoakan, memberi motivasi dan perhatian bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini .

Bapak Prof. DR. H. Basri Hasanuddin, MA dan Ibu Rosdiana Basri, yang selalu mendukung, memberikan motivasi, bimbingan dan perhatian.

Seluruh Rekan-Rekan mahasiswa Program Doktor Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin angkatan 2009 yang senantiasa saling memberi semangat dan membagi suka dan duka selama studi ini.

Ibu Dr Jullie Sondakh, MSi, AK., CPA sebagai Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Unsrat dan rekan sekerja penulis, yang dengan penuh ketulusan selalu mendoakan, mendukung, dan memotivasi penulis.

Pimpinan, Dosen dan Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi, khususnya Pimpinan, Dosen dan Staf Program Magister Akuntansi dan Jurusan Akuntansi.

Rekan-rekan Alumni SMA Don Bosco lulusan 1974, Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Angkatan 1975, Rekan-rekan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), Rekan-rekan Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI), Pimpinan dan Staff PT Tirta Emas Murni yang telah membantu dan

memberikan saran-saran yang sangat berharga dalam penyusunan disertasi ini khususnya dalam pengisian kuesioner penelitian.

Kedua Orang Tua tersayang, Ibu Elizabeth Baguna dan Ayah Joseph Nangoi (Almarhum) yang selalu membimbing, memberi arahan, nasihat, kasih sayang serta perhatian terutama doanya yang setiap saat yang selalu mengiringi langkah dan kehidupan penulis dimana dan kapanpun baik dalam suka maupun duka.

Kedua Mertua, Ibu Marie Najoan dan Ayah Karel Mogi terima kasih atas doa, perhatian, pengertian dan dukungannya.

Kakak Roy Nangoi Sekeluarga dan Adik Ilse Nangoi Sekeluarga yang selalu mendoakan memberikan motivasi, perhatian dan dorongan dalam penyelesaian studi ini

Secara khusus penulis haturkan terima kasih berlimpah dan penghargaan kepada Suami tercinta Bapak Hengki Mogi atas seluruh doa, pengertian, motivasi, dukungan dan kasih sayang yang diberikan selama ini khususnya dalam penyelesaian studi ini. Juga Putri-putri dan Mantu kami terkasih Melinda dan Marclive, Melati dan Andre, Melani dan Melissa serta Cucu tersayang Elizabeth dan Shannon yang menjadi sumber semangat dan inspirasi dalam perjalanan hidup ini khususnya dalam penyelesaian studi ini.

Semua Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun dengan penuh ketulusan telah mendoakan dan memberikan bantuan dalam bentuk apapun.

Akhir kata penulisan disertasi ini masih belum sempurna sehingga diharapkan masukan-masukan, saran dan kritikan dalam rangka penyempurnaan penulisan disertasi ini dan kiranya disertasi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Sitou Timou Tumou Tou: Hidup Untuk Menghidupkan Orang Lain (Sam Ratulangi). Semoga Tuhan melimpahkan berkat dan rahmatNya bagi Bapak, Ibu dan Saudara-Saudari sekalian. Amin.

Makassar, 16 Nopember 2012

Grace Bernadette Nangoi

ABSTRAK

GRACE BERNADETTE NANGOI. *Dampak Kualitas Pengendalian Intern dan Persepsi Keadilan Organisasi terhadap Tingkat Kecurangan Karyawan Kasus Perusahaan Swasta Nasional Terpilih di Indonesia* (dibimbing oleh Djabir Hamzah, Gagaring Pagalung, dan Abd Hamid Habbe)

Penelitian ini bertujuan mengetahui: 1) dampak dari luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI), lingkup manajemen resiko (MR), lingkungan etis organisasi, kualitas informasi, komunikasi terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA), dan persepsi keadilan organisasi, serta tingkat kecurangan karyawan, 2) dampak KPPA dan persepsi keadilan organisasi terhadap tingkat kecurangan karyawan, dan 3) dampak KPPA terhadap persepsi keadilan organisasi.

Konsep penelitian ini berpedoman pada segitiga kecurangan, kerangka COSO untuk pengendalian intern, teori keadilan organisasi, teori *structural fungsional*, dan *theory of planned behavior*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara mendalam pada karyawan perusahaan swasta di Indonesia, terutama di Sulawesi Utara dan Jakarta. Model penelitian diuji dengan menggunakan *structural equation modeling* (SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) luasnya aktivitas AI berpengaruh signifikan positif terhadap persepsi keadilan organisasi, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap KPPA dan tingkat kecurangan karyawan, 2) lingkup MR tidak berpengaruh signifikan terhadap KPPA, persepsi keadilan organisasi, dan tingkat kecurangan karyawan, 3) lingkungan etis organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap persepsi keadilan organisasi dan berpengaruh tidak langsung signifikan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan, tetapi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap KPPA dan tingkat kecurangan karyawan, 4) kualitas informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap KPPA, serta berpengaruh langsung dan tidak langsung signifikan negatif terhadap tingkat kecurangan, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi keadilan organisasi. 5) KPPA berpengaruh langsung signifikan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan, tetapi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap persepsi keadilan organisasi, dan 6) persepsi keadilan organisasi berpengaruh langsung signifikan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan.

Kata kunci: pengendalian intern, pengendalian akuntansi, keadilan organisasi, segi tiga kecurangan, tingkat kecurangan



ABSTRACT

GRACE BERNADETTE NANGOI. *The Effect of Internal Control Quality and the Perception of Organizational Justice on the Employees' Fraud Level* (supervised by Djabir Hamzah, Gagaring Pagalung, and Abdul Hamid Habbe).

The study aims to investigate (1) the impact and the intensity of internal audit activities (IA), the scope of risk management (RM), organizational ethical environment, and the quality of information and communication on the quality of accounting control procedure (ACPQ), organizational justice perception, and the employees' fraud level; (2) the effect of the quality of accounting control procedure and organizational justice perception on the level of the employees' fraud, and (3) the effect of the quality of accounting control procedure (ACPQ) on the organizational justice.

The conceptual framework of the study is based on the theoretical concept of fraud triangle, COSO's framework on internal control, organizational justice theory, structural functional theory, and theory of planned behavior. The data were gathered by means of a survey using questionnaire to and in-depth interview with a number of respondents of private national companies in Indonesia, particularly those in Manado and Jakarta. The data were analyzed with structural equation modeling (SEM).

The study reveals that (1) the intensity of internal audit (IA) activities has a significant and positive effect on the organizational justice perception but does not have a significant influence on the employees' fraud level and on the quality of accounting control procedures (ACPQ); (2) the scope of risk management does not have a significant effect on the quality of accounting control procedures, organizational justice perception, and employees' fraud level; (3) the organizational ethical environment has a significant and positive effect on organizational justice perception and significant but indirect negative effect on employees' fraud level but does not either have a significant direct effect on the employees' fraud level and the quality of accounting control procedure; (4) the quality of information and communication have a significant and positive effect on the quality of accounting control procedure and also have a significant direct and indirect negative effect on the employees' fraud level but have no significant effect on the organizational justice perception; (5) the quality of accounting control procedure has a significant direct negative effect on the employees' fraud level but does not have a significant direct effect on the organizational justice perception, and (6) the organizational justice perception has a significant negative direct effect on employees fraud level.'



DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Kontribusi Penelitian	24
C. Rumusan Masalah	27
D. Tujuan Penelitian	29
E. Manfaat Penelitian	30
II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Riset Akuntansi	32
B. Kecurangan	36
1. Teori Segi Tiga Kecurangan	39

2. Teori Fungsionalisme Struktural	44
3. Teori Interaksi Simbolik	48
4. Teori Agensi	52
5. <i>Theory of Planned Behavior</i>	56
C. Persepsi Keadilan Organisasi	61
D. Pengendalian Intern	66
E. Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi	74
F. Lingkungan Etika Perusahaan, Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi, Persepsi Keadilan Organisasi dan Tingkat Kecurangan	76
G. Manajemen Resiko , Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi, Persepsi keadilan Organisasi dan Tingkat Kecurangan	79
H. Aktivitas-aktivitas Audit Internal , Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi, Persepsi Keadilan Organisasi dan Tingkat Kecurangan	82
I. Kualitas Informasi dan Komunikasi, Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi, Persepsi Keadilan Organisasi dan Tingkat Kecurangan	85
J. Kerangka Konseptual	98
K. Pengembangan Hipotesis	108
III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	124
B. Lokasi dan Waktu	125
C. Populasi dan Tehnik Sampel	125

D. Instrumen Pengumpul Data	128
E. Analisis Data	132
1. Definisi Operasional dan Pembentukan Model Pengukuran dari Variabel Laten Penelitian	133
2. Model Penelitian Secara Lengkap	143
3. Prosedur SEM	144
IV HASIL PENELITIAN	
A. Analisis Deskriptif Responden	149
1. Deskripsi Variabel Aktivitas Audit Internal	150
2. Deskripsi Variabel Manajemen Resiko	151
3. Deskripsi Variabel Lingkungan Etis Perusahaan	152
4. Deskripsi Variabel Kualitas Informasi dan Komunikasi	153
5. Deskripsi Variabel Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi	154
6. Deskripsi Variabel Persepsi Keadilan Organisasi	156
7. Deskripsi Variabel Tingkat Kecurangan Karyawan	159
B. Analisis Kuantitatif	161
1. Persamaan Matematika untuk Model Penelitian	162
2. Analisis Model Pengukuran Variabel Penelitian	162
3. Analisis Model Struktural dari Model Penelitian	192

V PEMBAHASAN PENELITIAN

- A. Hubungan Antara Luasnya Aktivitas-Aktivitas Audit Internal , Tingkat Kecurangan Karyawan, Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KKPA) Dan Persepsi Keadilan Organisasi 210
- B. Hubungan Antara Manajemen Resiko , Tingkat Kecurangan Karyawan, Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi dan Persepsi Keadilan Organisasi 216
- C. Hubungan Antara Lingkungan Etis Organisasi, Tingkat Kecurangan Karyawan, Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi dan Persepsi Keadilan Organisasi 223
- D. Hubungan Antara Kualitas Informasi dan Komunikasi, Tingkat Kecurangan Karyawan, Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi dan Persepsi Keadilan Organisasi 229
- E. Hubungan Antara Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi , Tingkat Kecurangan Karyawan, dan Persepsi Keadilan Organisasi 235
- F. Hubungan Antara Persepsi Keadilan Organisasi Dan Tingkat Kecurangan Karyawan 239

VI SIMPULAN/SARAN

A. Simpulan	246
B. Implikasi Penelitian	249
C. Keterbatasan Penelitian dan Penelitian Lanjutan	251
D. Saran	253
DAFTAR PUSTAKA	255
LAMPIRAN	268

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1. Peta Identifikasi Hasil Penelitian Sebelumnya	92
Tabel 2. Kedudukan Variabel Penelitian, Sifat Pengaruh antar Variabel Dan Penelitian yang Mendukung	107
Tabel 3. Distribusi Sampel Penelitian Menurut Wilayah Bentuk Badan Usaha, Jenis Usaha dan Jabatan	127
Tabel 4. Distribusi Sampel Penelitian Menurut , Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Dan Masa Kerja	128
Tabel 5. Nilai GOFI untuk Kecocokan yang Baik	145
Tabel 6. Distribusi Relatif Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Aktivitas Audit Internal	150
Tabel 7. Distribusi Relatif Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Manajemen Resiko	151
Tabel 8. Distribusi Relatif Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Etis Perusahaan	152
Tabel 9. Distribusi Relatif Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Kualitas informasi dan komunikasi	153
Tabel 10. Distribusi Relatif Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi	155
Tabel 11. Distribusi Relatif Frekwensi Jawaban Responden Untuk Variabel Persepsi Keadilan Organisasi	157
Tabel 12. Distribusi Relatif Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Kecurangan Karyawan	159
Tabel 13. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Variabel Audit Internal	164

Tabel 14. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Dimensi Model Pengukuran Variabel Manajemen Resiko	167
Tabel 15. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Dimensi Variabel Lingkungan Etis Perusahaan	171
Tabel 16. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Dimensi Variabel Kualitas Informasi dan Komunikasi	175
Tabel 17. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Variabel Kas Bank dan Harta Tetap	179
Tabel 18. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Variabel Pembelian dan Pejualan	181
Tabel 19. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Variabel Kepegawaian, Penggajian Dan Persediaan	184
Tabel 20. Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Variabel Persepsi Keadilan Organisasi	187
Tabel 21. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Dimensi Model Pengukuran Variabel Kecurangan Karyawan	190
Tabel 22. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran dari Model Penelitian	196
Tabel 23. Goodness Of Fit Index (GOFI) Model Struktural Model Penelitian	201
Tabel 24. Hasil Uji Signifikansi Model Struktural Penelitian	202
Tabel 25. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung Variabel Penelitian Eksogen ke Variabel Penelitian Kecurangan Karyawan	203
Tabel 26. Hasil Uji Hipotesis Penelitian	204



DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 1 <i>Occupational Fraud by Category</i> Tahun 2010	5
Gambar 2 <i>Percent of Total Reported Dollar Losses</i>	5
Gambar 3 <i>Organization Type of Victim</i>	6
Gambar 4 Segi Tiga Kecurangan	39
Gambar 5 Kombinasi Kombinasi Segitiga Kecurangan dan <i>Theory Of Planned Behavior</i> (TPB)	59
Gambar 6 <i>Five Components of an Integrated System of Internal Controls</i>	67
Gambar 7 Latar Belakang Konsep Penelitian	104
Gambar 8 Model Penelitian	105
Gambar 9 Model Penelitian Secara Lengkap	144
Gambar 10 Hasil Estimasi Akhir Model Pengukuran dan Model Penelitian (Solusi Standar)	195
Gambar 11 Diagram Lintasan Model Struktural Penelitian (<i>nilai-t</i>)	199
Gambar 12 Diagram Lintasan Model Struktural Penelitian (Solusi Standar)	200

BAB I.

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Kecurangan telah berkembang di berbagai negara, termasuk di Indonesia. Kecurangan telah mendapatkan perhatian yang besar dari kalangan investor, komunitas finansial, pemerintah, pers dan publik terutama karena banyaknya kecurangan pelaporan keuangan yang dilaporkan di perusahaan-perusahaan besar seperti Enron, WorldCom, Qwest, Tyco, dan Global Crossing. Para eksekutif puncak dari perusahaan-perusahaan ini disalahkan karena "mengolah buku" dan di banyak kasus, terindikasi dan pada akhirnya dipidanakan. Runtuhnya Enron telah menyebabkan kerugian sekitar \$70 milyar di dalam kapitalisasi pasar yang sangat menghancurkan bagi sebagian besar investor, karyawan dan pensiunan. Runtuhnya WorldCom, yang disebabkan oleh dugaan kecurangan pelaporan keuangan, merupakan kebangkrutan terbesar di dalam sejarah Amerika Serikat. Hilangnya kapitalisasi pasar yang berasal dari penipuan laporan keuangan yang dilaporkan yang dilakukan oleh Enron, WorldCom, Qwest, Tyco, dan Global Crossing diperkirakan sekitar \$460 milyar (Cotton, 2002).

Tuanakotta (2007) mengemukakan masalah Enron muncul kepermukaan setelah *Wall Street Journal* mempertanyakan sejumlah praktek bisnis dan akuntansinya. Saham Enron anjlok hebat. Dalam tempoh dua minggu menjelang tanggal 24 Oktober 2001 (tanggal di mana Andrew Fastow, chief financial officer Enron memulai cuti kemudian didakwa melakukan *fraud*), nilai saham Enron menguap 50%. Anjloknya saham Enron tidak dapat dibendung, sehingga tanggal 2 Desember 2001 Enron mengajukan perlindungan hukum dalam kebangkrutan.

Sebagian besar perusahaan-perusahaan *go public* memiliki corporate governance yang bertanggung jawab, proses pelaporan keuangan yang dapat dipercaya, fungsi-fungsi audit yang efektif, menjalankan bisnis mereka secara etis dan legal, dan melalui upaya terus-menerus mereka meningkatkan kualitas dan kuantitas laba mereka. Namun demikian, besarnya kecurangan pelaporan keuangan yang dilaporkan yang disebabkan oleh "mengolah buku" dan dugaan kegagalan audit terkait telah menurunkan kepercayaan publik .

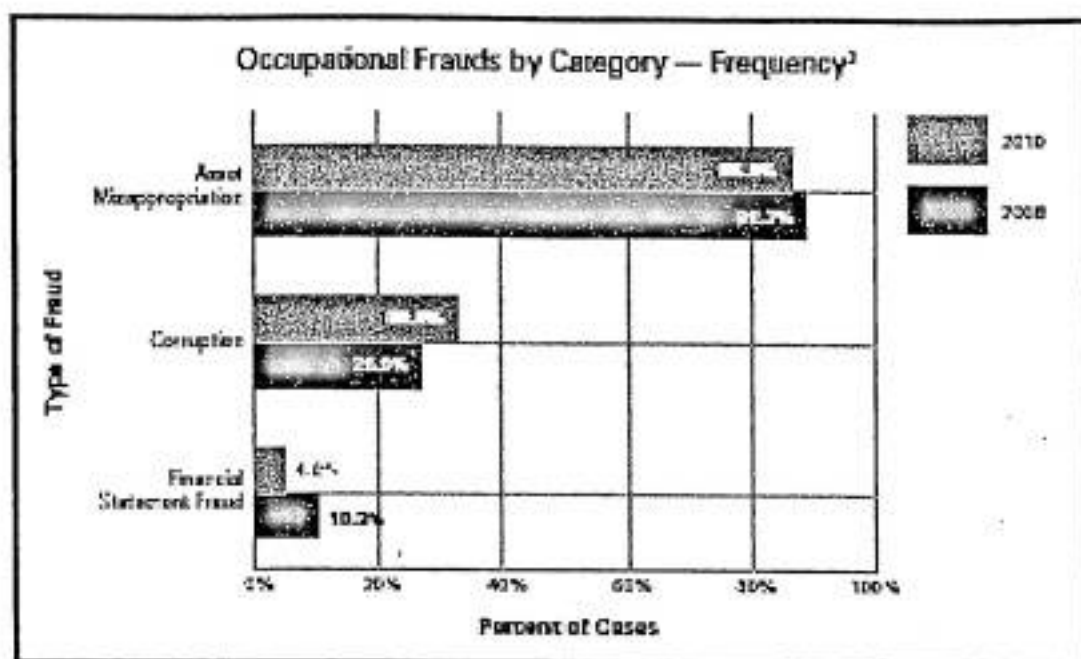
Tak (2011) mengemukakan bahwa anggota parlemen dan profesi akuntansi telah menetapkan peraturan dan standar baru, tetapi pengukuran ini belum mampu untuk mencegah kecurangan pelaporan keuangan. Para akademisi perlu mengetahui bagaimana mendeteksi dan mencegah kecurangan –kecurangan tersebut dan meneliti alasan,

kesenjangan dalam standar akuntansi. Laporan keuangan harus memenuhi kebutuhan para pemakai laporan keuangan termasuk akurasi, transparansi dan keandalan informasi keuangan akan memberikan kesempatan kepada investor untuk membuat keputusan investasi mereka. Jika tidak alokasi sumber daya akan dialihkan ke tempat yang salah.

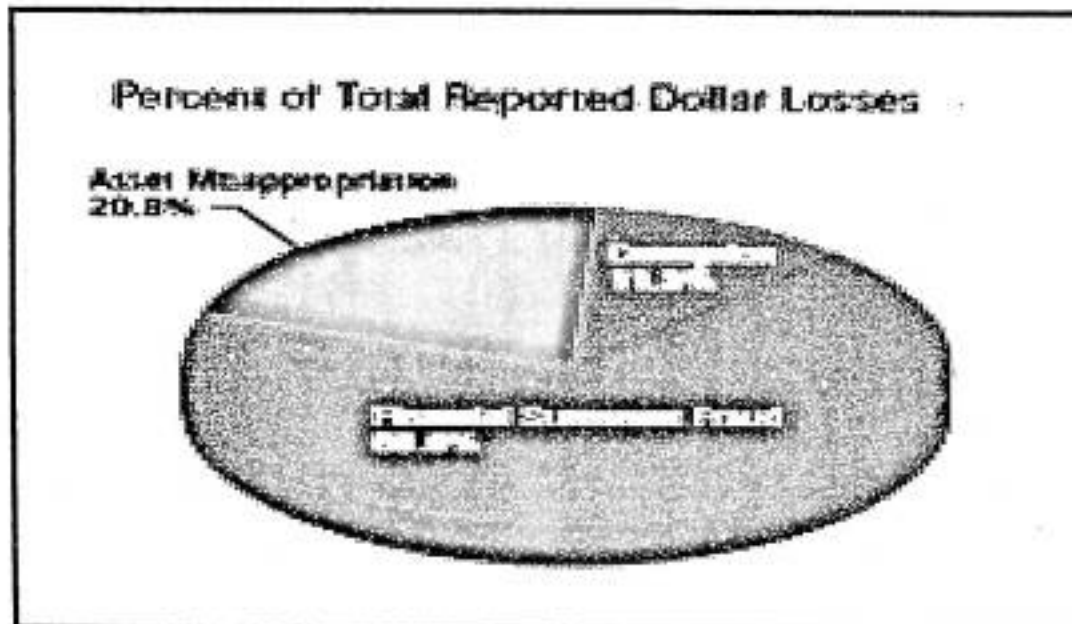
Di Amerika Serikat diperkirakan bahwa biaya finansial terkait dengan kecurangan karyawan berkisar US\$50 milyar per tahun (Coffin, 2003). *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2008), menerbitkan *Report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse* berdasarkan 959 kasus kecurangan antara Januari 2006 sampai Pebruari 2008, memperkirakan organisasi Amerika Serikat kehilangan sebanyak 7% dari GNP sebagai *fraud*. *Median loss* kecurangan sekitar \$ 175,000 (2008). Pada Mei 2010 ACFE mengeluarkan juga *Report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse*. Laporan ini berdasarkan data-data dari 1843 kasus kecurangan dalam lebih dari 100 negara antara Januari 2008 dan Desember 2009, di mana lebih dari 40% adalah kasus dalam negara dari luar Amerika Serikat . Ini adalah laporan pertama di mana kasus kecurangan yang terjadi pada negara diluar Amerika Serikat di ikutsertakan. Kira-kira 5% dari 2009 Gross World Product adalah biaya kecurangan atau lebih \$2,9 trilliun dan *global median loss* \$160,000.

Perusahaan swasta yang relatif kecil menderita kerugian kecurangan yang relatif besar karena belum adanya *anti fraud controls* dibandingkan dengan perusahaan yang relatif besar. Kurang lebih 31% dari kasus kecurangan terjadi pada perusahaan relatif kecil dalam *median loss* sekitar \$ 155,000.

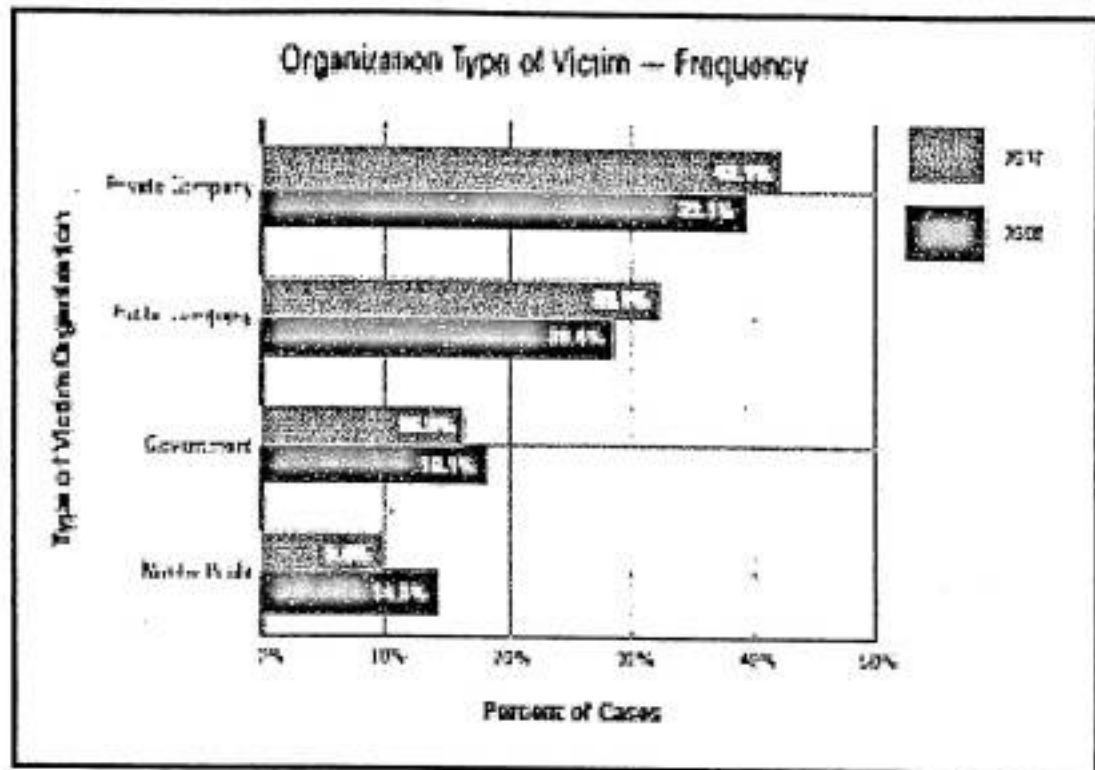
Diperkirakan untuk Asia Pasifik, organisasi mengalami kerugian sekitar 5 % dari penghasilan tahunan. Dengan fokus pada 338 kasus dari Asia Pasifik *median losses* sekitar \$ 300,000. Ini jauh lebih besar dari *global median loss* \$160,000, di mana hampir sepertiga kasus tersebut mengalami kerugian lebih dari \$ 500,000. Jenis kecurangan yang sering terjadi adalah *asset misappropriations* (gambar 1) sedangkan nilai kerugian terbesar adalah *financial statement fraud* (gambar 2). Adapun kecurangan lebih sering terjadi pada perusahaan swasta (gambar 3) dan dilakukan oleh karyawan perusahaan. *Fraud* ditemukan terutama dari sumber *tip*, urutan kedua dan ketiga dalam penemuan *fraud* adalah review manajemen dan internal audit .



Gambar 1. Occupational Fraud by Category Tahun 2010. Sumber : Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (RttN 2010): 2010 ACFE Report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse.



Gambar 2. Percent of Total Reported Dollar Losses. Sumber : Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (RttN 2010): 2010 ACFE Report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse.



Gambar 3. Organization Type of Victim. *Sumber* : Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (RttN 2010): 2010 ACFE Report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse.

Association of Certified Fraud Examiners (2012) mengeluarkan laporan kerugian kecurangan sekitar 5% dari *Gross World Product* 2011 dimana kerugian lebih dari \$3.5 trilyun dan median loss \$140,000. Dari jenis kecurangan maka kecurangan *misappropriation of assets* 87% dari kasus dengan median loss \$ 120,000. Pada tahun 2004, sebuah studi oleh KPMG Australia dan Selandia Baru pada 491 perusahaan besar menunjukkan bahwa 27.657 kecurangan terjadi dalam waktu dua tahun sejak April 2002 hingga Maret 2004, dengan total kerugian berjumlah A\$456.7 juta

(KPMG Forensic, 2004). Studi ini juga mengungkap bahwa beragam aktivitas kecurangan termasuk kecurangan dalam pelaporan keuangan, kecurangan menghitung aset, dan penerimaan uang atau suap. Lebih lanjut, para pelaku utama dari kecurangan ini adalah karyawan, dan hampir 67 persen dari kecurangan tersebut dilakukan oleh mereka yang berada di tingkat manajemen. Sebuah survei di Inggris menunjukkan bahwa biaya akibat kecurangan karyawan pada perusahaan-perusahaan yang *listing* saja berjumlah sekitar £2 milyar per tahun (*Management Issues News*, 2005).

Latief (2003) mengemukakan sektor rumah tangga di Indonesia menghabiskan sekitar 1%, sementara perusahaan menghabiskan setidaknya 5% dari pendapatan perusahaan setiap bulan untuk pembayaran tidak resmi. Terjadinya biaya sosial akibat korupsi di Indonesia termasuk melemahnya lembaga pemerintah dan aturan hukum. Peningkatan kejahatan karena penyelundupan dan pemerasan melibatkan lembaga-lembaga yang seharusnya melindungi warga negara.

Menurut Suharman (2012), Pengadilan Tipikor Jakarta memvonis Ridwan Sanjaya, seorang pejabat dari Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral, enam tahun penjara karena kecurangan dalam tender untuk Proyek Energi Rumah Tata Surya pada tahun 2009 senilai Rp 526 miliar (US \$ 57.860.000). Ridwan dinyatakan bersalah menerima suap

IDR14.6 miliar, sehingga merugikan negara sebesar Rp 131 miliar. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menyatakan bahwa akan mengembangkan penyidikan terhadap skandal korupsi yang melibatkan Proyek Energi Rumah Tata Surya (*Solar Home System Project*).

Vinay (2004) menegaskan korupsi merupakan tantangan yang penting dalam pembangunan yang menimbulkan biaya ekonomi dan biaya sosial di Indonesia. Selanjutnya mengemukakan intervensi dalam kebijakan dan hukum publik demi keuntungan pribadi atau swasta telah melemahkan daya saing Indonesia. Mauro (1997) berpendapat orang-orang yang paling menderita adalah rakyat miskin karena mereka harus melakukan pembayaran melalui anggaran keuangan yang terbatas (*tight budget*) dan menerima pelayanan sosial yang kurang efektif. Keprihatinan ini disuarakan oleh Masyarakat Miskin Perkotaan di Indonesia bersama dengan Bank Dunia-Kemitraan (World Bank-Partnership) untuk proyek penelitian Pembaruan Tata Pemerintahan, berjudul "*Corruption and the Poor*". (Harjono ; 2002).

Dari hasil Transparency International (2012) Indonesia mendapat skor rendah (3,0) untuk Indeks Persepsi Korupsi (Corruption Perception Index), dalam tahun 2011, di mana skor 10 menunjukkan yang sangat "bersih" negara dan nol menunjukkan tingkat korupsi yang tinggi. Ini hanya menunjukkan sedikit peningkatan pada skor tahun lalu dari 2,8. Hal ini menempatkan Indonesia di posisi ke-100 dari 183 negara dibandingkan peringkat 110 dari 178 negara pada tahun 2010, dan 111

dari 180 negara pada tahun 2009. Bank Indonesia (BI) mengakui banyaknya kasus *fraud* atau pembobolan bank akhir-akhir ini disebabkan karena lemahnya pengawasan internal. Bank sentral meminta bank untuk introspeksi serta membenahi pengendalian internal dengan mengoptimalkan manajemen . BI akan menyempurnakan sejumlah aturan untuk memperkuat *good corporate governance* dalam melindungi kepentingan nasabah dan industri perbankan. Aturan yang digodok antara lain menyempurnakan pengendalian intern yang efektif, ketersediaan *standard operational procedure* yang memadai dan mendorong pengawasan aktif dari direksi dan komisaris. Ketua Perbanas Sigit Pramono, mengakui masih banyak kekurangan dalam industri, selain kasus Elnusa, sejumlah kasus pembobolan bank juga terjadi seperti yang menimpa Citibank, ketika salah satu karyawannya mengambil dana nasabah secara ilegal.

Kepolisian setidaknya menangani 10 kasus *fraud* perbankan (Bisnis Indonesia , 12 Mei 2011). Dalam putusan Pengadilan Tinggi Jakarta Gayus dinilai terbukti melakukan empat tindak pidana korupsi saat menangani keberatan pajak PT Surya Alam Tunggal, menyuap dua penyidik Bareskrim Polri, upaya penyuapan hakim dan memberi keterangan palsu terkait asal usul hartanya senilai 28 milyar (Kompas.com). Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menyebutkan ada 14 perusahaan asing yang bergerak di sektor migas tidak membayar pajak. Kerugian yang ditimbulkan mencapai angka Rp 1,6 triliun.

Berdasarkan kesimpulan sementara, diketahui belasan perusahaan itu tidak membayar pajak karena terjadi *dispute* atau perbedaan pendapat dengan pemerintah soal penghitungan pajak. Jika terus terjadi, Indonesia akan mengalami kerugian yang sangat besar.

Wakil Ketua KPK Haryono Umar khawatir telah terjadi permainan dan penyelewengan yang dilakukan oleh penyelenggara negara terkait tidak dibayarnya pajak itu. Haryono mengingatkan seperti kasus pegawai Ditjen Pajak, Gayus Tambunan yang mengatur pembayaran pajak dengan sejumlah perusahaan (detik.com 14 Juli 2011). Menyaksikan sejumlah pejabat disebut-sebut dalam "bisnis" Muhammad Nazaruddin, mantan bendahara umum Partai Demokrat dalam perkara korupsi proyek wisma atlet SEA Games XXVI di Palembang dan proyek Stadion Hambalang di Bogor, kita semakin yakin tabiat korup masih saja tumbuh dengan suburnya (Tempo, 17 Juli 2011). Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) juga menetapkan mantan Bendahara Umum Partai Demokrat, Muhammad Nazaruddin, sebagai tersangka. Kali ini, Nazaruddin yang juga sudah merupakan terdakwa dalam kasus suap wisma atlet itu, dijadikan tersangka dalam kasus dugaan pencucian uang terkait pembelian saham PT Garuda Indonesia. (Republika 13 Pebruari 2012)

Laporan dugaan korupsi daerah Sulut yang dilaporkan ke KPK tak pernah berhenti. Bagian pengaduan KPK membeberkan sepanjang 2011 telah menerima 24 laporan dugaan korupsi. Angka

ini jika ditambah data sebelumnya yang ditabung KPK sejak 2004 - 2010, telah menembus 548. Menurut Johan Budi, juru bicara KPK, total laporan yang masuk dari seluruh Indonesia mencapai 2487.(infokorupsi.com). Kasus korupsi di Sulut antara lain adalah Jefferson Rumajar, terdakwa kasus penyimpangan dana APBD Tomohon sejumlah Rp 33,4 miliar (www.manadogo.com).

Untuk lebih memahami anatomi kejahatan ekonomi, khususnya yang menyangkut *fraud*, pada tahun 2005 *Pricewaterhouse Coopers* melakukan *Global Economic Crime Survey* baik secara global maupun untuk masing-masing negara. Survei yang dilakukan melibatkan *interview* terhadap lebih dari 3,500 eksekutif senior dari 34 negara. Di Indonesia, survei ini melibatkan responden dari 75 perusahaan yang 17% memiliki kantor di luar Indonesia. Perusahaan-perusahaan responden survey berasal dari berbagai macam industri.

Hasil dari *Global Economic Crime Survey 2005* yang perlu dicermati adalah sebagai berikut. *Fraud* merupakan ancaman yang terus berkembang. Secara regional (yaitu Asia Pasific) dan global presentase perusahaan yang melaporkan terjadinya *fraud*, di Indonesia mengalami penurunan sebesar 4%, dari 51% pada tahun 2003 menjadi 47% pada tahun 2005, tetapi meskipun demikian persentase tersebut masih lebih tinggi jika dibandingkan dengan persentase global yaitu 45%. Oleh karenanya, perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Indonesia perlu mengevaluasi resiko-resiko *fraud* secara berkala. Ditinjau dari jenis *fraud*

yang biasa terjadi, maka di Indonesia, korupsi merupakan jenis *fraud* yang sering dihadapi perusahaan. Menurut Sahari dan Kurniawan (2007) persepsi bahwa "korupsi adalah bagian dari bisnis" merupakan halangan yang harus diatasi oleh pemerintah, masyarakat dan sektor swasta.

Secara umum tidak ada perbedaan antara kecurangan di sektor swasta dan di sektor publik. Motifnya sama, *modus operandi*-nya juga tidak berbeda jauh dan pencegahan serta pengungkapannya sangat mirip. Audit untuk mengungkap kecurangan di Lembaga Negara tidak berbeda dengan audit di sektor swasta. Perbedaan kecurangan di sektor swasta dan sektor publik di Indonesia adalah terletak pada besaran dan jenis-jenis kecurangan. Perbedaan lain di sektor swasta dikenal dengan pegawai mencurangi perusahaannya atau pegawai mencurangi perusahaan lain untuk keuntungan perusahaannya. Kecurangan di sektor publik selalu merugikan Negara. Mengenai kecurangan seperti pada kasus-kasus BLBI, pengadaan barang dan jasa, kasus-kasus yang melibatkan *multinational corporations* di Indonesia, hanya bisa diberi komentar *massive and untouchable*. Itu yang muncul kepermukaan dan yang terungkap ke publik. Banyak diantaranya yang tenggelam dan menghilang dengan berjalannya waktu. Kasus-kasus *fraud* yang terjadi sebenarnya tidak hanya melibatkan kerugian secara finansial saja, tetapi juga *collateral damage*, berupa kehilangan reputasi, menurunnya motivasi karyawan, dan menurunnya relasi bisnis. Bahkan efek dari

collateral damage ini akan menjadi lebih besar setelah kasus dilemparkan kepada media publik.

Langkah-langkah positif sudah dilakukan di Indonesia untuk menanggulangi korupsi diantaranya UU anti korupsi yang kuat dan pembentukan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Hasil survei di Indonesia menyatakan bahwa dari 74% perusahaan yang mengalami *fraud*, sebanyak 66% menjadi korban korupsi. Persentase ini jauh melebihi persentase korupsi yang dialami perusahaan lain secara global. Berbeda dengan Indonesia, secara global jenis *fraud* yang lazim terjadi adalah *asset misappropriation*.

Dampak kerugian akibat *fraud* dapat dilihat dari dua sisi. Pertama, dampak yang bersifat *tangible* yaitu kerugian secara moneter. Responden survei diminta untuk membuat estimasi kerugian yang diderita akibat dari *fraud* (*asset missappropriation, false pretences, dan counterfeiting*). Rata-rata total kerugian akibat *fraud* yang dilaporkan oleh perusahaan di Indonesia jumlahnya secara absolut lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata regional dan rata-rata global. Kedua, *Fraud* juga dapat berdampak secara *intangible*. Responden global beranggapan *fraud* dapat menurunkan moral dan motivasi dari pegawai. 50% dari responden global menyatakan bahwa *fraud* dapat merusak hubungan bisnis perusahaan, sementara sebanyak 21% melaporkan *fraud* mengakibatkan hilangnya reputasi perusahaan atau merek tertentu dari perusahaan.

Selanjutnya sebanyak 44% responden dari *Global Economic Crime Survey 2005* menyatakan bahwa pelaku *fraud* adalah pegawai yang direkrut oleh perusahaan. Dari pelaku *fraud* tersebut, 51% menduduki posisi *middle management* atau level yang lebih tinggi. Hasil di atas juga memperkuat alasan perlunya perusahaan melakukan seleksi karyawan yang lebih efektif dan pengawasan yang lebih ketat terhadap posisi yang beresiko tinggi. Hasil survei terhadap perusahaan di Indonesia, terdapat faktor-faktor utama yang merupakan penyebab timbulnya *fraud* yaitu antara lain : kerjasama dengan pihak ketiga, kerjasama antara karyawan perusahaan, *Internal control* yang kurang memadai, kurangnya kesadaran terhadap perbuatan yang salah, perbedaan dalam etika bisnis negara lain.

Ditinjau dari segi respon dan *recovery* akibat terjadinya *fraud* . Maka hasil penelitian di Indonesia menggambarkan rendahnya tingkat dana yang dapat diperoleh kembali setelah terjadinya *fraud* jika dibandingkan dengan regional dan global. Pada umumnya perusahaan enggan untuk memulai proses *recovery* yang belum pasti keberhasilannya. Sebanyak 70% dari responden yang mengalami masalah *fraud* serius tidak mampu memperoleh kembali kerugian yang dideritanya. Terdapat isu yang menarik bahwa hanya 27% dari perusahaan di Indonesia yang diasuransikan terhadap kerugian akibat *fraud*. Mengingat rendahnya persentase *recovery* akibat *fraud* seharusnya membuat perusahaan-perusahaan di Indonesia mengikuti

program asuransi kerugian yang disebabkan oleh *fraud*. Di negara kita, sebanyak 24% dari pelaku *fraud* dibebaskan sementara 31% dari kasus-kasus *fraud* tidak ditindaklanjuti.

Kegagalan untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan memiliki konsekuensi yang serius bagi suatu organisasi. *Not everyone is honest*, sebuah fakta yang menyedihkan. *Fraud* tidak mungkin bisa dihilangkan hingga nihil. Tapi, tentu harapan kita untuk mengurangi *fraud* sedapat mungkin. Pada kondisi integritas yang rendah, kontrol yang lemah, akuntabilitas yang rendah, dan tekanan yang tinggi, peluang seseorang menjadi tidak jujur akan makin besar. Oleh karena itu perlu diciptakan lingkungan dengan potensi *fraud* yang rendah (*low fraud environment*). *Low fraud environment* bisa diciptakan dengan adanya dukungan dari budaya kejujuran yang tinggi dan selalu memberikan pelatihan kepada mereka mengenai kesadaran akan *fraud*, menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Pada umumnya perusahaan menggunakan metode yang tradisional dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya *fraud*, seperti auditor eksternal, pengendalian intern, dan juga penerapan *code of conduct*. Seiring berjalannya waktu, pelaku *fraud* mulai menggunakan metode yang lebih canggih. Oleh karenanya perusahaan perlu mengimbangi dengan menerapkan metode yang lebih canggih untuk mendeteksi *fraud* tersebut. Metode tersebut diantaranya: analisis

terhadap pola data transaksi, analisis hubungan antara karyawan dengan pemasok, analisis forensi terhadap sistem komputer.

Motivasi selanjutnya adalah bahwa pengendalian internal dalam waktu-waktu belakangan ini telah mendapatkan perhatian yang signifikan sebagai sebuah mekanisme kunci tata kelola perusahaan yang baik. Sarbanes-Oxley Act (2002) membahas mekanisme pengendalian termasuk peningkatan corporate governance dan peningkatan akuntabilitas dan transparansi laporan keuangan. Sarbanes-Oxley Act ini menyatakan bahwa manajemen membuat satu laporan tentang ketepatan struktur pengendalian internal organisasi, dan bahwa laporan tersebut harus diaudit oleh auditor eksternal, menandai peningkatan kepercayaan pada pengendalian internal sebagai sebuah proses pemantauan internal yang penting.

Leuthner (2009) mengatakan berdasarkan skandal keuangan tersebut, diduga bahwa sistem *internal control* dan sistem manajemen resiko tidak efektif atau tidak cukup efektif. Kirsty dan Nava (2008) mendukung interaksi antara kualitas pengendalian internal dan persepsi keadilan organisasi, yang mengindikasikan dampak yang signifikan pada kecurangan karyawan. Studi-studi sebelumnya pada pengendalian internal sebagian besar bersifat deskriptif (Meiners, 2005; Leinicke dkk., 2005; Geller, 1991), dengan sedikit perhatian yang dicurahkan pada bagaimana aspek-



aspek berbeda sebuah sistem pengendalian internal mempengaruhi satu dengan lainnya.

Hanya ada sedikit bukti empiris tentang bagaimana lingkungan pengendalian internal dan faktor-faktor organisasional terkait bisa mempengaruhi kualitas prosedur pengendalian intern. Bukti tersebut penting karena dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kualitas saling keterkaitan antara sejumlah komponen dari satu sistem pengendalian internal, yang mengarah pada manajemen sistem pengendalian internal menyeluruh pada sebuah entitas secara lebih hemat biaya.

Dilaporkan bahwa biaya untuk memenuhi syarat Sarbanes-Oxley (SOX) Act yang dikeluarkan oleh Congress (2002) rata-rata US \$ 35 juta untuk perusahaan besar pada tahun pertama. Yang menarik bahwa sebagian besar dari biaya tersebut adalah untuk proses pengendalian transaksi (*transaction control processes*). Kecurangan karyawan muncul lebih sering pada perusahaan-perusahaan yang lebih kecil karena kurangnya pemisahan tanggung jawab, tetapi kontra-argumennya adalah bahwa organisasi-organisasi yang lebih besar dapat lebih terbuka terhadap kecurangan karena kompleksitas jaringan organisasi dan besarnya volume transaksi yang memungkinkan kecurangan justru dapat tak terdeteksi dengan mudah (Marden dan Edwards, 2005).

Aspek-aspek sistem pengendalian manajemen seperti pengendalian internal umumnya dianggap sebagai senjata utama mencegah kecurangan. *Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commissions Internal Control Framework (COSO 1992)*, *internal control system* terdiri dari lima komponen yang saling terkait berikut ini: a) Lingkungan pengendalian (*control environment*); b) Penaksiran resiko (*risk assessment*); c) Aktivitas pengendalian (*control activities*) ; d) Informasi dan komunikasi (*information and communication*) dan e) Pemantauan (*monitoring of controls*). Selanjutnya *Enterprise Risk Management – Integrated Framework (ERM-Framework) COSO 2004* memperluas secara ekstensif dengan fokus pada *enterprise risk management* . Kerangka ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan *internal control framework* tapi justru memasukkan *internal control framework* di dalamnya sebagai bagian yang terintegrasi. Di mana *internal control framework* tersebut telah berjalan sekian lama dan merupakan dasar bagi aturan (*rules*), peraturan (*regulations*) dan hukum (*law*).

Penerapan kerangka COSO di Indonesia juga dianggap penting, di mana untuk memperbaiki government internal control system (GICS) telah dikeluarkan peraturan pemerintah (PP) 60/2008 di mana pemerintah Indonesia telah mengadopsi COSO sebagai kerangka control. Dalam hal ini pemerintah Indonesia

mendapat bantuan bank dunia, yang membantu BPKP (Badan Pengawasan Keuangan Pembangunan) dalam penyusunan strategi implementasi PP 60/2008 (kerangka COSO) dan uji coba dalam kementerian - kementerian tertentu.

Penyusunan strategi meliputi menerima masukan dari *stakeholders* dan belajar dari pengalaman implementasi di negara lain, untuk menentukan pendekatan yang cocok dalam pelaksanaannya, meliputi persyaratan pelatihan secara berkelanjutan untuk berbagai jenis staf, strategi komunikasi yang cocok dan menentukan kebutuhan untuk bimbingan teknis. Hibah ini juga akan mendukung pelaksanaan percontohan COSO dalam kementerian yang terpilih untuk memastikan strategi ini bisa diterapkan secara efektif. BPKP mengharapkan untuk dapat mempelajari hasil implementasi PP 60/2008 sehingga dapat diterapkan untuk semua kementerian dan pemerintah daerah di Indonesia.

Berdasarkan pembahasan diatas maka penelitian ini berpedoman pada *internal control framework* dengan lima komponen kunci prosedur pengendalian intern, yaitu:

- a. Lingkungan etika perusahaan – sebagai elemen dari komponen lingkungan pengendalian (*control environment*);
- b. Manajemen resiko-MR (*risk management*) sebagai elemen dari komponen penaksiran resiko (*risk assessment*);

- c. Luasnya aktivitas-aktivitas audit internal –AI (*internal audit*) sebagai elemen dari komponen pemantauan (*monitoring*),
- d. Kualitas informasi dan komunikasi sebagai elemen dari komponen informasi dan komunikasi,
- e. Kualitas prosedur pengendalian akuntansi-KPPA (*accounting control quality procedures*) sebagai elemen dari komponen aktivitas pengendalian (*control activities*).

Kelima faktor organisasional ini dilihat sebagai komponen-komponen dari sebuah sistem yang lebih besar dari pengendalian manajemen yang berhubungan dengan kualitas prosedur pengendalian intern . Lingkungan etika perusahaan dan manajemen resiko adalah komponen *internal control* yang beroperasi dalam tingkat strategis yang lebih luas dalam organisasi. Informasi dan komunikasi yaitu bagaimana karyawan perusahaan menangkap, berkomunikasi dan mengidentifikasi informasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Prosedur pengendalian akuntansi lebih bersifat operasional dan berhubungan dengan transaksi akan dipengaruhi oleh proses pengawasan seperti kegiatan audit internal dan adalah komponen *internal control* lainnya yaitu lingkungan etika perusahaan, manajemen resiko dan kualitas informasi dan komunikasi.

Dengan menghubungkan kerangka "segi tiga kecurangan" Cressey (1953), Albrecht *et al.*(1984) dengan literatur keadilan

organisasi dan pengendalian internal (Homans, 1982; Moorman, 1991; COSO 1992, 2004), diajukan sebuah model terpadu dimana persepsi keadilan organisasi dilihat berkaitan dengan insentif/dorongan dan rasionalisasi untuk melakukan kecurangan dan kualitas prosedur pengendalian intern sebagai proksi terhadap kesempatan-kesempatan untuk melakukan kecurangan.

Penelitian tentang keadilan organisasional mengalami perkembangan yang sangat pesat pada beberapa tahun terakhir. Keadilan organisasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan peran keadilan yang secara langsung berhubungan dengan tempat kerja. Secara khusus, keadilan organisasi berkaitan dengan cara-cara di mana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara di mana mereka mempengaruhi penentuan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan.

Greenberg (1990b) menyarankan bahwa penelitian keadilan organisasi berpotensi dapat menjelaskan banyak perilaku organisasi. Cropanzano *et. al*, (2000) mengemukakan persepsi keadilan distribusi dan prosedur dipandang sebagai komponen utama keadilan organisasi dihubungkan dengan beraneka ragam hasil dari suatu pekerjaan, seperti pelaksanaan kegiatan, perilaku suatu kelompok dan sikap kerja.

Harris (2000) menyatakan bahwa keadilan organisasional dalam hal ini keadilan distributif memiliki pengaruh terhadap perasaan keadilan terhadap hasil akhir, yang akan mempengaruhi kinerja juga, meskipun lebih rendah dari pengaruh keadilan prosedural. Penelitian lain menunjukkan bahwa individu akan menampilkan tingkat kinerja dan tingkat komitmen yang lebih tinggi, peningkatan tingkat kepercayaan, dan sikap anggota organisasi ketika mereka merasa bahwa proses pengambilan keputusan adil, dan mereka diperlakukan dengan adil (Rupp dan Cropanzano dalam Byrne *et al.*, 2003).

Parker dan Kohlmeyer (2005) menjelaskan keadilan organisasional meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami dalam organisasi, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi. Rasa keadilan akan muncul ketika otoritas organisasi konsisten dan tidak bias dalam pengambilan keputusan organisasi terutama terkait dengan alokasi gaji dan promosi. Aturan organisasi yang tidak konsisten dan bias terhadap individu adalah suatu tindakan diskriminasi, sehingga muncul rasa diskriminasi (*perceived discrimination*) oleh individu.

Rasa ketidakadilan seorang pegawai dalam suatu organisasi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik pada tingkat individu maupun pada organisasi secara keseluruhan. Menyadari pentingnya pemahaman persepsi keadilan organisasi sebagai landasan pemahaman

tentang efektifitas organisasi dan perilaku individu, maka dilakukan penelitian persepsi keadilan organisasi dilihat berkaitan dengan insentif/dorongan dan rasionalisasi untuk melakukan kecurangan dalam segi tiga kecurangan.

Lebih lanjut, segi tiga kecurangan juga menunjukkan bahwa angka kejadian kecurangan bersifat kompleks dan merupakan satu fungsi dari kombinasi sejumlah faktor. Sebagai contoh, Baker (1990) mengemukakan bahwa di beberapa kasus walaupun pengendalian internal buruk, namun tidak ada angka kejadian kecurangan, sementara di kasus lain walaupun terdapat pengendalian internal yang baik, ada saja karyawan yang mengakali pengendalian internal untuk melakukan kecurangan.

Selanjutnya ditunjukkan bahwa kesempatan maupun motivasi untuk melakukan kecurangan adalah faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kejadian kecurangan, dan karenanya menjadikan sebuah organisasi lebih rentan terhadap kecurangan ketika terdapat kedua kondisi tersebut secara bersamaan, dan tidak sendiri-sendiri. Namun, tidak ada studi yang melakukan analisis sistematis efek interaktif dari sejumlah faktor situasional pada kecurangan karyawan. Bukti tersebut penting untuk menentukan pemahaman yang lebih kaya tentang dampak dari kombinasi faktor-faktor situasional yang berbeda-beda pada kecurangan karyawan, yang pada akhirnya akan mengarah pada

dikembangkannya strategi-strategi pengendalian manajemen yang lebih efektif untuk pendeteksian dan pencegahan kecurangan

B. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya dalam hal variable yang diteliti maupun pola hubungan antar variabel tersebut dan unit yang dianalisis. Penelitian Kirsty dan Nava (2008) melakukan penelitian karyawan perusahaan di Australia menggunakan dua model di mana model pertama (analisis regresi logistik) mengungkap bahwa kualitas prosedur pengendalian intern memiliki dampak pemoderasi pada hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kecurangan karyawan. Model kedua (analisis regresi berganda) menunjukkan kualitas prosedur pengendalian intern mempunyai hubungan positif signifikan dengan tiga faktor organisasi: yaitu lingkungan etis perusahaan, aktivitas-aktivitas audit internal dan adanya pelatihan manajemen resiko bagi karyawan perusahaan.

Penelitian Kirsty *et al.* (2008) meneliti karyawan perusahaan di Australia dengan menggunakan structural equation model. Penelitian ini memberikan bukti empiris pengaruh manajemen resiko dan lingkungan etis atas kegiatan internal audit dan kualitas prosedur pengendalian akuntansi. Kegiatan audit internal mempunyai pengaruh intervening yang signifikan

terhadap hubungan antara luasnya manajemen resiko dan kualitas prosedur pengendalian akuntansi. Juga terdapat hubungan langsung dan positif antara lingkungan etis dan kualitas prosedur pengendalian akuntansi.

Menambah luasnya manajemen resiko tidak mempengaruhi secara langsung KPPA tetapi menyebabkan kegiatan internal audit yang lebih ekstensif yang pada akhirnya akan meningkatkan KPPA. Kualitas prosedur pengendalian akuntansi menentukan ketepatan dan kecepatan penemuan kesalahan dan kecurangan. Kecurangan karyawan cenderung lebih tinggi apabila terdapat situasi-situasi ketika motivasi untuk bertindak buruk sebagai akibat rendahnya persepsi keadilan organisasi dan terdapat kesempatan untuk melakukan kecurangan karena buruknya prosedur pengendalian akuntansi .

Diperlukan penelitian-penelitian yang melakukan analisis sistematis efek interaktif dari sejumlah faktor situasional misalnya komponen-komponen pengendalian intern dan persepsi keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Sayangnya hanya terdapat sedikit bukti empiris bagaimana komponen-komponen pengendalian intern dapat mempengaruhi kualitas prosedur pengendalian intern.

Dalam strategi "substitution of controls " dapat dilakukan *trade-offs* dalam pemilihan komponen-komponen pengendalian

intern dalam organisasi (Stansbury and Barry, 2007). Pemahaman yang lebih komprehensif tentang keterkaitan antara sejumlah komponen dari suatu sistem pengendalian intern mengarah pada manajemen sistem pengendalian internal yang menyeluruh dari suatu perusahaan secara lebih hemat biaya.

Dalam penelitian ini dilakukan analisis sistematis efek interaktif dari sejumlah faktor situasional yaitu kelima komponen yang menentukan kualitas pengendalian intern dan faktor persepsi keadilan organisasi terhadap tingkat kecurangan karyawan dengan menggunakan metode structural equation model (SEM).

Perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya di mana tingkat kecurangan karyawan yang merupakan variabel endogen yang sekaligus merupakan target studi ditentukan oleh empat variabel exogen yaitu luasnya aktivitas-aktivitas audit internal lingkup manajemen resiko, lingkungan etis organisasi, kualitas informasi dan komunikasi melalui variabel intervening endogen yaitu kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA.) dan persepsi keadilan organisasi. Di mana salah satu komponen pengendalian internal yaitu kualitas prosedur pengendalian akuntansi merupakan variable intervening endogen.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dengan memberikan bukti empiris berdasarkan studi yang sistematis bagaimana komponen-komponen yang berbeda dari sebuah sistem

pengendalian internal mempengaruhi satu dengan yang lainnya dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya kecurangan karyawan. Bukti tersebut penting untuk menentukan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak dari kombinasi komponen-komponen pengendalian intern dan faktor-faktor organisasional yang terkait termasuk persepsi keadilan organisasi terhadap terjadinya kecurangan karyawan, yang pada akhirnya akan mengarah pada dikembangkannya strategi-strategi pengendalian manajemen yang lebih efektif dan efisien untuk pendeteksian dan pencegahan kecurangan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan diatas di mana diperlukan penelitian-penelitian yang melakukan analisis sistematis efek interaktif dari sejumlah faktor situasional misalnya komponen-komponen pengendalian intern dan persepsi keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Maka dalam penelitian ini masalah pokok adalah sebagai berikut:

1. Apakah aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan perusahaan mempunyai dampak langsung signifikan dan dampak tidak langsung signifikan terhadap tingkat kecurangan karyawan

↓

pengendalian internal mempengaruhi satu dengan yang lainnya dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya kecurangan karyawan. Bukti tersebut penting untuk menentukan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak dari kombinasi komponen-komponen pengendalian intern dan faktor-faktor organisasional yang terkait termasuk persepsi keadilan organisasi terhadap terjadinya kecurangan karyawan, yang pada akhirnya akan mengarah pada dikembangkannya strategi-strategi pengendalian manajemen yang lebih efektif dan efisien untuk pendeteksian dan pencegahan kecurangan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan diatas di mana diperlukan penelitian-penelitian yang melakukan analisis sistematis efek interaktif dari sejumlah faktor situasional misalnya komponen-komponen pengendalian intern dan persepsi keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Maka dalam penelitian ini masalah pokok adalah sebagai berikut:

1. Apakah aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan perusahaan mempunyai dampak langsung signifikan dan dampak tidak langsung signifikan terhadap tingkat kecurangan karyawan

2. Apakah lingkup manajemen resiko (MR) mempunyai dampak langsung signifikan dan dampak tidak langsung signifikan terhadap tingkat kecurangan karyawan
3. Apakah lingkungan etis organisasi mempunyai dampak langsung signifikan dan dampak tidak langsung signifikan terhadap tingkat kecurangan karyawan
4. Apakah kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak langsung signifikan dan dampak tidak langsung signifikan terhadap tingkat kecurangan karyawan
5. Apakah kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) mempunyai dampak langsung signifikan terhadap persepsi keadilan organisasi dan tingkat kecurangan karyawan .
6. Apakah persepsi keadilan organisasi mempunyai dampak langsung signifikan terhadap tingkat kecurangan karyawan
7. Apakah masing-masing luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI), lingkup manajemen resiko (MR), lingkungan etis organisasi, kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak langsung signifikan terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) maupun terhadap persepsi keadilan organisasi

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dampak langsung signifikan aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan perusahaan terhadap tingkat kecurangan karyawan dan dampak tidak langsung signifikan melalui kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) dan persepsi keadilan organisasi.
2. Untuk mengetahui dampak langsung signifikan lingkup manajemen resiko (MR) yang diterapkan perusahaan terhadap tingkat kecurangan karyawan dan dampak tidak langsung signifikan melalui kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) dan persepsi keadilan organisasi.
3. Untuk mengetahui dampak langsung signifikan lingkungan etis organisasi yang diterapkan perusahaan terhadap tingkat kecurangan karyawan dan dampak tidak langsung signifikan melalui kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) dan persepsi keadilan organisasi.
4. Untuk mengetahui dampak langsung signifikan kualitas informasi dan komunikasi perusahaan terhadap tingkat kecurangan karyawan dan dampak tidak langsung signifikan melalui kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) dan persepsi keadilan organisasi.

5. Untuk mengetahui dampak langsung signifikan kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) perusahaan terhadap persepsi keadilan organisasi dan tingkat kecurangan karyawan .
6. Untuk mengetahui dampak langsung signifikan persepsi keadilan organisasi terhadap tingkat kecurangan karyawan .
7. Untuk mengetahui dampak langsung signifikan masing-masing luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI), lingkup manajemen resiko (MR), lingkungan etis organisasi, kualitas informasi dan komunikasi terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) maupun terhadap persepsi keadilan organisasi

E. Manfaat Penelitian

Kegunaan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada manajemen dan Ikatan Akuntan Indonesia mengenai hubungan masing-masing komponen-komponen pengendalian intern dalam mencegah kecurangan
2. Penelitian ini dapat memberikan informasi ilmiah tentang dampak luasnya aktivitas-aktivitas audit internal , lingkup manajemen resiko, lingkungan etis organisasi, kualitas informasi dan komunikasi, kualitas prosedur pengendalian akuntansi dan persepsi keadilan organisasi terhadap tingkat kecurangan karyawan.

3. Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada manajemen perusahaan peranan unsur keadilan dalam organisasi untuk mencegah kecurangan karyawan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi terhadap pengkajian dalam bidang akuntansi keperilakuan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Riset Akuntansi

Penelitian ilmiah memiliki 4 tujuan umum: (1) mendeskripsikan perilaku, (2) memprediksi perilaku, (3) menentukan sebab-sebab perilaku, dan (4) memahami atau menjelaskan perilaku (Cosby 2009). Demikian juga Humphrey dan Lee (2008): mengemukakan bahwa peneliti dihadapkan pada sejumlah pilihan, kutipannya sebagai berikut

"when deciding on an area to research, people will be confronted with a number of choices. These include whether to explore an existing area? Whether to seek to establish a new area of research? Whether to attempt to address an established area from a new perspective, or to introduce a new method for compiling data that is capable of generating new insights?"

Jadi bila memutuskan bidang penelitian, kita akan dihadapkan pada sejumlah pilihan antara lain penelitian melanjutkan penelitian yang sama; mencari bidang penelitian yang baru; atau bidang yang sama dengan perspektif yang baru, atau menggunakan metode yang baru dalam menyusun data. Beberapa peluang riset dalam sub bidang akuntansi (Ikhsan dan Suprasto 2008): riset pasar modal; riset akuntansi keperilakuan, riset pengauditan; riset keuangan; riset akuntansi lingkungan; riset akuntansi sumber daya manusia; riset sistem informasi akuntansi dan riset perpajakan.

Riset akuntansi keperilakuan: Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari akuntansi yang belakangan ini semakin luas

diminati masyarakat akademik. Bidang ini menjadi cukup menarik, hal ini ditandai dengan banyaknya hasil-hasil riset akuntansi keperilakuan yang telah dilakukan para mahasiswa dan dosen. Akuntansi keperilakuan sendiri merupakan suatu bidang yang baru, yang secara luas berhubungan dengan perilaku seseorang, kelompok maupun organisasi, terutama yang berhubungan dengan proses informasi akuntansi dan pengauditan.

Pada mulanya desain riset dalam bidang akuntansi manajemen masih sangat sederhana, yaitu masalah harga pokok produk. Kemudian penyusunan anggaran, akuntansi pertanggung jawaban dan harga transfer. Meskipun demikian berbagai riset tersebut bersifat normative.

Secara umum, lingkup dari akuntansi keperilakuan dapat dibagi menjadi tiga bidang besar: 1) Pengaruh perilaku manusia berdasarkan desain, konstruksi, dan penggunaan sistem akuntansi. Bidang ini mempunyai kaitan dengan sikap dan filosofi manajemen yang mempengaruhi sifat dasar pengendalian akuntansi yang berfungsi dalam organisasi; 2) Pengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia. Bidang dari akuntansi keperilakuan ini berkaitan tentang bagaimana sistem akuntansi memengaruhi motivasi, produktivitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja serta kerjasama. 3) Metode untuk memprediksi dan strategi untuk mengubah perilaku manusia. Bidang ketiga dari akuntansi keperilakuan ini mempunyai hubungan tentang

bagaimana cara sistem akuntansi dapat digunakan sehingga dapat memengaruhi perilaku.

Awal perkembangan riset akuntansi keperilakuan menekankan pada aspek akuntansi manajemen khususnya penganggaran (*budgeting*), namun domain dalam hal ini terus berkembang dan bergeser ke arah akuntansi keuangan, sistem informasi akuntansi dan audit. Setiawan dan Ghosali (2006) mengemukakan bahwa Birnberg and Shield (1989) membagi riset akuntansi keperilakuan ke dalam lima klasifikasi atau aliran:

1. Pengendalian manajemen adalah riset yang memfokuskan pada apa yang sudah dipertanyakan oleh Argyris (1952) dan ditekankan oleh Hofstede (1967) yang berkaitan dengan partisipasi, bentuk kepemimpinan, dan peran umpan balik (*feed back*).
2. Proses Sistem Informasi Akuntansi yang meliputi studi dimana peneliti mencoba meneliti model pengambilan keputusan menyeluruh atau proses pengambilan keputusan dari berbagai kelompok pemakai sistem informasi.
3. Desain Sistem Informasi Akuntansi yang meliputi riset dengan fokus yang luas yang mencoba melakukan generalisasi dari semua aspek aktivitas sistem informasi perusahaan.
4. Proses Auditing yaitu riset terhadap auditor internal dan eksternal dengan fokus utama pada sifat keahlian yang dimiliki oleh auditor.



5. Sosiologi Organisasi yaitu riset pengaruh lingkungan terhadap sistem akuntansi organisasi, kekuatan-kekuatan yang menyebabkan sistem informasi akuntansi berubah sepanjang waktu, peran yang dimainkan akuntansi dalam realitas politik organisasi, dan bagaimana individu menggunakan sistem informasi akuntansi untuk membuat suatu organisasi menjadi berpengalaman.

Alies dan Ghosali (2006) juga mengemukakan bahwa Meyer dan Rigsby (1998) menambah lima klasifikasi baru yang mencakup:

1. Historical/classification/future research: studies whose purpose is to provide a historical record of the evolution of behavioral accounting research, classify various schools or concentrations of behavioral accounting research, or provide insight and motivation for future research.
2. Behavioral accounting research design: studies whose primary contribution is to aid in the design of future behavioral accounting research studies.
3. Career paths of accountant: focusing on career paths of accountant, which include topics such as turnover of accountants, job satisfaction, and mentoring.
4. Ethic: studies including ethical issues.
5. Other: studies not fitting into any of the previous categories include a diversity of topic including stress of academics, subject welfare, reviews of monographs, and bargaining.

Selain itu, Ikhsan (2008) mengemukakan ruang lingkup akuntansi berperilaku antara lain meliputi: a) aplikasi dari konsep ilmu berperilaku terhadap desain dan konstruksi sistem akuntansi, b) studi reaksi manusia terhadap format dan isi laporan akuntansi, c) cara

dengan mana informasi diproses untuk membantu dalam pengambilan keputusan, d) pengembangan teknik pelaporan yang dapat mengkomunikasikan perilaku para pemakai data, dan e) pengembangan strategi untuk memotivasi dan memengaruhi perilaku, cita-cita, serta tujuan dari orang-orang yang menjalankan organisasi.

Penelitian di bidang perilaku akuntansi antara lain: Shuler, (1980); Pollock dan Armenik (1981), Moorman (1991), Greenberg 1993, Konovsky dan Pugh (1994), Schwepker (1999), Valentine dan Lucero (2002), and Lucero, M (2002), Scott-Ladd *et al.* (2004); Chung *et al.* (2004). Helle, (2005), Gill *et al.* (2006), Kennedy *et al.* (2006), Seifert (2006), Wilopo,(2007), Kirsty dan Nava (2008), Kirsty *et al* (2008), Biestaker *et al.* (2009) , Kaplan, *et al.* (2009), Law (2011), Wright and Berger (2011), Deborah *et al* (2011), Salameh *et al.* (2011) (lihat tabel 1)

B. Kecurangan

Sebenarnya apakah *fraud* itu? *Webster's New World Dictionary* mendefinisikannya dalam artian yang luas sebagai suatu pembohongan atau penipuan (*deception*) yang dilakukan demi keuntungan pribadi.. Menurut *Black's Law Dictionary*, *fraud* adalah berbagai sarana yang dapat direncanakan oleh manusia yang menggunakan kecerdasannya untuk mengambil keuntungan dari pihak lainnya dengan memberi saran yang menyesatkan atau menutupi kebenaran. *Fraud* mencakup semua

kejutan, trik, kelecikan dan penyamaran, serta setiap cara yang tidak adil di mana ada pihak lainnya yang tertipu (menjadi korban).

International Standards on Auditing ("ISA") seksi 240 – *The Auditor's Responsibility to Consider Fraud in an Audit of Financial Statements* paragraf 6 mendefinisikan *fraud* sebagai "tindakan yang disengaja oleh anggota manajemen perusahaan, pihak yang berperan dalam *governance* perusahaan, karyawan, atau pihak ketiga yang melakukan pembohongan atau penipuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil atau ilegal". Sedangkan dalam Standar Auditing yang dikeluarkan Ikatan Akuntan Indonesia-Kompartemen Akuntan Publik ("IAI-KAP") *fraud* diterjemahkan sebagai kecurangan. Dalam kaitannya dengan pelaporan keuangan, auditor berkepentingan untuk menguji apakah suatu tindakan yang mengandung *fraud* mengakibatkan salah saji (*misstatement*) dalam pelaporan keuangan.

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat, merupakan organisasi profesional bergerak di bidang pemeriksaan atas kecurangan yang berkedudukan di Amerika Serikat dan mempunyai tujuan untuk memberantas kecurangan, mengklasifikasikan *fraud* (kecurangan) dalam beberapa klasifikasi, dan dikenal dengan istilah "*fraud tree*" yaitu sistem klasifikasi mengenai hal-hal yang ditimbulkan sama oleh kecurangan (*uniform occupational fraud classification system*). ACFE membagi *Fraud*

(Kecurangan) dalam 3 (tiga) jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan yaitu:

1. Penyimpangan atas aset (*Asset Misappropriation*);

Asset misappropriation meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang tangible atau dapat diukur/dihitung (*defined value*).

2. Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*Fraudulent Statement*);

Fraudulent statement meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan atau mungkin dapat dianalogikan dengan istilah *window dressing*.

3. Korupsi (*Corruption*).

Jenis *fraud* ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, di mana hal ini merupakan jenis yang terbanyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. *Fraud* jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (*simbiosis mutualisma*). Termasuk didalamnya adalah penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan

(*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah/illegal (*illegal gratuities*), dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*). Auditor pada umumnya kan lebih berfokus pada dua area pertama dari enam area tersebut, yaitu *fraudulent financial reporting* dan *misappropriation of asset*.

1. Segitiga Kecurangan

Pada mulanya dasar segitiga kecurangan ini dicetuskan oleh Cressey (1953) dalam makalahnya yang berjudul *Other People's Money: A Study in the Social Psychology of Embezzlement*. Melalui serangkaian wawancara dengan 133 tahanan di United States yang dihukum karena melakukan kecurangan.

Sebagaimana ditunjukkan di Gambar 4, Cressey (1953); Albrecht *et al.* (1984) yang menyatakan bahwa kecurangan terjadi ketika terdapat:

1. insentif/tekanan untuk melakukan kecurangan;
2. rasionalisasi pembenaran tindak kecurangan; dan
3. kesempatan untuk melakukan kecurangan.



Gambar 4. Segi Tiga Kecurangan (Joseph T Wells, 1997)

Ketiga faktor situasional ini secara bersama-sama dikenal sebagai "segitiga kecurangan". Faktor yang disebut sebagai tekanan (juga disebut sebagai insentif) berkaitan dengan motivasi karyawan untuk melakukan kecurangan sebagai akibat dari ketamakan atau tekanan finansial pribadi dengan beragam alasan, sementara rasionalisasi menunjukkan justifikasi/pembenaran terhadap perilaku curang sebagai konsekuensi dari kurangnya integritas pribadi seorang karyawan, atau alasan-alasan moral lainnya. Faktor ketiga, yaitu kesempatan, mengacu pada kelemahan di dalam sistem dimana karyawan memiliki kekuasaan atau kemampuan untuk melakukan kecurangan.

Pressure dapat timbul karena masalah keuangan pribadi: Sifat sifat buruk seperti berjudi, narkoba, berhutang berkelebihan; tenggang waktu dan target kinerja yang tidak realistis. *Rationalization* terjadi karena seseorang mencari pembenaran atas aktivitasnya yang mengandung *fraud*. *Opportunity* biasanya timbul dari kelemahan dalam pengendalian intern (*internal control*). Sebagai contoh, kelemahan dalam : supervisi atau review; pemisahan fungsi (misalnya fungsi pencatatan dengan fungsi otorisasi dengan pengaman aset dengan fungsi pengecekan); persetujuan manajemen; perngendalian sistem.

Berdasarkan teori segi tiga kecurangan Albrecht *et al.* (1984) mengemukakan *fraud scale model* yang mencakup tiga faktor penentu kecurangan yaitu tekanan, kesempatan dan integritas. Teori segitiga kecurangan ini juga secara luas didukung dan digunakan oleh *audit professionals and standards' setters* sebagai alat untuk mendeteksi kecurangan. Pada tahun 1987, Komisi dari Komite Treadway mengeluarkan laporan yang mendukung temuan Cressey tersebut.

Pada tahun 2002, SAS No 99 mendukung juga segi tiga kecurangan ini dengan menyebutkan bahwa umumnya terdapat tiga kondisi ketika kecurangan terjadi. Pertama, manajemen atau karyawan memiliki insentif atau berada di bawah tekanan, yang menjadi alasan untuk melakukan kecurangan. Kedua, tidak adanya kontrol yang efektif yang memberikan kesempatan untuk melakukan kecurangan. Ketiga, mereka yang terlibat kecurangan melakukan rasionalisasi tindak kecurangan disebabkan individu tersebut memiliki sikap, karakter, atau nilai-nilai etika yang memungkinkan mereka untuk secara sadar dan sengaja melakukan tindakan tidak jujur. Bahkan orang yang jujur dapat melakukan kecurangan dalam lingkungan yang memaksakan tekanan pada mereka. Semakin besar insentif atau tekanan, semakin besar kemungkinan seorang individu akan dapat merasionalisasi akseptabilitas melakukan kecurangan "(AU316.06, Ayat .07). Standar ini mengharuskan anggota tim audit untuk membahas kerentanan salah saji material laporan keuangan perusahaan dan mengharuskan auditor untuk

mempertimbangkan baik faktor internal maupun faktor eksternal yang dapat memberi tekanan kepada manajemen dan karyawan untuk melakukan kecurangan, memberikan kesempatan untuk berbuat curang, dan mengindikasikan lingkungan yang memungkinkan manajemen untuk merasionalisasi kecurangan (AU316.13, ayat 15).

Selain itu, pada tahun 2009, Dewan Standar Auditing Internasional mengeluarkan versi revisi Standar Audit Internasional 240 (ISA 240): Tanggung Jawab Auditor yang Berkaitan dengan Kecurangan Audit Laporan Keuangan yang menyatakan bahwa kecurangan pelaporan keuangan atau penyalahgunaan aset, meliputi insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan, adanya kesempatan untuk melakukan hal tersebut dan rasionalisasi untuk berbuat curang. Selanjutnya Rasha dan Andrew (2012) mengemukakan teori segi tiga kecurangan baru yang merupakan perluasan dari segi tiga kecurangan Cressey. Dalam teori baru ini diintegrasikan faktor motivasi, kesempatan, integritas, dan kemampuan pelaku kecurangan dalam satu model yang disebut *the new triangle model*. Untuk meningkatkan pemahaman motivasi kecurangan, meningkatkan kemampuan *anti-fraud community* dan untuk mencegah, menghalangi, mendeteksi serta menyelidiki kecurangan maka para peneliti dan praktisi mengemukakan *meta-model* yang menjadi dasar bagi para pendidik dan peneliti untuk melakukan penelitian kecurangan.

Dorminey *et al.* (2012) mengemukakan aspek utama dari *meta-model* yaitu pembelajaran di kelas dan pendekatan empiris. Di mana model ini menjadi kerangka untuk mengidentifikasi *potential area* terjadinya fraud dan menjadi dasar untuk penelitian di masa yang akan datang misalnya interaksi antara konstruk, dampak moderasi dan mediasi dari pengendalian sehingga merupakan suatu alat yang lebih baik dalam menyusun prosedur-prosedur untuk menemukan kecurangan.

Banyak bukti empiris yang menghubungkan masing-masing dari ketiga faktor situasional ini dengan angka kejadian kecurangan yang bersifat anekdotal, dan seringkali didasarkan pada observasi studi kasus, yang pada gilirannya membatasi generalisasi temuan-temuan sebelumnya (KPMG Forensic, 2004). Lebih lanjut, segi tiga kecurangan juga menunjukkan bahwa angka kejadian kecurangan bersifat kompleks dan merupakan satu fungsi dari kombinasi sejumlah faktor. Sebagai contoh, Baker (1990) mengemukakan bahwa di beberapa kasus walaupun pengendalian internal buruk, namun tidak ada angka kejadian kecurangan, sementara di kasus lain walaupun terdapat pengendalian internal yang baik, ada saja karyawan yang mengakali pengendalian internal untuk melakukan kecurangan.

Kesempatan maupun motivasi untuk melakukan kecurangan adalah faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kejadian kecurangan, dan karenanya menjadikan sebuah organisasi lebih rentan terhadap

kecurangan ketika terdapat kondisi-kondisi tersebut secara bersamaan, dan tidak sendiri-sendiri. Namun, tidak ada studi yang melakukan analisis sistematis efek interaktif dari sejumlah faktor situasional pada kecurangan karyawan. Bukti tersebut penting untuk menentukan pemahaman yang lebih kaya tentang dampak dari kombinasi faktor-faktor situasional yang berbeda-beda pada kecurangan karyawan, yang pada akhirnya akan mengarah pada dikembangkannya strategi-strategi pengendalian manajemen yang lebih efektif untuk pendeteksian dan pencegahan kecurangan .

2 . Teori Fungsionalisme Struktural

Dalam teori fungsionalisme struktural, fungsi diartikan sebagai segala kegiatan yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan atau kebutuhan-kebutuhan dari sebuah sistem. Fungsi ini berguna agar kita terus dapat mengamati apa yang disumbangkan oleh suatu bagian dari struktur terhadap sistem yang dianalisis. Teori fungsionalisme struktural adalah suatu bangunan teori yang paling besar pengaruhnya dalam ilmu sosial di abad sekarang. Tokoh-tokoh yang pertama kali mencetuskan fungsional yaitu August Comte, Emile Durkheim dan Herbet Spencer. Pemikiran *structural fungsional* sangat dipengaruhi oleh pemikiran biologis yaitu menganggap masyarakat sebagai organisme biologis yaitu terdiri dari organ-organ yang saling ketergantungan, ketergantungan tersebut merupakan hasil atau

konsekuensi agar organisme tersebut tetap dapat bertahan hidup. Sama halnya dengan pendekatan lainnya pendekatan structural fungsional ini juga bertujuan untuk mencapai keteraturan sosial.

Urry (2000) mengemukakan fungsionalisme struktural adalah sebuah sudut pandang luas dalam sosiologi dan antropologi yang berupaya menafsirkan masyarakat sebagai sebuah struktur dengan bagian-bagian yang saling berhubungan. Fungsionalisme menafsirkan masyarakat secara keseluruhan dalam hal fungsi dari elemen-elemen konstituennya; terutama norma, adat, tradisi dan institusi. Sebuah analogi umum yang dipopulerkan Herbert Spencer menampilkan bagian-bagian masyarakat ini sebagai "organ" yang bekerja demi berfungsinya seluruh "badan" secara wajar. Dalam arti paling mendasar, istilah ini menekankan "upaya untuk menghubungkan, sebisa mungkin, dengan setiap fitur, adat, atau praktik, dampaknya terhadap berfungsinya suatu sistem yang stabil dan kohesif." Bagi Talcott Parsons (1975), "fungsionalisme struktural" mendeskripsikan suatu tahap tertentu dalam pengembangan metodologis ilmu sosial, bukan sebuah mazhab pemikiran.

Masyarakat adalah sebuah kesatuan dimana di dalamnya terdapat bagian – bagian yang dibedakan. Bagian-bagian dari sistem tersebut mempunyai fungsi masing – masing yang membuat sistem menjadi seimbang. Bagian tersebut saling interdependensi satu sama lain dan fungsional, sehingga jika ada yang tidak berfungsi maka akan

merusak keseimbangan sistem. Bachtiar (2002) mengemukakan kehidupan bermasyarakat cenderung memperlihatkan keteraturan tertentu. Sosiolog diharapkan mampu menjelaskan tentang bagaimana keteraturan tersebut dapat terjadi, bertahan, berubah, ambruk, atau berakhir. Keteraturan yang terwujud di masyarakat dapat digambarkan dan dikaji seteliti mungkin sehingga dapat diketahui dan dipahami.. Dalam konteks ini, elemen-elemen masyarakat akan menyatu dalam sebuah sistem yang telah disepakati bersama melalui hukum dan norma yang dibuat.

Teori fungsional struktural dari sisi makro, dan mengemukakan penyimpangan adalah bagian dasar dari organisasi sosial. Dengan mendefinisikan penyimpangan, masyarakat menetapkan batas-batas moral. Penyimpangan bersifat universal dan dapat terjadi dalam semua masyarakat. Penyimpangan menegaskan nilai-nilai budaya dan norma-norma, menjelaskan batas-batas moral, mempromosikan kesatuan sosial dengan menciptakan dikotomi, mendorong perubahan sosial, dan memberikan pekerjaan untuk mengontrol penyimpangan.

Hastings dan O'Neil (2009) mengemukakan faktor-faktor tertentu dari kepribadian secara teoritis dan empiris berkaitan dengan penyimpangan tempat kerja, seperti lingkungan kerja, dan perbedaan individu. Kecurangan adalah suatu penyimpangan terhadap hukum dan norma yang telah disepakati tersebut. Menurut Rozikin (2006) dalam

konteks teori struktural maka fraud (kecurangan), dapat dianalisis sebagai berikut: pertama dalam teori struktural fungsional ada hubungan yang saling bergantung antara bagian-bagian suatu sistem. Kedua, adanya keadaan yang normal atau keseimbangan. Bila dihubungkan dengan organisme, hal itu berarti keadaan yang normal dan sehat.

Kecurangan sebagai sebuah penyimpangan sosial dengan demikian merupakan suatu kondisi yang tidak sehat, karena ada bagian sistem yang disfungsi atau tidak berjalan. Sistem dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik, dan demikian pula sistem sanksi dan hukuman yang tidak bisa tegas menyikapi persoalan kecurangan. Ketiga, adanya bagian-bagian sistem perusahaan yang tidak berfungsi bisa diatur kembali supaya sistem tersebut bisa berjalan normal kembali.

Dalam penelitian ini maka komponen-komponen pengendalian intern dan persepsi keadilan organisasi merupakan unsur-unsur dalam organisasi yang harus berfungsi sebagaimana mestinya untuk mencegah kecurangan. Dalam konteks ini, perlu ada kesadaran dari elemen-elemen sistem agar disadari bahwa kecurangan termasuk korupsi adalah penyakit sosial yang menggerogoti mental masyarakat. Sebagai bagian fungsi sistem yang tidak berjalan, kecurangan sebagai perilaku sosial perlu dihadapkan pada tindakan hukum ataupun sanksi sosial yang tegas. Strategi memerangi korupsi harus dimulai dari kesadaran bahwa korupsi dapat diibaratkan sebagai penyakit menular yang memiliki dampak sangat buruk terhadap kondisi sosial dan ekonomi masyarakat.

Dampak buruk yang terkandung dalam perbuatan yang dapat didefinisikan sebagai segala bentuk penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan dengan tujuan untuk memperkaya diri atau kalangan sendiri.

3. Teori Interaksi Simbolik

Teori ini menyatakan bahwa komunikasi manusia berlangsung melalui pertukaran simbol serta pemaknaan simbol – simbol tersebut. Dalam hal ini ditekankan arti penting komunikasi dalam konsep tentang perilaku manusia, serta mengembangkan konsep interaksi simbolik bertolak yang melihat persoalan pokok sosiologi adalah masalah sosial. Em (2012) mengemukakan interaksi simbolik, mengacu pada pola-pola komunikasi, interpretasi dan penyesuaian antar individu. Respon verbal dan nonverbal yang kemudian diberikan pendengar diharapkan sama dengan bagaimana pembicara asli akan bereaksi. Proses yang sedang berlangsung adalah seperti permainan menebak, hanya bedanya ini dalam suatu percakapan.

Dalam perspektif teori ini dikenal nama sosiolog George Herbert Mead (1863–1931), Charles Horton Cooley (1846–1929), yang memusatkan perhatiannya pada interaksi antara individu dan kelompok. Mereka menemukan bahwa individu-individu tersebut berinteraksi dengan menggunakan simbol-simbol, yang di dalamnya berisi tanda-

tanda, isyarat dan kata-kata. Sosiolog interaksionisme simbolik kontemporer lainnya adalah Herbert Blumer (1962) dan Erving Goffman (1959). *Labelling theory* atau teori penjulukan dapat disebut juga teori reaksi social. Teori ini diilhami oleh teori interaksi simbolik. Menurut teori interaksi simbolik, manusia belajar memainkan peran dan mengasumsikan identitas yang relevan dengan peran-peran ini, terlibat dalam kegiatan yang menunjukkan kepada satu sama lainnya siapa dan apa mereka, serta mendefinisikan situasi-situasi yang mereka masuki. Perilaku mereka berlangsung dalam konteks sosial, makna dan definisi situasi tersebut,

Teori penjulukan muncul sebagai akibat dari studi mengenai deviasi (penyimpangan) perilaku. Menurut teori penjulukan, deviasi bukanlah sebuah cara berperilaku, melainkan "nama" yang diberikan kepada sesuatu, sebuah label (penandaan). Howard Becker (1963) mengemukakan deviasi bukanlah merupakan kualitas dari perilaku seseorang, namun lebih merupakan konsekwensi dari pelaksanaan aturan yang ditetapkan oleh kekuasaan dan sanksi yang dijatuhkan. Ini menandakan bahwa penyimpangan (kecurangan) bukanlah sesuatu yang inheren dengan perilaku melainkan suatu hasil bagaimana individu dan perilaku mereka dijuluki. Teori penjulukan ini berfokus pada label

(nama, reputasi) diberikan kepada orang-orang. Label cenderung menjadi bagian dari konsep diri kita.

Pelabelan melibatkan menetapkan identitas yang berbeda untuk seseorang. Jika kita memberi julukan seseorang sebagai menyimpang, kita menempatkan label peringatan pada dirinya. Kita dapat menerima label ini atau menolaknya. Penyimpangan primer mengacu pada ketika seseorang menolak label tersebut. Meskipun seseorang mungkin terlibat dalam perilaku menyimpang, perilaku akan memiliki sedikit berpengaruh pada konsep diri seseorang. Penyimpangan sekunder mengacu ketika orang menerima identitas baru dari label. Hal ini bila mana seseorang berulang kali melanggar norma dan menerima identitas menyimpang.

Teori pelabelan berpendapat bahwa karena penyimpangan tidak jauh berbeda dengan tidak menyimpang, masalahnya terletak pada organisasi yang memberi label. Penyelesaiannya bagi organisasi dapat: a) membiarkan menyimpang saja bila memungkinkan dan b) menerapkan keadilan ketika pendekatan hukum diperlukan. Seiring waktu, orang yang terlibat dalam perilaku menyimpang akan memperoleh stigma, kuat, penjulukan negatif, yang dapat mengubah konsep diri dan identitas sosial seseorang. Dalam keadaan tertentu penjulukan dapat meningkatkan tetapi kadangkala juga mengurangi timbulnya penyimpangan.

Mead (1972) menjelaskan proses interaksi simbolik terjadi dalam tiga unsur utama, yaitu pikiran (*mind*), diri (*self*) dan masyarakat (*society*). Ketiga unsur ini saling berkait satu sama lain. Ketika seseorang berinteraksi, sebenarnya pikiran merekalah yang sedang bekerja dengan memproduksi simbol dan mengartikan symbol yang diterima dari orang lain. Proses pertukaran dan interaksi ini tidak terlepas dari konteks masyarakat tersebut. Menurut Blumer (1969) interaksionisme simbolik didasarkan pada tiga premis, yaitu:

- a) Manusia bertindak terhadap sesuatu atas dasar makna yang dipunyai sesuatu tersebut baginya.
- b) Makna tersebut berasal atau muncul dari interaksi social antara seseorang dengan sesamanya
- c) Makna diperlakukan atau diubah melalui suatu proses penafsiran yang digunakan orang dalam menghadapi sesuatu yang dijumpainya.

Menurut teori interaksionalisme simbolik makna berasal dari interaksi antar manusia secara verbal maupun non-verbal, melalui proses aksi-reaksi kita mampu memaknai sesuatu hal menjadi kata-kata dan aksi sehingga dapat dimengerti dengan berbagai cara. Dari pendekatan teori interaksi simbolik yang meninjau dari sisi mikro maka penyimpangan termasuk kecurangan, merupakan bagian dari realitas



konstruksi sosial yang muncul dalam interaksi. Kecurangan terjadi karena adanya label yang menyimpang bagi individu tertentu, dan bersifat variable; suatu tindakan atau seseorang mungkin diberi label menyimpang atau tidak diberi label menyimpang.

Teori interaksionisme simbolik sangat efisien dalam menjelaskan mengapa penjahat melakukan apa yang mereka lakukan, tapi penggunaannya dalam studi korban (*victimization*) sangat terbatas. Berdasarkan teori tersebut orang yang menjadi korban dapat memilih untuk melakukannya berdasarkan interpretasi mereka dari simbol-simbol yang ada disekeliling mereka. Sesuai dengan teori ini maka faktor lingkungan sangat berpengaruh. Dalam penelitian ini diteliti faktor lingkungan etis sebagai salah satu faktor yang mempunyai dampak terhadap kecurangan.

4. Teori Agensi

Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan hubungan keagenan di dalam teori agensi (*agency theory*) bahwa perusahaan merupakan kumpulan kontrak antara pemilik sumber daya ekonomis (*principal*) dan manajer (*agent*) yang mengurus penggunaan dan pengendalian sumber daya tersebut. Widjaja dan Maghviroh (2011) mengemukakan teori keagenan menjelaskan mengenai dua pihak yang memiliki kepentingan

yang berbeda, yaitu prinsipal dan agen. Prinsipal adalah pihak yang memberi kontrak atau pemegang saham, sedangkan agen adalah pihak yang menerima kontrak dan mengelola dana prinsipal. Kedua pihak ini memiliki kepentingan yang berbeda, principal cenderung menginginkan perusahaannya terus berjalan dan mendapatkan *return* yang sebesar-besarnya dan secepatnya atas investasi yang telah dilakukan sehingga menginginkan manajer untuk selalu mendapatkan laba yang tinggi, sedangkan agen cenderung untuk berusaha mempertahankan jabatannya dan mendapatkan kompensasi yang tinggi atas kinerjanya sehingga agen akan berupaya semaksimal mungkin untuk mendapatkan laba yang tinggi .

Agency Theory mendasarkan hubungan kontrak antar anggota-anggota dalam perusahaan, dimana prinsipal dan agen sebagai pelaku utama. Prinsipal merupakan pihak yang memberikan mandat kepada agen untuk bertindak atas nama prinsipal, sedangkan agen merupakan pihak yang diberi amanat oleh prinsipal untuk menjalankan perusahaan. Agen berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan apa yang telah diamanahkan oleh prinsipal kepadanya. Aplikasi *agency theory* dapat terwujud dalam kontrak kerja yang akan mengatur proporsi hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan tetap memperhitungkan kemanfaatan secara keseluruhan.

Kontrak kerja merupakan seperangkat aturan yang mengatur mengenai mekanisme bagi hasil, baik yang berupa keuntungan, *return*

maupun risiko-risiko yang disetujui oleh prinsipal dan agen. Kontrak kerja akan menjadi optimal bila kontrak dapat *fairness* yaitu mampu menyeimbangkan antara prinsipal dan agen yang secara matematis memperlihatkan pelaksanaan kewajiban yang optimal oleh agen dan pemberian insentif/imbalan khusus yang memuaskan dari prinsipal ke agen. Inti dari *Agency Theory* atau teori keagenan adalah pendesainan kontrak yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan prinsipal dan agen dalam hal terjadi konflik kepentingan.

Scott (2012) mengemukakan asimetri informasi dapat mengakibatkan (1) *adverse selection*, yaitu bahwa para manajer serta orang-orang dalam lainnya biasanya mengetahui lebih banyak tentang keadaan dan prospek perusahaan dibandingkan investor pihak luar. Dan fakta yang mungkin dapat mempengaruhi keputusan yang akan diambil oleh pemegang saham tersebut tidak disampaikan informasinya kepada pemegang saham (2) *moral hazard*, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer tidak seluruhnya diketahui oleh pemegang saham maupun pemberi pinjaman. Sehingga manajer dapat melakukan tindakan diluar pengetahuan pemegang saham yang melanggar kontrak dan sebenarnya secara etika atau norma mungkin tidak layak dilakukan.

Asimetri antara manajemen (*agent*) dengan pemilik (*principal*) memberikan kesempatan kepada manajer untuk bertindak oportunistik, yaitu memperoleh keuntungan pribadi. Dalam hal pelaporan keuangan, manajer dapat melakukan manajemen

laba (*earnings management*) untuk menyesatkan pemilik (pemegang saham) mengenai kinerja ekonomi perusahaan. Tindakan *earnings management* telah memunculkan dalam beberapa kasus skandal pelaporan akuntansi yang secara luas diketahui, antara lain Enron, Merck, WorldCom dan mayoritas perusahaan lain di Amerika Serikat (Cornett *et al.*, 2006). Dalam kasus Enron misalnya, Satu dampak yang sangat jelas yaitu kerugian yang ditanggung para investor dari ambruknya nilai saham yang sangat dramatis dari harga per saham US\$ 30 menjadi hanya US\$ 10 dalam waktu dua minggu.

Penerapan mekanisme pengendalian intern dalam perusahaan diharapkan pemilik menjadi lebih yakin bahwa agen tidak akan melakukan suatu kecurangan untuk kesejahteraan agen dan memberikan kepercayaan terhadap agen (manajemen) dalam mengelola kekayaan pemilik (investor). Dengan adanya mekanisme tersebut konflik kepentingan antara manajemen dan pemegang saham dapat diminimalkan. Menurut Cornett *et al.* (2006), bahwa tindakan pengawasan oleh pihak investor dapat mendorong manajer untuk memfokuskan perhatiannya terhadap kinerja perusahaan, sehingga akan mengurangi perilaku oportunistik atau yang mementingkan dirinya sendiri. Tetapi hal itu memiliki kelemahan dalam pelaksanaannya, karena jika keinginan untuk berbuat oportunistik itu sudah ada dibenak manajer maka pengawasan yang dilakukan sifatnya hanya bisa menekan

tindakan tersebut. Berbeda dengan jika seorang manajer itu memiliki perilaku etika yang baik (setiap tindakannya mengacu pada norma-norma dan etika), maka kontrol itu datanginya dari dalam diri manajer itu sendiri (dari hati nuraninya) bukan dari luar atau dari orang lain, dan hal itu tentu akan lebih efektif dalam meminimalkan *moral hazard* yang ada pada diri seorang manajer bahkan bisa menghilangkannya.

5. Theory of Planned Behavior

Masalah etis yang merupakan alasan terjadinya beberapa skandal perusahaan telah didokumentasikan antara lain Zandstra (2002) mengemukakan bahwa alasan utama bangkrutnya Enron adalah kegagalan dewan direksi untuk berlaku etis dan moral sebagaimana mestinya. Beberapa kerangka kerja konseptual telah diajukan untuk menyelidiki mengapa manajer terlibat dalam perilaku yang tidak etis yang mengarah kepada kecurangan dalam perusahaan. Seperti telah dijelaskan sebelumnya konsep segi tiga kecurangan yang mengarah kepada pengaturan standar audit yang relevan bagi profesional.

Dalam psikologi sosial, Ajzen (1991, 2001) menekankan peranan niat dalam menjelaskan perilaku dan mengemukakan bahwa niat untuk melakukan berbagai jenis perilaku dapat diprediksi dengan baik dari (1) sikap perilaku, (2) norma subyektif dan (3) *perceived behavior control* (PBC). Hal ini dikenal sebagai *theory of planned behaviour* (TPB).

Menurut Ajzen (1991) sikap perilaku mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan atau penilaian terhadap perilaku yang bersangkutan. Bailey (2006) menambahkan bahwa sikap terhadap perilaku ditentukan oleh keyakinan seseorang bahwa perilaku mengarah ke hasil tertentu dan evaluasi seseorang terhadap hasil yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Fishbein dan Ajzen (1975) mendefinisikan norma subjektif sebagai "persepsi kebanyakan orang yang penting baginya memikirkan dia seharusnya atau tidak seharusnya melakukan perilaku tersebut. Beck dan Ajzen (1991) berpendapat konsep tersebut sebagai tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku.

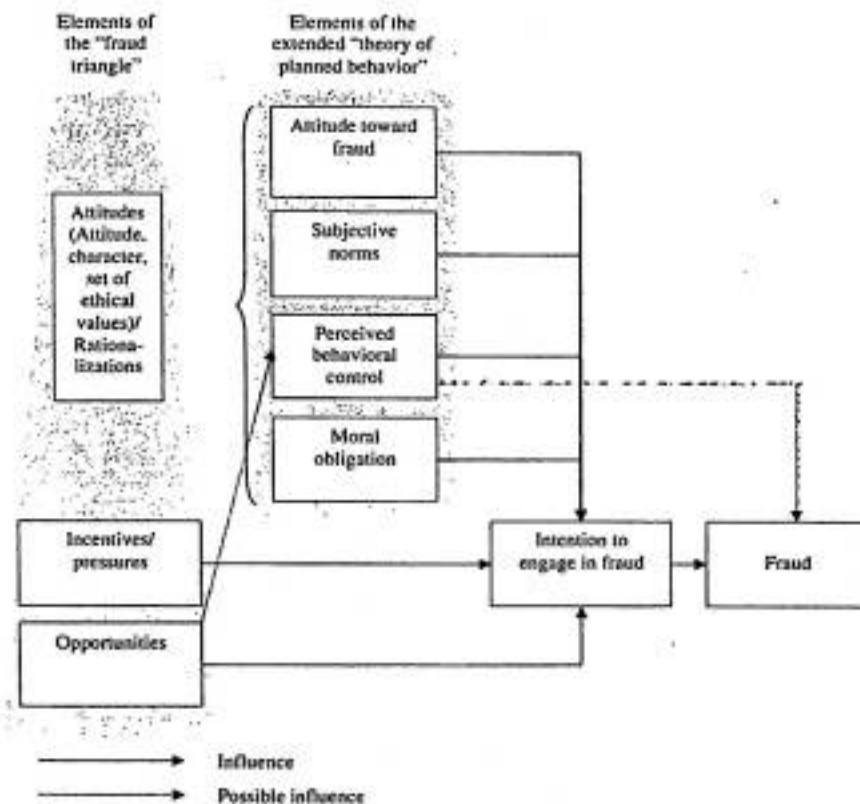
Ajzen (1988, p. 132) mendefinisikan *perceived behavioral control* sebagai "kemudahan atau kesulitan yang dirasakan melakukan perilaku dan diasumsikan mencerminkan pengalaman masa lalu, hambatan serta hambatan yang diantisipasi. Ajzen dan Driver (1992) mendefinisikan konsep yang sama yaitu sebagai fasilitasi atau kendala yang berhubungan dengan kinerja perilaku." Dengan kata lain, *perceived behavioral control* merupakan kemampuan seseorang berperilaku, berdasarkan pengalaman masa lalu kompetensi dan hambatan yang mungkin dihadapi mereka (Hess, 2007). Pengukuran terhadap PBC ini dilakukan untuk mewakili kontrol aktual yang sebenarnya dimiliki individu. Hal ini disebabkan kontrol aktual yang dimiliki individu terhadap factor yang menghambat ataupun mendukung tingkah laku sangat sulit untuk

didapatkan atau diukur sehingga yang dapat dilakukan hanyalah mengukur persepsi individu yang bersangkutan terhadap kontrol yang ia miliki terhadap faktor-faktor tersebut.

Sebagaimana dicatat oleh Hess (2007), TPB adalah *parsimonious model* namun memiliki kekuatan yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam niat (*intentions*). Kesederhanaan model ini membuat model ini berguna untuk memahami dan menjelaskan berbagai penelitian yang telah dilakukan mengenai perilaku etis dalam organisasi. TPB telah digunakan untuk menjelaskan niat yang mendasari kecurangan pelaporan keuangan. TPB sudah terbukti dapat menjadi teori yang tepat dalam memprediksi tingkah laku di berbagai bidang, baik tingkah laku positif maupun negatif.

Beck dan Ajzen (1991) menerapkan TPB untuk memperkirakan kecurangan, dengan menambahkan konsep keempat yaitu perasaan pribadi dari kewajiban moral, yaitu pertanggung jawaban untuk melakukan atau menolak melakukan tingkah laku tertentu. "Norma moral" (atau "kewajiban moral") merupakan penentu tambahan niat dalam situasi di mana perilaku etis terlibat (Ajzen, 1991; Hess, 2007). Cohen *et al.* (2011) menggabungkan segi tiga kecurangan dan *theory of planned behavior* (TPB): keduanya potensial untuk digunakan dalam memahami perilaku manajer dan karyawan yang tidak etis seperti kecurangan. Dua kerangka teoritis (segitiga kecurangan dan TPB) telah digunakan oleh peneliti untuk menganalisis kecurangan dan perilaku yang tidak etis,

tetapi sampai sekarang dengan cara terpisah. (Gambar 5). Kedua teori tidak menggunakan konsep yang sama untuk "attitude" (sikap). Konsep sikap dalam segitiga kecurangan, adalah sebuah konsep luas yang meliputi tiga dimensi tradisional TPB: sikap, norma subyektif dan persepsi perilaku kontrol. Hal ini juga dapat mencakup keempat dimensi yang disebutkan di atas: kewajiban moral, karena nampaknya masalah moral yang menonjol dalam kasus perilaku tidak jujur (Beck dan Ajzen, 1991).



Gambar 5. Kombinasi Segitiga Kecurangan dan *Theory Of Planned Behavior* (TPB). Ajzen (1991) dan Beck dan Ajzen (1991).

Cohen *et al.* menggunakan konsep "extended TPB" karena meliputi komponen keempat. Komponen yang kedua dan ketiga dari segitiga, kecurangan yaitu "incentives/pressures" dan "opportunities" tidak tercakup oleh TPB karena komponen-komponen tersebut mewakili stimulus eksternal untuk perilaku kecurangan. Misalnya, *opportunities* dapat dianggap sebagai kontrol perilaku yang sebenarnya, sementara *perceived behavioural control*, mencerminkan persepsi seseorang seberapa mudah atau sulitnya untuk terlibat dalam perilaku tertentu (Bailey, 2006). Namun, konsep *opportunities* bagi Beck dan Ajzen (1991) yang menjelaskan bahwa "tingkat keberhasilan akan tergantung tidak hanya pada keinginan atau niat seseorang, tetapi juga tergantung sebagian pada faktor nonmotivational misalnya ketersediaan peluang dan sumber daya (misalnya, waktu, uang, ketrampilan, kerjasama orang lain, dll)" (Ajzen 1991).

Pernyataan ini penting karena menunjukkan bahwa *perceived behavioural control* terkait dengan niat dan tidak merupakan "kesempatan" dan "sumber daya yang dianggap faktor "non-motivasi". Cohen *et al.* menambahkan bahwa TPB berkaitan dengan *perceived* bukan *actual, behavioural control* (Beck dan Ajzen, 1991, hal. 287). Namun, Bamberg *et al.* (2003) menulis bahwa "sejauh orang-orang realistis dalam penilaian kesulitan perilaku, pengukuran *perceived behavioural control* dapat berfungsi sebagai proxy untuk kontrol aktual dan dapat berkontribusi pada prediksi perilaku yang bersangkutan."

Akibatnya, kerangka kerjanya mencakup panah mewakili "kemungkinan pengaruh" antara *opportunities* dan *perceived behavioural control*.

Singkatnya, TPB memungkinkan merinci konsep luas dalam sikap (*attitudes*) dalam segitiga kecurangan yang mempengaruhi manajer dan karyawan untuk melakukan tindakan etis. Niat untuk melakukan kecurangan adalah agregasi dari *extended TPB* (sikap, norma subyektif, *perceived behavioural control* dan kewajiban moral). Hess (2007) berpendapat bahwa penelitian yang telah menggunakan TPB untuk menjelaskan perilaku etis telah menemukan bahwa faktor yang memiliki dampak terbesar pada niat individu adalah sikap (Carpenter dan Reimers, 2005).

C. Persepsi Keadilan Organisasi (Organizational Justice Perception-OJP)

Persepsi tentang keadilan organisasi berkaitan dengan rasionalisasi dan motivasi seseorang untuk melakukan kecurangan. Konsep keadilan organisasional adalah sebuah konsep psikologis yang "bertalian dengan cara-cara karyawan" menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil di dalam pekerjaan mereka dan bagaimana penentuan tersebut mempengaruhi variabel-variabel lain terkait pekerjaan" (Moorman, 1991, hal. 845).

Berdasarkan teori-teori kesetaraan dan keadilan (Konovsky dan Pugh, 1994), konsep keadilan organisasional dapat dipahami

lebih lanjut untuk meringkas dua sub-dimensi: keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif adalah sebuah konsep psikologis yang berkaitan dengan keadilan yang dirasakan terhadap hasil, sementara keadilan prosedural mengacu pada sejauh mana sebuah proses pengambilan keputusan dianggap adil (Dietz *et al.* 2003). Kedua dimensi ini dihubungkan oleh konsep keadilan dan memiliki implikasi bagi perilaku para karyawan sebagai akibat dari persepsi mereka terhadap perlakuan yang adil.

Keadilan distributive berdasarkan equity theory dari Adam (1963), di mana harus ada keseimbangan yang wajar antara masukan - masukan dari karyawan dan hasil - hasil yang mereka terima. Pada saat individu-individu dalam organisasi mempersepsikan adanya keseimbangan antara masukan-masukan yang mereka berikan terhadap imbalan imbalan yang mereka terima akan menciptakan hubungan yang kuat dan produktif dalam memotivasi pegawai (Biby, 2008).

Kalau tidak ada ketidakseimbangan akan terjadi sebaliknya. Masukan (*input*) seperti kerja keras, antusias, tingkat keahlian, komitmen dan dedikasi dan imbalan (*output*) seperti gaji, tunjangan dan pengakuan (*recognition*). Adam menggunakan *social exchange theory* untuk menilai kewajaran, pertukaran antara majikan dan karyawan akan menciptakan kewajiban, dan pemenuhan kewajiban akan menciptakan

reaksi positif, sedangkan tidak dipenuhi kewajiban tersebut akan membawa dampak negative (Blau, 1964).

Studi-studi sebelumnya pada umumnya telah menemukan bahwa ketika keadilan organisasional dianggap rendah, maka ini dapat menciptakan ketidakpuasan, penolakan dan bahkan kemarahan terhadap organisasi (Homans, 1982). Konsekuensinya, sikap-sikap tersebut dapat memotivasi beragam tipe perilaku menyimpang yang meliputi perilaku-perilaku yang diarahkan pada organisasi (seperti keterlambatan, kemangkiran, pencurian dan sabotase) serta yang diarahkan pada orang di tempat pekerja (seperti intimidasi, mengejek atau melecehkan orang lain) (Henle, 2005). Karyawan cenderung melihat contoh-contoh berulang dari perlakuan yang tidak adil di tempat kerja sebagai sebuah tanda tidak adanya rasa hormat terhadap individu, yang menciptakan perasaan benci yang pada gilirannya dapat membesar menjadi rasa negatif bersama-sama terhadap organisasi, yang akan menyebabkan penyimpangan pekerjaan.

Kirsty dan Nava (2008) mengutip studi temuan-temuan empiris oleh Giacalone *et al* (1997) mengindikasikan bahwa persepsi keadilan distributif yang rendah berhubungan secara signifikan dengan kasus-kasus sabotase, dan keadilan prosedural yang rendah ditemukan Goldman (2003) berkaitan secara

signifikan dengan balas dendam dan pertimbangan untuk memperkarakan kasus.

Persepsi tentang keadilan organisasional yang buruk dapat meningkatkan tekanan atau memotivasi seorang karyawan untuk membalas dendam melalui kecurangan. Lebih lanjut, ketika persepsi tentang keadilan organisasional rendah, maka karyawan lebih mudah untuk membenarkan tindakan pencurian karena mereka lebih merasa ingin membalas dendam terhadap atasan yang "tidak adil" dan tidak terlalu merasa bersalah di dalam mengerjakannya.

Kirsty dan Nava (2008) mengatakan temuan-temuan empiris oleh Greenberg (1993) mendukung korelasi yang signifikan dan negatif antara persepsi keadilan organisasional dan perilaku curang. Berdasarkan studi eksperimental pada 102 mahasiswa sarjana, diketahui bahwa mereka yang dibayar secara adil akan mengambil jumlah yang berhak mereka peroleh, sementara mereka yang dibayar kurang akan mengambil lebih banyak daripada yang diperbolehkan.

Namun, temuan Henle (2005) mengindikasikan bahwa hubungan antara persepsi tentang keadilan organisasional dan penyelewengan kerja mungkin dimoderasi oleh faktor-faktor lain. Wilopo (2007) menemukan bukti bahwa di Indonesia kompensasi yang sesuai yang diberikan perusahaan berpengaruh tidak

signifikan terhadap perilaku tidak etis manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penemuan ini berbeda dengan pendapat dan penelitian Jensen and Meckling (1976) dalam teori keagenan dan Luthans (1998) tentang teori kompensasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendapat teori keagenan yang menyatakan kompensasi merupakan sarana yang efektif agar manajemen perusahaan bertindak sesuai keinginan pemegang saham, tidak berlaku di Indonesia

Faktor-faktor personalitas sebagai faktor pemoderasi pada hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan balas dendam di tempat kerja, misalnya "mencuri persediaan kantor tanpa ijin" dan "merusak peralatan atau proses kerja secara sengaja". Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi meningkat, tingkat balas dendam menurun, khususnya di dalam situasi-situasi ketika faktor-faktor personalitas karyawan seperti "afeksi positif" dan "kesepakatan" adalah tinggi. (Skarlicki dkk, 1999). Sementara itu, Henle (2005) menemukan konstruk-konstruk personalitas dari "sosialisasi" dan "impulsivitas" memiliki dampak pemoderasi yang signifikan pada hubungan antara keadilan organisasi dan perilaku menyimpang seperti "membawa pulang properti dari tempat kerja tanpa ijin".

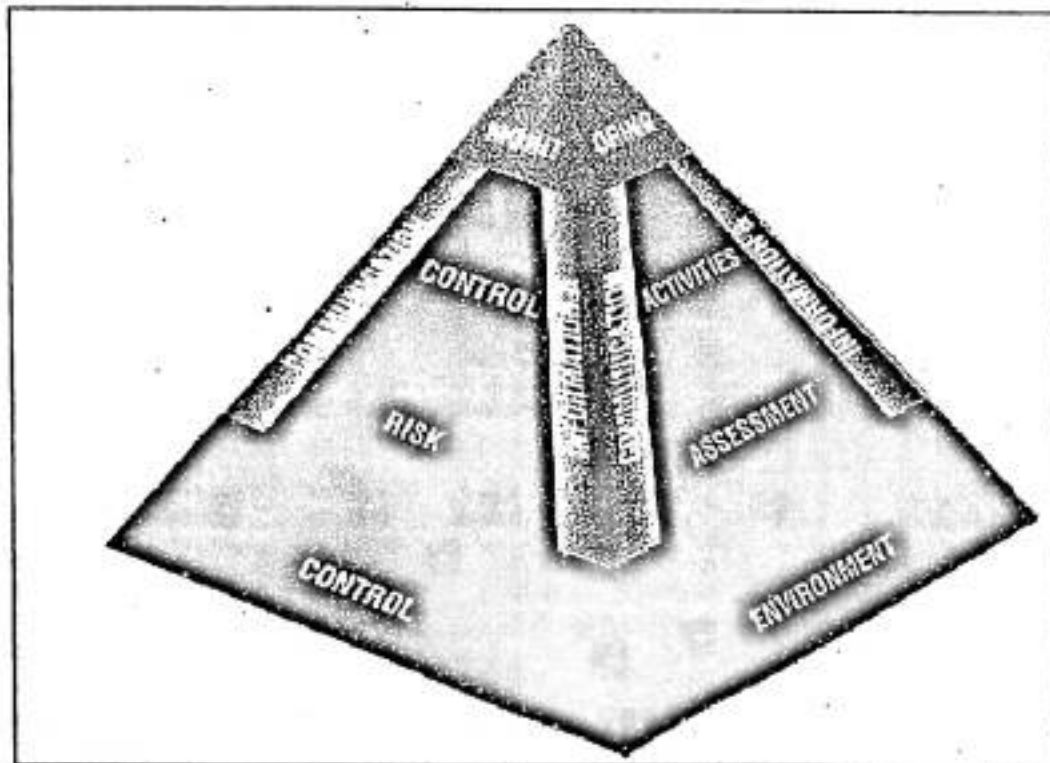
D. Pengendalian Intern

Ikatan Akuntan Indonesia (2006, PSA 69,SA seksi 319 par.06) dan COSO (2004) menyatakan pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini : 1) keandalan pelaporan keuangan, 2) efektivitas dan efisiensi operasi, dan 3) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian terdiri dari lima komponen yang saling terkait berikut ini: 1) Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya yang merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur. 2) Penaksiran resiko adalah identifikasi entitas dan analisis terhadap resiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko harus dikelola. 3) Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan. 4) Informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka.

5) Pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. (gambar 5)

Jadi sebuah sistem pengendalian internal dapat mencegah kesalahan dan kecurangan melalui pengawasan dan peningkatan proses pelaporan organisasi dan keuangan serta memastikan kepatuhan terhadap hukum dan perundang-undangan yang berlaku.



Gambar 6 Five Components of an Integrated System of Internal Controls . (Brenda M. S. , 2010)

COSO (2004) *Enterprise Risk Management – Integrated Framework (ERM-Framework)* memperluas dengan fokus yang ekstensif pada *enterprise risk management* . Ini tidak untuk

menggantikan *internal control framework* tapi justru memasukkan *internal control framework* di dalamnya. Karena kerangka tersebut telah berjalan sekian lama dan merupakan dasar bagi aturan (*rules*), peraturan (*regulations*) dan hukum (*law*).

Perusahaan dapat memutuskan untuk melaksanakan *enterprise risk management* dengan memenuhi kebutuhan internal control dan selanjutnya menuju ke *risk management process*. *COSO ERM- Framework* terdiri dari 8 komponen yang saling terkait. Kedelapan komponen ini diturunkan dari bagaimana manajemen menjalankan perusahaan dan diintegrasikan dengan proses manajemen. Kedelapan komponen ini diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, baik tujuan strategis, operasional, pelaporan keuangan, maupun kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan. Komponen-komponen tersebut adalah:

1. Lingkungan Internal (*Internal Environment*) – Lingkungan internal sangat menentukan warna dari sebuah organisasi dan memberi dasar bagi cara pandang terhadap risiko dari setiap orang dalam organisasi tersebut. Di dalam lingkungan internal ini termasuk, filosofi manajemen risiko dan *risk appetite*, nilai-nilai etika dan integritas, dan lingkungan di mana kesemuanya tersebut berjalan.
2. Penentuan Tujuan (*Objective Setting*) – Tujuan perusahaan harus ada terlebih dahulu sebelum manajemen dapat mengidentifikasi kejadian-

kejadian yang berpotensi mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut. ERM memastikan bahwa manajemen memiliki sebuah proses untuk menetapkan tujuan dan bahwa tujuan yang dipilih atau ditetapkan tersebut terkait dan mendukung misi perusahaan dan konsisten dengan *risk appetite*-nya.

3. Identifikasi Kejadian (*Event Identification*) – Kejadian internal dan eksternal yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan harus diidentifikasi, dan dibedakan antara risiko dan peluang. Peluang dikembalikan (*channeled back*) kepada proses penetapan strategi atau tujuan manajemen.
4. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*) – Risiko dianalisis dengan memperhitungkan kemungkinan terjadi (*likelihood*) dan dampaknya (*impact*), sebagai dasar bagi penentuan bagaimana seharusnya risiko tersebut dikelola.
5. Respons Risiko (*Risk Response*) – Manajemen memilih respons risiko – menghindar (*avoiding*), menerima (*accepting*), mengurangi (*reducing*), atau mengalihkan (*sharing risk*) – dan mengembangkan satu set kegiatan agar risiko tersebut sesuai dengan toleransi (*risk tolerance*) dan *risk appetite*.
6. Kegiatan Pengendalian (*Control Activities*) – Kebijakan dan prosedur yang ditetapkan dan diimplementasikan untuk membantu memastikan respons risiko berjalan dengan efektif.

7. Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*) – Informasi yang relevan diidentifikasi, ditangkap, dan dikomunikasikan dalam bentuk dan waktu yang memungkinkan setiap orang menjalankan tanggung jawabnya.
8. Pengawasan (*Monitoring*) – Keseluruhan proses ERM dimonitor dan modifikasi dilakukan apabila perlu. Pengawasan dilakukan secara melekat pada kegiatan manajemen yang berjalan terus-menerus, melalui evaluasi secara khusus, atau dengan keduanya.

Penerapan komponen dalam berbagai tujuan tersebut dapat dilakukan pada entity-level, divisional, unit bisnis, dan/atau subsidiary.

Berdasarkan pedoman pengendalian intern COSO (2012), kerangka dasar pengendalian intern baik pengertian maupun komponen-komponen pengendalian intern tidak berubah, tetapi menganjurkan manajemen dalam penyusunan dan pengimplementasian pengendalian intern yang efektif memasukkan faktor perubahan model bisnis dan kemampuan perusahaan untuk memperbaiki dan memperluas sistem pengendalian intern untuk mencegah terjadinya kecurangan. Misalnya apabila perusahaan akan memperluas jaringan operasi ke luar negeri, perlu mengidentifikasi resiko keuangan dan operasi termasuk perbedaan kebudayaan dan korupsi dalam *foreign market*.



Terlepas dari bagaimana bagusnya desain dan operasinya, pengendalian intern hanya dapat memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris berkaitan dengan pencapaian tujuan pengendalian intern entitas. Kemungkinan pencapaian tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian intern. Hal ini mencakup kenyataan bahwa pertimbangan manusia dalam pengambilan keputusan dapat salah dan bahwa pengendalian intern dapat rusak karena kegagalan yang bersifat manusiawi tersebut, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya sederhana.

Di samping itu, pengendalian dapat tidak efektif karena adanya kolusi diantara dua orang atau lebih atau manajemen mengesampingkan pengendalian intern. Faktor lain yang membatasi pengendalian intern adalah biaya pengendalian intern entitas tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut. Meskipun hubungan manfaat biaya merupakan kriteria utama yang harus dipertimbangkan dalam pendesaian pengendalian intern, pengukuran tepat biaya dan manfaat umumnya tidak mungkin dilakukan. Oleh karena itu, manajemen melakukan estimasi kualitatif dan kuantitatif serta pertimbangan dalam menilai hubungan biaya manfaat tersebut.

Adat istiadat, kultur, dan *corporate governance system* dapat mencegah terjadinya ketidakberesan yang dilakukan oleh

manajemen, namun tidak merupakan pencegahan yang bersifat mutlak. Lingkungan pengendalian yang efektif juga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya ketidakberesan semacam itu. Sebagai contoh, dewan komisaris, komite audit, dan fungsi audit intern yang efektif dapat menghalangi perbuatan yang tidak semestinya oleh manajemen.

Sebagai alternatif, lingkungan pengendalian dapat mengurangi efektivitas komponen yang lain. Sebagai contoh, jika adanya insentif manajemen menciptakan lingkungan yang dapat menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan, efektivitas aktivitas pengendalian dapat dikurangi. Efektivitas pengendalian intern entitas dapat juga dipengaruhi secara negative oleh faktor-faktor seperti perubahan dalam kepemilikan dan pengendalian, perubahan manajemen atau personel lain, atau pengembangan pasar atau industri entitas.

Sejumlah bukti anekdotal menunjukkan bahwa prosedur pengendalian internal merupakan elemen penting di dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan. Sebagai contoh, Peterson dan Gibson (2003) menguraikan satu kasus dimana prosedur pengendalian internal yang buruk yang berkaitan dengan kurangnya pemisahan tanggung jawab dan tingkat absensi dari satu rekonsiliasi kas independen dan dokumentasi yang buruk dilihat sebagai faktor-faktor yang memungkinkan timbulnya

kecurangan. Sebagai contoh, kasir senior yang tertangkap menggelapkan uang dianggap memiliki tanggung jawab terhadap pencatatan dan penyimpanan kas.

Demikian pula, studi yang lain juga menunjukkan bahwa tidak adanya pemisahan tanggung jawab dengan menggabungkan peran-peran yang tidak bersesuaian dan tanpa pengendalian dapat mendorong dilakukannya kecurangan (MacArthur *et al.* 2004). Studi-studi sebelumnya pada pengendalian internal sebagian besar bersifat deskriptif (Leinicke *et al.* 2005), dengan sedikit perhatian yang dicurahkan pada bagaimana unsur-unsur berbeda sebuah sistem pengendalian internal mempengaruhi satu dengan yang lainnya .

Secara khusus misalnya kebijakan tentang persetujuan, otorisasi, verifikasi, rekonsiliasi dan pemisahan tanggung jawab perlu dirancang dengan baik sekaligus diikuti secara ketat oleh para karyawan. Tak diragukan lagi bahwa memiliki prosedur pengendalian internal pada semua unit, atau area dari sebuah organisasi akan meningkatkan peluang untuk mendeteksi dan mencegah terjadinya kesalahan dan kecurangan.

Standar auditing pada pengendalian internal (PSA 69,SA seksi 319 par.06) jelas-jelas membedakan lingkungan pengendalian yang mewakili sikap, kesadaran dan tindakan keseluruhan manajemen tentang pengendalian internal dari

prosedur pengendalian yang merupakan kesatuan mendetail pedoman dan prosedur yang ditetapkan manajemen tentang informasi dan pemrosesan transaksi. Juga dikemukakan bahwa beragam aspek lingkungan pengendalian seperti sifat manajemen (yang sebaliknya disebut *"tone at the top"*), dan kualitas aktivitas-aktivitas pengawasan bisa mempengaruhi sebaik apa karyawan mematuhi kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur pengendalian internal (Tiggos, 2002).

Sayangnya, hanya ada sedikit bukti empiris tentang bagaimana lingkungan pengendalian internal dan faktor-faktor organisasional terkait bisa mempengaruhi kualitas prosedur pengendalian internal. Bukti tersebut penting karena dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kualitas saling keterkaitan antara sejumlah komponen dari satu sistem pengendalian internal, yang mengarah pada manajemen sistem pengendalian internal menyeluruh pada sebuah entitas secara lebih hemat biaya.

E. Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA)

Prosedur Pengendalian Akuntansi - PPA (accounting control procedure-ACP) membantu pencegahan dan pendeteksian kesalahan dan kecurangan dalam transaksi serta memperbaiki kesalahan tersebut. Riset CPA di Australia menunjukkan bahwa

kira-kira duapertiga perusahaan kecil menerapkan pengendalian akuntansi hampir dalam semua jenis transaksi. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibangun oleh manajemen untuk mencapai tujuan laporan keuangan yang obyektif. Aktivitas pengendalian dapat digolongkan dalam pemisahan tugas yang memadai, otorisasi yang tepat atas transaksi dan aktivitas, pendokumentasian dan pencatatan yang cukup, pengawasan aset antara catatan dan fisik, serta pemeriksaan independen atas kinerja. Prosedur pengendalian ditetapkan untuk menstandarisasi proses kerja sehingga menjamin tercapainya tujuan perusahaan dan mencegah atau mendeteksi terjadinya ketidakberesan dan kesalahan. Prosedur pengendalian meliputi hal-hal sebagai berikut: personil yang kompeten, mutasi tugas dan cuti wajib, pelimpahan tanggung jawab, pemisahan tanggung jawab untuk kegiatan terkait, pemisahan fungsi akuntansi, penyimpanan aset dan operasional.

Secara umum ada 2 dimensi prosedur pengendalian internal: Yang pertama meliputi mutu rancangan prosedur pengendalian akuntansi misalnya format prosedur otorisasi transaksi tertentu. Kedua berkaitan dengan ketaatan pegawai pada kebijaksanaan dan prosedur pengendalian intern (Marshall, 1995). Jadi baik rancangan maupun kepatuhan terhadap prosedur pengendalian intern sangat kritis dalam prosedur pengendalian

internal. Karena itu semakin tinggi mutu prosedur pengendalian internal semakin besar kemungkinan ditemukannya kesalahan (*error and missappropriations*).

F Lingkungan Etika Perusahaan, Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA), Persepsi keadilan Organisasi dan Tingkat Kecurangan .

Etika perusahaan sudah mempunyai status ilmiah yang serius dan mencapai status sebagai suatu bidang intelektual dan akademis yang pantas diperhitungkan. Menurut Kees (2005) etika perusahaan adalah penerapan prinsip-prinsip etika yang umum pada suatu wilayah perilaku manusia yang khusus, yaitu kegiatan ekonomi dan bisnis. Jika perusahaan ingin sukses dalam bisnis, dibutuhkan tiga hal pokok: produk yang baik, manajemen yang mulus dan etika. Menurut Brenkert George (2005) prinsip-prinsip moral memainkan peranan yang penting dalam penerapan lingkungan etis yang menjadi dasar keadilan.

Menurut COSO (2004), lingkungan etika dari sebuah organisasi mencakup aspek-aspek manajemen puncak di dalam mencapai tujuan organisasi, nilai mereka dan gaya manajemen. Lingkungan perusahaan termasuk lingkungan etis merupakan dasar dari komponen-komponen pengendalian intern yang lain.

Didalam sebuah lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung mengikuti aturan dan peraturan perusahaan karena ini

merupakan perilaku yang lebih bisa diterima secara moral. Jadi lingkungan yang lebih etis sangat diperlukan karena walaupun prosedur pengendalian akuntansi dapat dengan mudah dituliskan sebagai kebijakan formal organisasi, namun mendorong individu atau karyawan untuk mematuhi kebijakan-kebijakan tersebut lebih sulit. Kesembronoan, kemalasan dan bahkan ketidakpatuhan kadang-kadang dianggap alasan-alasan yang masuk akal untuk mengabaikan prosedur pengendalian intern.

Victor dan Cullen (1987), yang memperkenalkan konsep iklim etis sebagai sebuah kerangka untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku etis di organisasi, menghipotesiskan bahwa perilaku yang diterima secara moral berdasarkan kejujuran, integritas dan disiplin diri didorong secara aktif di dalam organisasi-organisasi yang memiliki lingkungan yang sangat etis. Nilai-nilai etika bisa dikomunikasikan dengan contoh melalui kepemimpinan, dan kepatuhan ketat manajemen untuk memperingatkan mereka yang melanggar standar etika.

Oleh karena itu, diprediksi bahwa karyawan-karyawan di dalam organisasi yang memiliki standar integritas dan etika yang tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk menggunakan dan mempertahankan KPPA yang tinggi.

Chung *et al* (2004), menemukan bahwa individu akan cenderung melaporkan kecurangan dalam organisasi yang *principle-based*

environment dibandingkan (*ruled-based environment*). Valentine dkk. (2002), misalnya, berdasarkan sampel 304 pekerja dewasa berusia muda mendapati bahwa lingkungan etis perusahaan berkorelasi secara positif dan signifikan dengan komitmen organisasional karyawan.

Komitmen organisasional pada umumnya mengacu pada sikap dan perasaan karyawan yang terhubung dengan nilai-nilai dan cara menjalankan pekerjaan di dalam perusahaan (Schwepker, 1999). Ditegaskan bahwa di dalam sebuah lingkungan perusahaan yang lebih etis, karyawan cenderung lebih bersedia dan berkomitmen untuk mematuhi aturan-aturan dan regulasi-regulasi yang ditetapkan di dalam organisasi.

Kizirian dan Leese (2004), di dalam sebuah studi pada paper audit 60 kontrak audit sistem informasi, menemukan bahwa "irama manajemen" klien dalam hal sikap mereka terhadap kesadaran keamanan, memiliki dampak yang besar pada kekuatan pengendalian keamanan klien. Hasilnya lebih lanjut menunjukkan bahwa sikap manajemen terhadap promosi satu lingkungan dimana validitas dan integritas satu kebijakan keamanan ditekankan adalah prediktor kuat dari kekuatan pengendalian keamanan.

Kizirian (2005), meneliti 60 klien dari *US Big Four audit firm*. Dengan menggunakan metode regresi ditemukan bahwa penilaian auditor atas integritas manajemen mempunyai dampak signifikan negatif atas penilaian resiko material misstatement. Kennedy *et al.* (2006),

dengan menggunakan *structural equation model* atas 345 karyawan industri berskala besar di Southeastern USA. Hasil penelitian menunjukkan persepsi keadilan prosedur dan distribusi *management control system* mempengaruhi kepercayaan karyawan terhadap management.

Kepercayaan yang tinggi terhadap manajemen perusahaan mempengaruhi perilaku dan moral karyawan perusahaan, meningkatkan prestasi pegawai dan mempengaruhi kesuksesan management control system. Hasil penelitian Deborah *et al.* (2011) menunjukkan moral dan budaya social individu mempengaruhi individu tersebut dalam melaporkan kecurangan (*whistle-blowing*) dalam perusahaan.

Kami memprediksi bahwa semakin tinggi lingkungan etis manajemen, maka semakin menyenangkan sikap karyawan dan persepsi keadilan organisasi semakin baik di mana karyawan akan lebih mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan termasuk prosedur pengendalian akuntansi sehingga dapat mengurangi kecurangan yang terjadi.

G. Manajemen Resiko (MR), Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA), Persepsi keadilan Organisasi dan Tingkat Kecurangan

Manajemen resiko perusahaan adalah satu proses yang dirancang untuk mengidentifikasi kejadian-kejadian potensial yang mungkin mempengaruhi perusahaan, dan untuk mengelola resiko-resiko

guna memberikan jaminan yang masuk akal tentang pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (COSO, 2004). Proses manajemen resiko mencakup identifikasi, penilaian, pemantauan, dan perlakuan pada resiko. Manajemen resiko diperlukan bagi pencapaian tujuan suatu unit dan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pemahaman resiko manajemen memungkinkan manajemen terlibat secara efektif untuk menghadapi ketidak pastian dengan resiko dan peluang yang berkaitan dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk memberikan nilai tambah.

Resiko berhubungan dengan ketidakpastian ini terjadi oleh karena kurang atau tidak tersedianya cukup informasi tentang apa yang akan terjadi. Sesuatu yang tidak pasti (*uncertain*) dapat berakibat menguntungkan atau merugikan. Ketidak pastian yang menimbulkan kemungkinan menguntungkan dikenal dengan istilah peluang (*opportunity*), sedangkan ketidak pastian yang menimbulkan akibat yang merugikan dikenai dengan istilah resiko (*risk*). Secara umum resiko dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang dihadapi seseorang atau perusahaan dimana terdapat kemungkinan yang merugikan. Resiko tidak dapat dihindari oleh organisasi dan pada sumber daya yang dimiliki perusahaan dan proses operasi termasuk pengendalian.

Crouchi *et al.* (2006) menunjukkan bahwa manajemen resiko adalah suatu proses terus-menerus untuk mengurangi risiko perusahaan. Manajemen resiko meliputi bagaimana perusahaan secara aktif memilih dan menentukan jenis dan tingkat resiko bagi perusahaan mereka.

Keputusan bisnis kebanyakan berkaitan dengan mengorbankan sumber daya pada saat ini untuk keuntungan yang belum pasti di masa yang akan datang. Farrugia (2002) menegaskan bahwa pelatihan karyawan merupakan elemen kunci di dalam manajemen resiko dan yang memerlukan penilaian ulang secara terus-menerus dalam kaitannya dengan tipe resiko dan rancangan pengendalian sebagaimana organisasi beroperasi di lingkungan yang dinamis.

Manajemen resiko dan pengendalian internal adalah bagian tak terpisahkan dari aktivitas-aktivitas sentral bisnis, yang dilakukan guna mencapai tujuan bisnis strategisnya (Spira dan Page, 2003). Nielson *et al.* (2005) menemukan bahwa pemegang saham canggih semakin menuntut manajemen agar lebih terlibat dalam perencanaan manajemen resiko dan pengembangan prinsip-prinsip efektif sehingga dapat memperkuat struktur tata kelola perusahaan perusahaan. Resiko yang dikelola seharusnya melampaui keuangan semata untuk merangkul berbagai resiko yang dialami oleh perusahaan seperti resiko lingkungan, sosial dan bisnis lainnya (Lindow dan Race, 2002).

Oleh karena itu, diprediksi bahwa ketika manajer lebih menyadari beragam resiko bisnis yang dihadapi organisasi, maka manajemen resiko dapat dilakukan secara aktif dan lebih luas (keuangan, social, lingkungan dan bisnis lainnya), sehingga para karyawan dan staff lebih sadar dan terlibat dalam manajemen resiko. Ini diharapkan dapat memberikan persepsi keadilan

organisasi yang baik dan peningkatan KPPA sehingga dapat mempengaruhi tingkat kecurangan yang terjadi.

H. Aktivitas-aktivitas Audit Internal (AI), Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA), Persepsi keadilan Organisasi dan Tingkat Kecurangan

Secara tradisional, peran fungsi audit internal adalah untuk menilai efektivitas pengendalian internal organisasi, dan melaporkan kepada manajemen di mana dan bagaimana internal kontrol dapat diperkuat (Van Peurseem, 2004). McNamee (1995) di dalam pembahasan sejarah audit internal, mencatat bahwa AI telah menjadi agen utama perubahan transformasional di dalam membantu pemakai sistem meningkatkan rancangan pengendalian mereka. Moyes dan Baker (1995) mendapati tehnik audit yang tepat akan membantu mengidentifikasi pengendalian internal yang lemah dan pada gilirannya dapat meminimalkan kecurangan

Institut Auditor Internal (IIA) secara resmi mengadopsi revisi definisi fungsi audit internal dan mengintegrasikan definisi ini menjadi kode etik. Fungsi audit internal didefinisikan sebagai:

"sebuah jaminan yang independen, obyektif dan kegiatan konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen resiko, pengendalian, dan proses tata kelola (IIA, 2000) "

Sukrisno Agoes (2009:7) mengemukakan bahwa ruang lingkup audit internal mencakup pengujian dan pengevaluasian kelayakan dan

kefektifan pengendalian intern dan kualitas kinerja berdasarkan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Ruang lingkup audit internal sangat luas tergantung pada ukuran perusahaan dan permintaan pihak manajemennya.

Observasi studi kasus yang dilakukan Peterson dan Gibson (2003) menemukan bahwa rekomendasi AI untuk meningkatkan kualitas prosedur pengendalian intern adalah hal penting bukan hanya untuk mencegah terganggunya pengendalian tetapi juga di dalam mendeteksi kecurangan juga.

Revisi definisi ini memperluas fokus dari fungsi audit internal dari satu jaminan ke jaminan yang lain yang memberikan pendekatan nilai tambah (Bou 2000; Krogstad *et al.* 1999). Jadi, tidak mengherankan bahwa auditor internal telah menjadi semakin terlibat dalam pekerjaan konsultasi, meliputi daerah non-keuangan seperti proses unit bisnis, efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan (Verschoor dan Farrel, 1996). William *et al.* (1999) menekankan peranan auditor internal mencegah dan menemukan kecurangan terutama *asset misappropriations*.

Hasil penelitian Hillison *et al.* (1999) dan Salameh *et al.* (2011), menunjukkan aktivitas-aktivitas audit internal mempunyai dampak negatif terhadap kecurangan karyawan. Salameh *et al.* (2011), juga menemukan internal auditor tidak efektif untuk melaporkan kecurangan senior manager di industri bank yang menjadi respondennya. Hasil penelitian

yang lain yaitu Kirsty dan Nava (2008) menyatakan perluasan aktivitas audit menentukan kualitas pengendalian intern di mana kualitas pengendalian intern mempunyai dampak moderat pada hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kecurangan .

Aktivitas Audit Internal (AI) berfungsi untuk menilai efektivitas pengendalian internal organisasi dan untuk melaporkan kepada manajemen tentang dimana dan bagaimana pengendalian internal harus diperkuat. Disamping itu, dengan mengaudit transaksi-transaksi keuangan, aktivitas-aktivitas AI bisa juga meliputi area-area selain keuangan seperti proses unit bisnis, area geografis dan kepatuhan terhadap hukum dan perundang-undangan. AI memainkan peran penting di dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan di dalam sebuah organisasi dengan memastikan bahwa audit telah direncanakan dengan baik dan terdapat satu program AI yang tepat. Memiliki ruang lingkup luas operasi audit dan aktivitas dilihat sebagai hal penting di dalam pengidentifikasian area-area dimana pengendalian tidak berfungsi penuh dan prosedur-prosedur tidak jelas.

Meningkatnya penggunaan teknik-teknik audit dapat mengidentifikasi prosedur pengendalian akuntansi yang lemah dan mendorong persepsi keadilan organisasi semakin baik di mana karyawan akan lebih mematuhi aturan dan prosedur yang

ditetapkan termasuk prosedur pengendalian akuntansi sehingga dapat mengurangi tingkat kecurangan yang terjadi.

I. Kualitas Informasi dan Komunikasi, Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA), Persepsi keadilan Organisasi dan Tingkat Kecurangan

Menurut Littlejohn *et al.* (2005) pola komunikasi tergantung pada fungsi dalam organisasi, lingkungannya dan latar belakang pendidikan dan sosial para anggota organisasi. Berdasarkan perspektif klasik, maka komunikasi organisasi dipandang sebagai alat dalam memberikan perintah dan kontrol. Komunikasi lebih bersifat vertikal, dari atasan pada bawahan. Komunikasi horisontal atau lateral hanya dipergunakan ketika saluran vertikal tidak dimungkinkan.

Teori komunikasi ditinjau dari segi perspektif manusiawi memperkenalkan nilai potensial desentralisasi dalam pengambilan keputusan, dimana otoritas dalam pengambilan keputusan didasarkan atas pengetahuan, pengalaman dan akses informasi dan bukan hanya berdasarkan jabatan dalam hirarki. Dari perspektif ini, komunikasi dipandang lebih efektif dalam upaya mendorong adanya kreativitas dan juga produktivitas dari para pekerja. Komunikasi berdasar perspektif ini lebih mendukung informasi yang mengalir dari bawahan kepada atasan, juga

komunikasi lateral, dan komunikasi digunakan untuk membantu penyelesaian masalah, perencanaan dan pengorganisasian.

Sedangkan bila dipandang dari perspektif interpretif, komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara dan mengubah organisasi. Salah satu model yang dapat digunakan untuk menggambarkan pendekatan ini adalah teori sistem. Berdasarkan konsep sistem, organisasi digambarkan sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari bagian-bagian yang saling bergantung dan saling berinteraksi, juga dengan lingkungannya.

Harold P dan Dance (1978) mengemukakan cara dan tehnik berkomunikasi mempengaruhi individu dan kelompok social maupun masyarakat. Komunikasi mempunyai peranan yang penting dalam mengimplementasikan kebijaksanaan, untuk meningkatkan kesadaran, tingkat pengetahuan dan ketaatan pegawai dalam pengembangan kebijakan-kebijakan tersebut. Menurut Poli (2011) komunikasi adalah proses hubungan antara pengirim dan penerima pesan, dengan tujuan terjadinya kesatuan pemahaman, yang mengarah ke sesuatu tindakan tertentu. Hambatan utama komunikasi terdapat di dalam diri pengirim maupun penerima pesan, karena berbagai perbedaannya: pendidikan, kepentingan, pengalaman, yang mungkin telah

mengendap menjadi cara pandang tertentu yang tidak disadarinya lagi.

Komunikasi yang efektif diperlukan dalam menjalankan organisasi bisnis, untuk berhubungan dengan individu-individu dalam organisasi maupun dengan pihak luar seperti langganan dan pemasok. Akuntansi adalah bagian dari bisnis maka keahlian berkomunikasi sangat penting dalam akuntansi karena pekerjaan seperti penyusunan anggaran, penyusunan laporan, pembayaran faktur, gaji dan pencatatan pendapatan harus dilaporkan dan dikomunikasikan dengan baik ke pihak manajemen maupun pihak luar sehingga informasi tersebut berguna.

Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual berkaitan dengan pengendalian internal terhadap pelaporan keuangan. Informasi dan komunikasi dalam perusahaan memungkinkan perolehan dan pertukaran informasi yang dibutuhkan dalam pengelolaan dan pengendalian operasi perusahaan (COSO 2004). Informasi dibutuhkan dalam semua tingkatan organisasi untuk menjalankan usaha dalam pencapaian tujuan perusahaan yang meliputi bidang operasi, pelaporan keuangan dan kepatuhan. Kualitas informasi yang dihasilkan sistem akan mempengaruhi keputusan manajemen. Karena itu dibutuhkan informasi yang berkualitas meliputi konten yang sesuai, tepat waktu, terkini, akurat dan dapat diakses oleh pihak yang tepat. Komunikasi dalam sistem informasi harus berlangsung

dengan baik dalam pelaksanaan tanggung jawab individu dan kelompok.

Sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan, yang meliputi sistem akuntansi, terdiri atas metode, apakah otomatis atau manual; dan catatan yang dibangun untuk mencatat, mengolah, meringkas, serta melaporkan transaksi entitas dan memelihara akuntabilitas bagi aktiva, utang dan ekuitas yang bersangkutan.

Sistem akuntansi yang efektif memberi pertimbangan yang tepat untuk menetapkan metode dan catatan yang akan mengidentifikasi dan mencatat semua transaksi yang vali; menggambarkan secara tepat waktu transaksi dalam rincian yang memadai untuk memungkinkan klasifikasi yang tepat dari transaksi untuk pelaporan keuangan; memastikan nilai transaksi dalam tata cara yang memungkinkan pencatatan nilai moneter mereka tepat dalam laporan keuangan; menentukan periode waktu di mana transaksi terjadi untuk memungkinkan pencatatan transaksi di periode akuntansi yang tepat; menyajikan secara tepat transaksi dan pengungkapan terkait dalam laporan keuangan.

Personel harus mengerti bagaimana aktivitasnya dalam sistem informasi pelaporan keuangan berkaitan dengan pekerjaan orang lain maupun sarana untuk melaporkan adanya pengecualian pada tingkat yang lebih tinggi didalam entitas. Manual kebijakan, manual akuntansi dan pelaporan, serta memorandum

mengkomunikasikan kebijakan dan prosedur kepada personel entitas. Komunikasi dapat juga dibuat secara elektronik, lisan atau melalui tindakan manajemen.

Kualitas informasi dan komunikasi yang efektif meliputi informasi relevan dengan tujuan perusahaan, akurat, dapat dimengerti, diberikan kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang tepat, semua karyawan harus menerima pesan yang jelas dari manajemen puncak untuk melakukan kegiatan pengawasan secara serius; informasi yang dibutuhkan oleh personil untuk melakukan pekerjaan mereka harus diidentifikasi tepat waktu, diperoleh dan dikomunikasikan kepada mereka; akses ke laporan internal (operasional, keuangan, dan kepatuhan) harus diberikan kepada karyawan untuk melakukan tugas mereka; komunikasi yang baik ke pihak eksternal dengan pelanggan, pemasok, regulator, investor dan pemegang saham; komunikasi yang efektif dari para karyawan kepada atasannya mengenai temuan mereka (Brenda 2010).

Kualitas informasi dan komunikasi dalam perusahaan mempengaruhi kualitas prosedur pengendalian akuntansi. Dengan adanya prosedur pengendalian akuntansi yang kuat pada perusahaan akan meningkatkan peluang untuk mendeteksi dan mencegah terjadinya kesalahan dan kecurangan. Informasi dan komunikasi yang berkualitas mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang lebih baik dan psikologis karyawan yang berkaitan dengan keadilan yang dirasakan

dalam hal ini persepsi keadilan organisasi. Persepsi keadilan organisasi yang baik dapat mengurangi tekanan atau motivasi karyawan untuk melakukan kecurangan.

James *et al.* (2009) melakukan penelitian 395 auditor yg berpartisipasi dalam eksperimen dengan dua matriks internal control (kosong dan yang telah dilengkapi oleh perusahaan yang diaudit dan dua pilihan (dengan *flow chart* proses bisnis dan yang tidak dilengkapi *flow chart* proses bisnis). Hasil eksperimen tersebut menemukan bahwa dokumentasi *internal control* dan *flow chart* proses bisnis dari perusahaan yang diaudit mempengaruhi auditor dalam proses penilaian keefektifan internal control .

Steven *et al.* (2009) melakukan studi eksperimen: *anonymous hotline* dengan prosedur keamanan yang ketat dibandingkan prosedur keamanan yang tidak terlalu ketat . Responden dengan prosedur keamanan yang tidak terlalu ketat cenderung melaporkan fraud dibandingkan yang mempunyai prosedur keamanan yang ketat. William F. Wright and Leslie Berger (2011) melakukan studi eksperimen di Canada 73 mahasiswa *master of accounting* untuk mengetahui hubungan *accounting fraud* dengan informasi bukti dari klien yaitu "*business model*" *presentation* dan *auditor's familiar chronological presentation*. Penggunaan informasi "*business model*" *presentation* lebih baik dibandingkan *chronological*

*presentation dalam mendeteksi fraud program cccounting fraud,
"business model" presentation dan auditor's familiar chronological
presentation.*



Tabel 1. Peta Identifikasi Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Tempat Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Keterangan
1.	Shuler	USA 1980	<p><i>Participation in decision making</i></p> <p><i>Role conflict, role ambiguity</i></p> <p><i>Satisfaction</i></p> <p>Komitmen profesional</p> <p>Konflik profesional-organisasional</p> <p>Kepuasan kompensasi</p>	Korelasi	<p><i>Participation in decision making</i> mempunyai hubungan positif dengan <i>employee attitude</i></p>	Sampel 382 pekerja
2.	Pollock dan Armenik	Poland 1981	<p>Analisis one way ANOVA</p>	Analisis one way ANOVA	<p>Terdapat perbedaan komitmen walaupun tidak signifikan antara partner, supervisor dan manajer. Senior dan semi senior terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen profesional dengan komitmen organisasional, kepuasan terhadap kompensasi.</p>	Sampel auditor pada KAP
3.	Moorman	USA 1991	<p>Persepsi keadilan organisasi dengan <i>employee citizenship</i></p>	Studi eksperimen	<p>Persepsi prosedur keadilan organisasi mempengaruhi <i>employee citizenship</i>. Persepsi distribus keadilan organisasi tidak mempengaruhi <i>employee citizenship</i></p>	225 pegawai dari 2 perusahaan berskala menengah
4.	Greenberg	USA 1993	<p>Pemberian balas jasa yang fair, pencurian dalam organisasi, informasi yang valid, <i>interpersonally sensitivity</i></p>	Laboratorium	<p>Pemberian balas jasa yang fair, informasi yang valid, <i>interpersonally sensitivity</i> berpengaruh terhadap pencurian dalam organisasi,</p>	102 undergraduate students in Ohio University

Tabel 1 Peta Identifikasi Hasil Penelitian Sebelumnya (Lanjutan)

No	Peneliti	Tempat Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Keterangan
5.	Konovsky dan Pugh	USA 1994	Keadilan prosedur organisasi dengan <i>employee citizenship</i>	SEM	Persepsi prosedur keadilan organisasi mempengaruhi <i>employee citizenship</i>	475 pegawai rumah sakit
6.	Moyes dan Baker	USA 1995	Audit, Pengendalian intern, Kecurangan	Deskriptif	prosedur audit yang tepat akan membantu mengidentifikasi pengendalian internal yang lemah dan dapat meminimalkan kecurangan.	auditor internal, auditor external dan auditor pemerintah
7.	Schwepker	USA, 1999	<i>Ethical conflict</i> , komitmen terhadap organisasi	Correlation analysis	<i>Ethical conflict</i> berhubungan negatif dengan komitmen terhadap organisasi dan berhubungan positif dengan pemutusan hubungan kerja	96 perusahaan dari Sales and Marketing International SMEI
8.	Harrison et al	USA 1999	Internal auditor, eksternal auditor, kecurangan	Deskripsi	Pentingnya auditor internal mencegah dan menemukan kecurangan terutama <i>asset misappropriations</i> .	
9.	Valentine, dan Lucero	USA 2002	Etika organisasi, komitmen organisasi dan <i>person-organization fit</i>	Correlation analysis	Etika organisasi, komitmen organisasi dan <i>person-organization fit</i> berhubungan positif	304 pekerja dewasa muda
10.	Scott-Ladd dan Marshall	Australia 2004	<i>Participation in decision making</i> <i>Job Satisfaction</i> <i>Commitment</i>	SEM	<i>Participation in decision making</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> dan menambah <i>commitment</i>	Sampel karyawan perusahaan publik, swasta dan pemerintah setempat
11.	Chung et al.	USA 2004	Kecenderungan pegawai melaporkan kecurangan dalam organisasi yang <i>principle-based environment</i> dibandingkan <i>ruled-based environment</i>	Eksperimen	Individu cenderung melaporkan kecurangan dalam organisasi yang <i>principle-based environment</i> dibandingkan <i>ruled-based environment</i>	95 auditor profesional (38 pria dan 57 wanita)

Tabel 1. Peta Identifikasi Hasil Penelitian Sebelumnya (Lanjutan)

No	Peneliti	Tempat Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Keterangan
12.	Helle	USA 2005	Keadilan organisasi, sosialisasi, impulsivity, <i>workplace deviance</i>	Descriptive statistics reliabilities intercorrelations	<i>Work deviance</i> lebih sering terjadi pada pegawai pria yang lebih tua, impulsive, <i>lowin socialization</i> , dan mengangap perusahaan tidak fair,	Sampel 151 mahasiswa business dan psikologi yang telah bekerja sekurang-kurangnya 20 jam per minggu (81 wanita dan 70 pria usia 18-44)
13.	Kizirian et al	USA 2005	penilaian auditor atas integritas manajemen, penilaian resiko material misstatement.	metode regresi	Penilaian auditor atas integritas manajemen mempunyai dampak signifikan negatif atas penilaian resiko material misstatement.	60 klien dari <i>US Big Four audit firm</i>
14.	Gill et al	Canada 2006	<i>Person-related service</i> (empati, kesopanan dan <i>similarity</i>), <i>offer-related service</i> (<i>orientasi langganan</i> , <i>kompeten</i> , <i>tepat waktu</i>) dengan	Descriptive	<i>Person-related- service</i> dan <i>offer-related service</i> berhubungan dengan <i>trust</i> . Peranan masing2 faktor dipengaruhi oleh <i>life cycle</i> perusahaan	Sampel 200 pemilik usaha kecil industry transport
15.	Kennedy, et al	Southeastern USA 2006	<i>Client trust (kepercayaan)</i> Persepsi keadilan prosedur dan distribusi management control system kepercayaan karyawan terhadap management control system.	Structural Equation Model	Kepercayaan yang tinggi terhadap manajemen perusahaan mempengaruhi perilaku dan moral karyawan perusahaan, meningkatkan prestasi pegawai dan mempengaruhi kesuksesan management control system.	345 karyawan industry berskala besar

Tabel 1. Peta Identifikasi Hasil Penelitian Sebelumnya (Lanjutan)

No	Peneliti	Tempat Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Keterangan
16	Seifert	USA 2006	Persepsi keadilan prosedur, persepsi keadilan distribusi, interaksi manajemen dengan pelaporan kecurangan	Studi eksperimen	Hubungan positif antara persepsi keadilan prosedur, persepsi keadilan distribusi, interaksi manajemen dengan pelaporan kecurangan	273 auditor internal dan 244 akuntan manajemen
17	Wilopo	Indonesia 2007	Pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketepatan aturan akuntansi, asimetri informasi, serta moralitas manajemen, perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi	SEM	<ul style="list-style-type: none"> - Moralitas manajemen memberikan pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. - Kompensasi yang sesuai yang diberikan perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku tidak etis manajemen dan kecenderungan kecurangan akuntansi. - Kompensasi yang sesuai agar manajemen perusahaan bertindak sesuai keinginan pemegang saham, tidak berlaku di Indonesia. 	153 perusahaan terbuka dan badan usaha milik negara (BUMN).
18	Kirsty dan Nava	Australia 2008	Kualitas prosedur internal control (lingkungan etis perusahaan, pelatihan manajemen resiko, aktivitas audit internal) persepsi keadilan organisasi, kecurangan	Multiple regression	Kualitas prosedur internal control (lingkungan etis perusahaan, pelatihan manajemen resiko, aktivitas audit internal) mempunyai efek moderat pada hubungan persepsi keadilan organisasi dan kecurangan.	64 perusahaan di Australia

Tabel 1. Peta Identifikasi Hasil Penelitian Sebelumnya (Lanjutan)

No	Peneliti	Tempat Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Keterangan
19	Kirsty Rae, et al.	Australia 2008	Resiko manajemen, lingkungan etis, aktivitas internal audit, kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) dan kecurangan	SEM	Aktivitas internal audit mempunyai dampak intervening pada hubungan antara luasnya resiko manajemen dan KPPA. Hubungan langsung dan positif antara lingkungan etis dan KPPA. Aktivitas internal audit mempunyai dampak positif terhadap KPPA	64 perusahaan di Australia
20	Kitapci dan Elici	2007	Budaya mutu, lingkungan etis, person-organization fit dan komitmen	Regression analysis	Budaya mutu, lingkungan etis, person-organization fit memengaruhi komitmen terhadap perusahaan	253 karyawan perusahaan
21	Bierstaker et al.	USA 2009	dokumentasi internal control, flow chart proses bisnis dan keefektifan internal control	Eksperimen	Dokumentasi internal control dan flow chart proses bisnis dari perusahaan yang diaudit mempengaruhi auditor dalam proses penilaian keefektifan internal control	395 auditor
22	Kaplan, et al.	USA 2009	anonymous hotline dengan prosedur keamanan dan fraud.	Eksperimen:	Responden anonymous hotline dengan prosedur keamanan yang tidak terlalu ketat cenderung melaporkan fraud dibandingkan yang mempunyai prosedur keamanan yang ketat	Mahasiswa program MBA

Tabel 1. Peta Identifikasi Hasil Penelitian Sebelumnya (Lanjutan)

No	Peneliti	Tempat Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Keterangan
23	Cohen et al.	USA 2010	Tingkah laku manajer dan corporate fraud	Content analysis	Personality traits berpengaruh signifikan terhadap corporate fraud	39 corporate fraud scandals
24	Law	Hongkong 2011	Faktor organisasi (Komite Audit, Audit Internal, Lingkungan Etika Organisasi), Kecurangan	Regresi logistic	Efektivitas komite audit, efektivitas audit internal, lingkungan etika di tingkat manajerial dan organisasi mempunyai dampak terhadap fraud	253 manager keuangan (CFO) di Hong Kong
25	Wright and Berger	Canada 2011	Accounting fraud, "business model" presentation dan auditor's familiar chronological presentation, fraud	Eksperimen	Penggunaan informasi "business model" presentation lebih baik dibandingkan chrobological presentation dalam mendeteksi fraud	73 mahasiswa master of accounting program
26	Deborah et al	USA 2011	Moral dan budaya social individu, melaporkan kecurangan	Eksperimen	Moral dan budaya social individu mempengaruhinya dalam melaporkan kecurangan perusahaan (whistle-blowing)	Mahasiswa US and French (34 master of accounting program dan 74 MBA program)
27	Salameh et al.	Jordan 2011	Aktivitas internal audit, Nilai kecurangan	audit, Nilai t	Aktivitas internal audit mempunyai dampak mencegah kecurangan.	45 eksekutif industri bank Jordan

J. Kerangka Konseptual

Kecurangan terjadi ketika terdapat insentif/dorongan untuk melakukan kecurangan; rasionalisasi pembenaran tindak kecurangan; dan kesempatan untuk melakukan kecurangan. Ketiga faktor situasional ini secara bersama-sama dikenal sebagai "segitiga kecurangan". Lebih lanjut, segi tiga kecurangan juga menunjukkan bahwa kejadian kecurangan bersifat kompleks dan merupakan satu fungsi dari kombinasi sejumlah faktor. Kesempatan maupun motivasi untuk melakukan kecurangan adalah faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kejadian kecurangan. Persepsi tentang keadilan organisasi berkaitan dengan rasionalisasi dan motivasi seseorang untuk melakukan kecurangan. Kualitas prosedur pengendalian intern sebagai proksi terhadap kesempatan-kesempatan untuk melakukan kecurangan. Kualitas prosedur pengendalian intern mengacu pada rancangan kebijakan maupun prosedur pengendalian internal di dalam organisasi serta sejauh mana kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur tersebut oleh karyawan (Marshall, 1995).

Segitiga kecurangan ini juga secara luas didukung dan digunakan oleh *audit professionals and standards' setters* sebagai alat untuk mendeteksi kecurangan. *Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commissions* (COSO) mengeluarkan laporan yang mendukung temuan

Cressey tersebut. Aspek-aspek sistem pengendalian manajemen seperti pengendalian internal umumnya dianggap sebagai senjata utama mencegah kecurangan. Berdasarkan *COSO Internal Control Framework (COSO 1992)*, *internal control system* terdiri dari lima komponen yang saling terkait berikut ini: a) Lingkungan pengendalian (*control environment*); b) Penaksiran resiko (*risk assessment*); c) Aktivitas pengendalian (*control activities*); d) Informasi dan komunikasi (*information and communication*) dan e) Pemantauan (*monitoring of controls*).

Pengendalian internal dalam waktu-waktu belakangan ini telah mendapatkan perhatian yang signifikan sebagai sebuah mekanisme kunci tata kelola perusahaan yang baik. Namun, tidak ada studi yang melakukan analisis sistematis efek interaktif dari sejumlah faktor situasional pada tingkat kecurangan karyawan. Bukti tersebut penting untuk menentukan pemahaman yang lebih kaya tentang dampak dari kombinasi faktor-faktor situasional yang berbeda-beda pada tingkat kecurangan karyawan, yang pada akhirnya akan mengarah pada dikembangkannya strategi-strategi pengendalian manajemen yang lebih efektif untuk pendeteksian dan pencegahan kecurangan. Adanya pemahaman yang lebih komprehensif tentang saling keterkaitan antara sejumlah komponen dari satu sistem pengendalian internal, mengarah pada manajemen sistem pengendalian internal menyeluruh pada sebuah perusahaan secara lebih hemat biaya.

Penelitian ini berpedoman pada *internal control framework* dengan lima komponen kunci prosedur pengendalian intern, yaitu:

- a. Lingkungan etika perusahaan – sebagai elemen dari komponen lingkungan pengendalian ((*control environment*);
- b. Manajemen resiko-MR (*risk management*) sebagai elemen dari komponen penaksiran resiko (*risk assessment*);
- c. Luasnya aktivitas-aktivitas audit internal –AI (*internal audit*) sebagai elemen dari komponen pemantauan (*monitoring*),
- d. Kualitas informasi dan komunikasi sebagai elemen dari komponen informasi dan komunikasi,
- e. Kualitas prosedur pengendalian akuntansi-KPPA (*accounting control quality procedures*) sebagai elemen dari komponen aktivitas pengendalian (*control activities*).

Kelima faktor organisasional ini dilihat sebagai komponen-komponen dari sebuah sistem yang lebih besar dari pengendalian manajemen yang berhubungan dengan kualitas prosedur pengendalian intern . Penelitian ini menghubungkan *COSO internal control*, (1992, 2004), kerangka "segi tiga kecurangan" Cressey (1953), Albrecht *et al.*(1984), teori keadilan organisasi (Homans, 1982; Moorman, 1991 *theory of planned behavior* (Ajzen: 1991, 2001) dan teori struktural fungsional (Parsons, 1976) dan mengajukan suatu model terpadu. Dalam penelitian ini dilakukan analisis sistematis efek interaktif dari

sejumlah faktor situasional yaitu komponen-komponen yang menentukan kualitas prosedur internal control dan persepsi keadilan organisasi serta pengaruhnya terhadap tingkat kecurangan karyawan.

Theory of planned behaviour (TPB) meninjau dari segi psikologi sosial, menekankan peranan niat dalam menjelaskan perilaku dan mengemukakan bahwa niat untuk melakukan berbagai jenis perilaku dapat diprediksi dengan baik dari (1) sikap perilaku, (2) norma subyektif dan (3) *perceived behavior control* (Ajzen: 1991, 2001). Menurut Ajzen (1991) sikap perilaku mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan atau penilaian terhadap perilaku yang bersangkutan. Bailey (2006) menambahkan bahwa sikap terhadap perilaku ditentukan oleh keyakinan seseorang bahwa perilaku mengarah ke hasil tertentu dan evaluasi seseorang terhadap hasil yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Fishbein dan Ajzen (1975) mendefinisikan norma subyektif sebagai "persepsi kebanyakan orang yang penting baginya memikirkan dia seharusnya atau tidak seharusnya melakukan perilaku tersebut. Beck dan Ajzen (1991) berpendapat konsep tersebut sebagai tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Ajzen (1988, p. 132) mendefinisikan *perceived behavioral control* sebagai "kemudahan atau kesulitan yang dirasakan melakukan perilaku dan diasumsikan mencerminkan pengalaman masa lalu, hambatan serta hambatan yang diantisipasi.

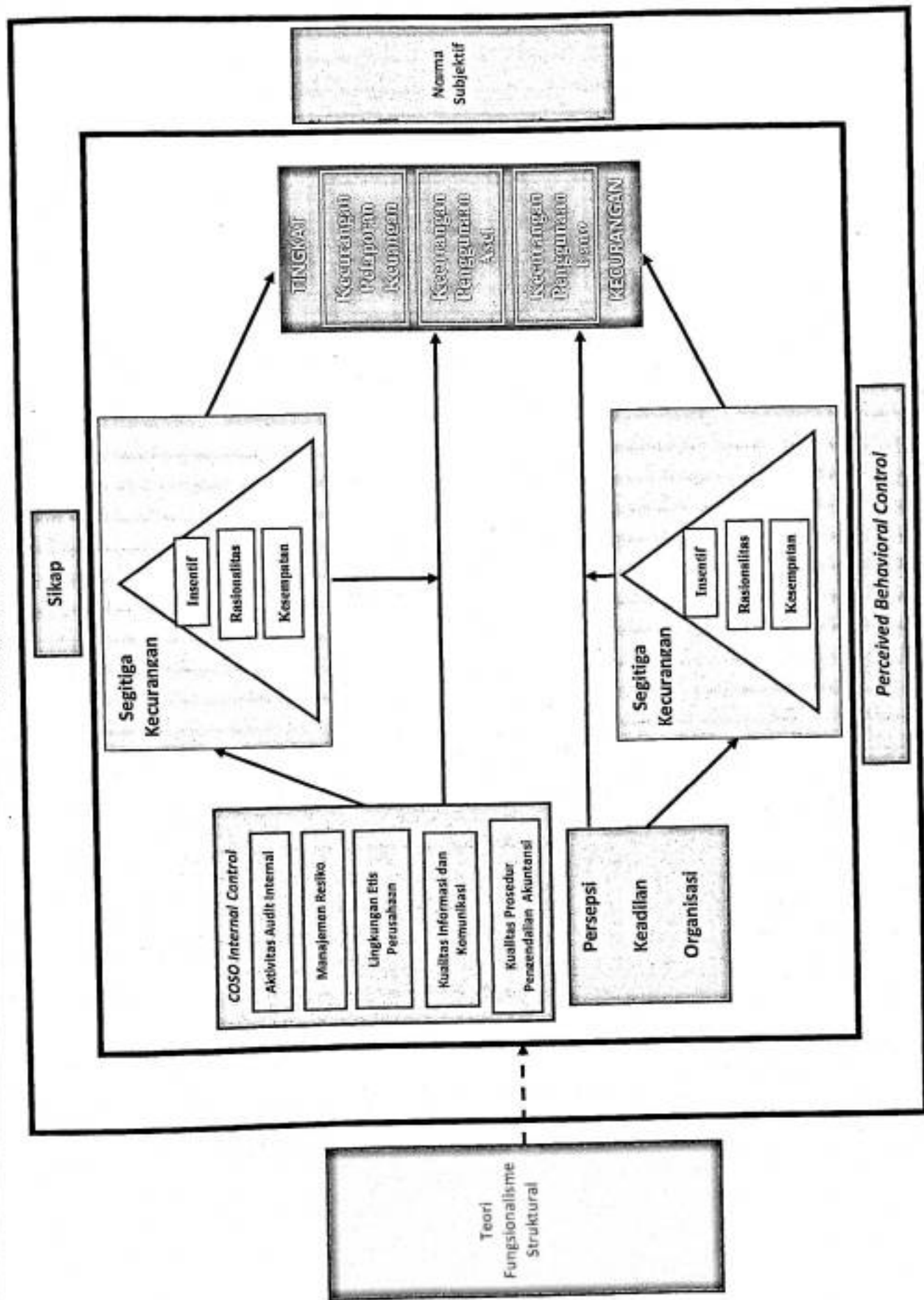
Menurut Rozikin (2006) dalam konteks teori struktural maka fraud (kecurangan), dapat dianalisis sebagai berikut: pertama dalam teori struktural fungsional ada hubungan yang saling bergantung antara bagian-bagian suatu sistem. Kedua, adanya keadaan yang normal atau keseimbangan. Bila dihubungkan dengan organisme, hal itu berarti keadaan yang normal dan sehat. Kecurangan sebagai sebuah penyimpangan sosial dengan demikian merupakan suatu kondisi yang tidak sehat, karena ada bagian sistem yang disfungsi atau tidak berjalan. Sistem dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik, dan demikian pula sistem sanksi dan hukuman yang tidak bisa tegas menyikapi persoalan kecurangan. Ketiga, adanya bagian-bagian sistem perusahaan yang tidak berfungsi bisa diatur kembali supaya sistem tersebut bisa berjalan normal kembali.

Segi tiga kecurangan menunjukkan bahwa angka kejadian kecurangan bersifat kompleks dan merupakan satu fungsi dari kombinasi sejumlah faktor. Pada umumnya terdapat tiga kondisi ketika kecurangan terjadi. Pertama, manajemen atau karyawan memiliki insentif atau berada di bawah tekanan, yang menjadi alasan untuk melakukan kecurangan. Kedua, tidak adanya kontrol yang efektif yang memberikan kesempatan untuk melakukan kecurangan. Ketiga, mereka yang terlibat kecurangan melakukan rasionalisasi tindak kecurangan disebabkan individu tersebut memiliki sikap, karakter, atau nilai-nilai etika yang memungkinkan mereka untuk secara sadar dan sengaja melakukan tindakan tidak jujur. Bahkan orang yang jujur

dapat melakukan kecurangan dalam lingkungan yang memaksakan tekanan pada mereka. Semakin besar insentif atau tekanan, semakin besar kemungkinan seorang individu akan dapat merasionalisasi akseptabilitas melakukan kecurangan.

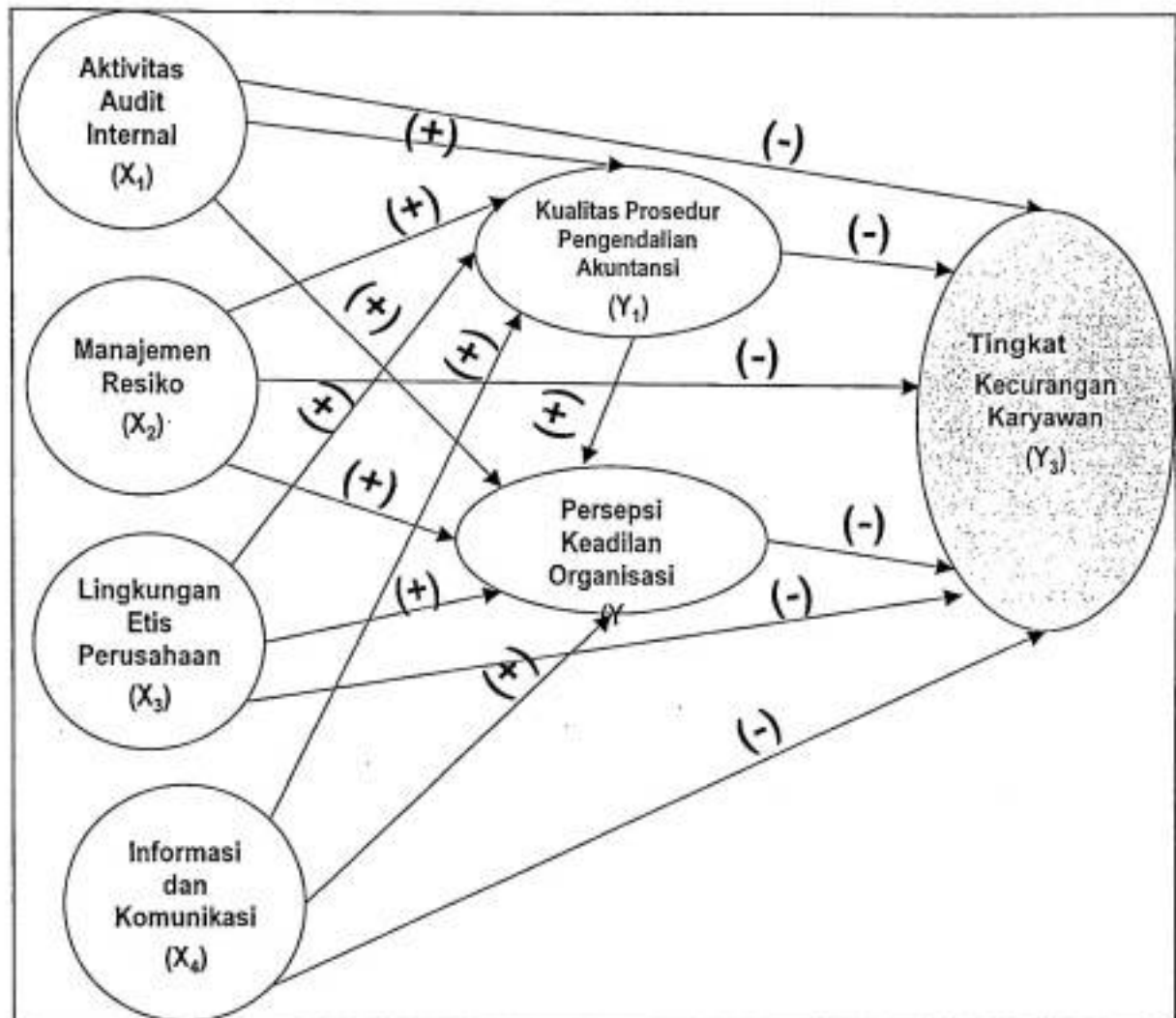
Sebuah organisasi lebih rentan terhadap kecurangan ketika terdapat kondisi-kondisi tersebut secara bersamaan, dan tidak sendiri-sendiri. Hal ini dapat terjadi karena adanya efek moderasi dari unsur-unsur segitiga kecurangan terhadap hubungan antara pengendalian intern dengan tingkat kecurangan maupun persepsi keadilan organisasi dengan tingkat kecurangan. Apabila kualitas pengendalian intern tidak baik dan faktor – faktor penyebab terjadinya kecurangan tinggi maka hal ini dapat meningkatkan tingkat kecurangan. Sebaliknya jika kualitas pengendalian intern baik dan faktor –faktor penyebab terjadinya kecurangan dalam segi tiga kecurangan rendah maka hal ini dapat menurunkan tingkat kecurangan. (Gambar 7 Kerangka Pikir Penelitian).

Baker (1990) mengemukakan bahwa di beberapa kasus walaupun pengendalian internal buruk, namun tidak ada angka kejadian kecurangan, sementara di kasus lain walaupun terdapat pengendalian internal yang baik, ada saja karyawan yang mengakali pengendalian internal untuk melakukan kecurangan. Komponen-komponen pengendalian intern dan persepsi keadilan organisasi merupakan unsur-unsur dalam organisasi yang harus berfungsi sebagaimana mestinya untuk mengurangi tingkat kecurangan.



Gambar 7. LATAR BELAKANG KONSEP PENELITIAN

Berdasarkan kerangka pikir penelitian tersebut diatas maka dibuatlah model penelitian (Gambar 8).



Gambar 8. Model Penelitian

Tingkat kecurangan karyawan yang merupakan variabel endogen yang sekaligus merupakan target studi Y_3 , ditentukan oleh variabel exogen yaitu luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (X_1), manajemen resiko (X_2), lingkungan etis organisasi (X_3), melalui variabel intervening endogen yaitu kualitas prosedur pengendalian akuntansi (Y_1) dan persepsi keadilan

organisasi. (Y2). Kerangka konseptual pada Gambar 8 di atas dapat dinyatakan ulang dalam bentuk tiga fungsi secara implisit yang berupa persamaan Simultan sebagai berikut:

$$Y_1 = f(X_1, X_2, X_3, X_4) \dots \dots \dots (1)$$

(+)(+)(+)(+)

$$Y_2 = f(Y_1, X_1, X_2, X_3, X_4) \dots \dots \dots (2)$$

(+)(+)(+)(+)(+)

$$Y_3 = f(Y_1, Y_2, X_1, X_2, X_3, X_4) \dots \dots \dots (3)$$

(-)(-)(-)(-)(-)(-)

Y_1 = Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA) diukur dengan sejumlah indikator ($Y_{1.1}.. Y_{1.n}$) dalam bentuk persepsi dengan skala Likert.

Y_2 = Persepsi Keadilan Organisasi diukur dengan sejumlah indikator ($Y_{2.1} .. Y_{2.n}$) dengan Skala Likert.

Y_3 = Tingkat Kecurangan Karyawan diukur dengan sejumlah indikator ($Y_{3.1} ... Y_{3.n}$) dalam bentuk persepsi dengan skala Likert.

X_1 = Aktivitas-Aktivitas Audit Internal (AI) diukur dengan sejumlah indikator ($X_{1.1} ... X_{1.n}$) dalam bentuk persepsi dengan skala Likert.

X_2 = Manajemen Resiko (MR) diukur dengan sejumlah indikator ($X_{2.1} ... X_{2.n}$) dalam bentuk persepsi dengan skala Likert.

X_3 = Lingkungan Etis Perusahaan diukur dengan sejumlah indikator ($X_{3.1} ... X_{3.n}$) dalam bentuk persepsi dengan skala Likert.

X_4 = Kualitas Informasi dan Komunikasi diukur dengan sejumlah indikator ($X_{4.1} ... X_{4.n}$) dalam bentuk persepsi dengan skala Likert.

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian dan persamaan fungsi tersebut diatas, maka secara rinci prediksi sifat pola hubungan atau pengaruh antar variable dalam penelitian ini, dengan membandingkan hasil kajian penelitian sebelumnya yang dapat dilihat pada table 2 berikut ini:

Tabel 2. Kedudukan Variabel Penelitian, Sifat Pengaruh antar Variabel dan Penelitian yang Mendukung.

No	Kedudukan variable yang mempengaruhi	audit	Kedudukan variable yang dipengaruhi	Sifat prediksi	Hasil Penelitian Pendukung Sebelumnya
1	Aktivitas internal	audit	KPPA	Positif	Moyes dan Baker (1995) Kirsty <i>et al.</i> (2008)
2	Aktivitas internal	audit	Hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kecurangan	Negatif	Kirsty dan Nava (2008),
	Aktivitas internal	audit	Kecurangan	Negatif	Hillison (1999), Salameh <i>et al.</i> (2011)
3	Manajemen resiko		KPPA	Positif	Kirsty <i>et al.</i> (2008)
4	Pelatihan manajemen resiko		Hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kecurangan	Negatif	Kirsty dan Nava (2008)
5	Lingkungan organisasi	etis	KPPA	Positif	Valentine, <i>et al.</i> (2002), Schwepker (1999), Wilopo (2006), Kirsty <i>et al.</i> (2008), Law (2011)
6	Lingkungan organisasi	etis	Kecurangan	Negatif	Wilopo (2007) Deborah <i>et al.</i> (2011), Philip Law (2011)
			Hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kecurangan	Negatif	Kirsty dan Nava (2008)
7	Kualitas informasi dan komunikasi		KPPA	Positif	Bierstaker <i>et al.</i> (2009)
8	Kualitas informasi dan komunikasi		Kecurangan	Negatif	Greenberg 1993. Wright and Berger (2011)
9	KPPA		Kecurangan	Negatif	Buckhoff (2002), MacArthur <i>et al.</i> (2004)
10	Persepsi Keadilan organisasi		Kecurangan	Negatif	Bies dan Moag (1986), Greenberg (1993), Konovsky (1994), Chung (2004) Helle 2005, Seifert (2006), Kirsty dan Nava (2008)

Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan antara luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI) tingkat kecurangan karyawan, kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) dan persepsi keadilan organisasi.

Aktivitas Audit Internal (AI) berfungsi untuk menilai efektivitas pengendalian internal organisasi dan untuk melaporkan kepada manajemen tentang dimana dan bagaimana pengendalian internal harus diperkuat. Disamping itu, dengan mengaudit transaksi-transaksi keuangan, aktivitas-aktivitas AI bisa juga meliputi area-area selain keuangan seperti proses unit bisnis, area geografis dan kepatuhan terhadap hukum dan perundang-undangan. Jadi ada varians yang lebih besar dalam program audit internal baik dari segi sifat dan ruang lingkup. Auditor internal dapat hanya melakukan jenis audit kepatuhan saja, atau berbagai audit kinerja lain dan audit jenis operasional. Perluasan varians pada program audit internal dapat memperbesar peluang organisasi untuk meningkatkan kualitas prosedur pengendalian akuntansi dan pelaksanaan keadilan organisasi baik keadilan distributif maupun keadilan prosedural.

Konsep keadilan organisasional dapat dipahami dalam keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif adalah sebuah konsep psikologis yang berkaitan dengan keadilan yang dirasakan terhadap hasil, sementara keadilan prosedural mengacu pada sejauh mana sebuah proses pengambilan keputusan dianggap adil. Kedua dimensi ini dihubungkan oleh

konsep keadilan dan memiliki implikasi bagi perilaku para karyawan sebagai akibat dari persepsi mereka terhadap perlakuan yang adil. Persepsi tentang keadilan organisasional yang buruk dapat meningkatkan tekanan atau memotivasi seorang karyawan untuk membalas dendam melalui kecurangan.

Jadi, tidak mengherankan bahwa auditor internal telah menjadi semakin terlibat dalam pekerjaan konsultasi, meliputi daerah non-keuangan seperti proses unit bisnis, efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan (Verschoor dan Farrel, 1996). McNamee (1995) di dalam pembahasan sejarah audit internal, mencatat bahwa IA telah menjadi agen utama perubahan transformasional di dalam membantu pemakai sistem meningkatkan rancangan pengendalian mereka. Moyes dan Baker (1995) melakukan wawancara dengan auditor internal, auditor external dan auditor pemerintah dan mendapati bahwa prosedur audit yang tepat akan membantu mengidentifikasi pengendalian internal yang lemah dan pada gilirannya dapat meminimalkan kecurangan.

William *et al.* (1999) menekankan peranan auditor internal mencegah dan menemukan kecurangan terutama *asset misappropriations*. Observasi studi kasus yang dilakukan Peterson dan Gibson (2003) menemukan kualitas pengendalian intern yang baik dapat mencegah dan mendeteksi fraud dan prosedur audit yang tepat dapat menemukan kecurangan. Auditor eksternal terutama berkaitan dengan penemuan kecurangan pelaporan keuangan.

Hasil penelitian Hillison *et al.* (1999) dan Salameh *et al.* (2011), menunjukkan aktivitas-aktivitas audit internal mempunyai dampak negatif terhadap kecurangan karyawan. Salameh *et al.* (2011), juga menemukan internal auditor tidak efektif untuk melaporkan kecurangan senior manager di industri bank yang menjadi respondennya. Penelitian Kirsty *et al.* (2008) mengemukakan aktivitas internal audit mempunyai dampak *intervening* pada hubungan antara luasnya resiko manajemen dan KPPA dan aktivitas internal audit mempunyai dampak positif terhadap KPPA. Sedangkan hasil penelitian Kirsty dan Nava (2008) menyatakan perluasan aktivitas audit menentukan kualitas pengendalian intern di mana kualitas pengendalian intern mempunyai dampak moderat pada hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kecurangan.

Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H1: Luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan organisasi bisnis mempunyai dampak langsung yang signifikan dan negatif dengan terjadinya tingkat kecurangan karyawan

H2: Luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan organisasi bisnis mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA)

H3: Luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan organisasi bisnis mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap persepsi keadilan organisasi.

H4: Luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan organisasi bisnis mempunyai dampak tidak langsung yang signifikan dan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan melalui kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) dan persepsi keadilan organisasi.

2. Hubungan antara manajemen resiko (RM), tingkat kecurangan karyawan, kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) dan persepsi keadilan organisasi.

Proses manajemen resiko mencakup identifikasi, penilaian, pemantauan dan perlakuan pada resiko. Manajemen memiliki tanggung jawab untuk mengidentifikasi resiko usaha, menilai pentingnya dan kemungkinan terjadinya resiko, dan memutuskan bagaimana mengelola resiko tersebut. Juga manajemen perlu menempatkan proses manajemen resiko yang sehat dan secara berkala mengkomunikasikan strategi resiko tersebut kepada semua pemangku kepentingan dalam organisasi. Sebagai mana ruang lingkup manajemen resiko berkembang, maka perusahaan cenderung untuk meliputi sejumlah besar bidang kegiatan organisasi serta berbagai resiko termasuk keuangan, industri lingkungan, dan berbagai resiko operasional (Fatemi dan Glaum, 2000). Selanjutnya Beasley dan Litman (2007) menyoroti pentingnya memiliki pendekatan yang menyeluruh untuk manajemen resiko dan berpendapat bahwa dengan organisasi berinvestasi dalam proses manajemen resiko yang lebih luas, maka tujuan organisasi dapat lebih mudah dicapai.



Kramer (2003) menyatakan bahwa karyawan yang dilatih secara aktif di dalam manajemen resiko memiliki kecenderungan untuk lebih akurat di dalam mengidentifikasi ancaman-ancaman bagi organisasi sebagai akibat dari lemahnya atau tidak adanya pengendalian internal. Selanjutnya dengan manajemen resiko yang luas, karyawan juga lebih menghargai hubungan resiko-resiko pada bagian-bagian berbeda perusahaan dan implikasi dari terganggunya pengendalian internal dari sudut pandang perusahaan. Konsekuensinya, karyawan tersebut bisa diharapkan untuk tidak hanya mengembangkan satu sikap yang lebih patuh untuk mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, tetapi juga bisa menunjukkan peningkatan-peningkatan pada prosedur, yang pada akhirnya akan meningkatkan KPPA. Sehingga, dengan meningkatnya tingkat RM, maka pemahaman menyeluruh karyawan tentang arti penting dan manfaat kepatuhan terhadap prosedur pengendalian akuntansi (PPA) dapat ditingkatkan dan pada gilirannya, KPPA secara keseluruhan dapat ditingkatkan pula. Semakin besar ruang lingkup kegiatan manajemen resiko, semakin tinggi KPPA dan persepsi keadilan organisasi.

Hal ini karena, ketika ruang lingkup manajemen resiko melebar, sejumlah besar staf dari bidang yang berbeda cenderung menjadi lebih sadar, dan terlibat dalam kegiatan manajemen resiko. Suatu keterlibatan yang lebih besar dalam manajemen resiko harus mengarah ke tingkat yang lebih tinggi dari pengetahuan yang relevan dan strategi mitigasi resiko

tersebut termasuk resiko terjadinya kecurangan. Staf yang juga lebih terekspose pada manajemen resiko pada gilirannya akan lebih mampu mengidentifikasi kelemahan dalam pengendalian internal yang ada maupun persepsi mengenai keadilan prganisasi. Akibatnya, staf akan berada dalam posisi yang lebih baik untuk menawarkan saran yang berharga untuk memperbaiki kelemahan pengendalian internal maupun keadilan organisasi. Selanjutnya, dari perspektif psikologis individu, staf juga cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi pengendalian internal ketika mereka lebih memahami konsekuensi potensial untuk organisasi apabila gagal untuk mengikuti prosedur pengendalian akuntansi yang tepat. Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis berikut dari penelitian ini sebagai berikut:

H5: Lingkup manajemen resiko (MR) mempunyai dampak langsung yang signifikan dan negatif dengan terjadinya tingkat kecurangan karyawan

H6: Lingkup manajemen resiko (MR) mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA)

H7: Lingkup manajemen resiko (MR) mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap persepsi keadilan organisasi.

H8: Lingkup manajemen resiko (MR) mempunyai dampak tidak langsung yang signifikan dan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

3. Hubungan antara lingkungan etis organisasi, tingkat kecurangan karyawan, kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) dan persepsi keadilan organisasi.

Lingkungan etika dari sebuah organisasi mencakup aspek-aspek manajemen puncak di dalam mencapai tujuan organisasi, nilai mereka dan gaya manajemen (COSO 2004). Lingkungan etis merupakan unsur dari lingkungan pengendalian (control environment), yang beroperasi pada tingkat strategis yang lebih luas. Lingkungan pengendalian menentukan irama organisasi (*tone for the organization*) dan menjadi dasar dari komponen-komponen lain dari pengendalian intern. Walaupun prosedur pengendalian akuntansi dapat dengan mudah ditulis sebagai kebijakan organisasi formal, mendapatkan individu atau karyawan untuk mematuhi kebijakan tersebut adalah masalah lain. Kecerobohan, kemalasan dan bahkan ketidaktaatan alasan yang masuk akal untuk mengabaikan prosedur pengendalian akuntansi. Namun, dalam lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung mengikuti peraturan perusahaan karena itu akan menjadi perilaku yang dapat diterima secara moral,

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa etika lingkungan dalam perusahaan kemungkinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan dalam dua cara. Pertama, melalui proses sosialisasi organisasi, karyawan akan belajar untuk berperilaku sesuai dengan tingkatan iklim yang etis, dan semakin tinggi nilai-nilai etika, semakin besar hasil etis (Ardts *et al.* , 2001).

Kedua, bukti empiris juga menunjukkan bahwa nilai-nilai etis dapat terjadi dalam perusahaan melalui sikap manajemen yang memberikan contoh kepemimpinan dan perilaku yang etis, dan pemberian sanksi bagi yang bertindak tidak etis. Hal ini memiliki dampak positif terhadap perilaku karyawan secara keseluruhan (Weaver *et al*, 1999). Hasil penelitian Deborah *et al*. (2011) menunjukkan moral dan budaya social individu mempengaruhi individu tersebut dalam melaporkan kecurangan (whistle-blowing) dalam perusahaan.

Stewar dan O'Leary (2006) mengeksplorasi penalaran etis auditor internal dan dampak mekanisme tata kelola perusahaan pada sensitivitas etis dan penilaian mereka. Juga diteliti pengaruh lamanya pengalaman auditor internal terhadap penalaran etika auditor internal. Enam puluh lima auditor internal yang disajikan dengan lima skenario dilema etika lima variabel tata kelola perusahaan yaitu dukungan komite audit, integritas manajemen dalam kebijakan akuntansi, integritas manajemen berkaitan dengan tekanan dari audit internal; karakteristik auditor eksternal dan kode etik organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik auditor eksternal mempunyai dampak signifikan atas keputusan etis auditor internal tapi empat variabel lainnya tidak mempunyai dampak yang signifikan atas penalaran etis auditor internal. Juga ditemukan bahwa lamanya pengalaman auditor internal mempunyai pengaruh pada pemikiran etis mereka.

Kizirian (2005), meneliti 60 klien dari *US Big Four audit firm*. Dengan menggunakan metode regresi ditemukan bahwa penilaian auditor atas integritas manajemen mempunyai dampak signifikan negatif atas penilaian resiko material misstatement. Kennedy *et al.* (2006), dengan menggunakan *structural equation model* atas 345 karyawan industri berskala besar di Southeastern USA. Hasil penelitian menunjukkan persepsi keadilan prosedur dan distribusi *management control system* mempengaruhi kepercayaan karyawan terhadap management.

Kepercayaan yang tinggi terhadap manajemen perusahaan mempengaruhi perilaku dan moral karyawan perusahaan, meningkatkan prestasi pegawai dan mempengaruhi kesuksesan management control system. Menurut Treviño *et al* (2003) dalam penelitiannya eksekutif senior memberikan "tone at the top" untuk penerapan etika dalam perusahaan. Tingkah laku etis dari eksekutif lebih memegang peranan yang penting daripada *reward system* untuk menciptakan persepsi karyawan mengenai diterapkannya kepemimpinan yang etis. Perilaku yang diterima secara moral berdasarkan kejujuran, integritas dan disiplin diri didorong secara aktif di dalam organisasi-organisasi yang memiliki lingkungan yang sangat etis. Nilai-nilai etika bisa dikomunikasikan dengan contoh melalui kepemimpinan, dan kepatuhan ketat manajemen untuk memperingatkan mereka yang melanggar standar etika. Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis berikut dari penelitian ini sebagai berikut:

H 9: Lingkungan etis organisasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan negatif dengan terjadinya tingkat kecurangan karyawan

H10: Lingkungan etis organisasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA)

H11: Lingkungan etis organisasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap persepsi keadilan organisasi.

H12: Lingkungan etis organisasi mempunyai dampak tidak langsung yang signifikan dan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan.

4. Hubungan antara kualitas informasi dan komunikasi, kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA), tingkat kecurangan karyawan, persepsi keadilan organisasi.

Kualitas informasi dan komunikasi yang baik bila semua personel harus menerima pesan yang jelas dari manajemen puncak untuk melakukan kegiatan pengawasan secara serius; informasi yang dibutuhkan oleh personil untuk melakukan pekerjaan mereka harus diidentifikasi tepat waktu, diperoleh dan dikomunikasikan kepada mereka; akses ke laporan internal (operasional, keuangan, dan kepatuhan) harus diberikan kepada karyawan untuk melakukan tugas mereka; komunikasi yang baik ke pihak eksternal dengan pelanggan, pemasok, regulator, investor dan pemegang saham; komunikasi yang efektif dari para karyawan kepada atasannya mengenai temuan² mereka.

Kualitas informasi dan komunikasi dalam perusahaan mempengaruhi kualitas prosedur pengendalian akuntansi. Dengan adanya prosedur pengendalian akuntansi yang kuat pada perusahaan akan meningkatkan

peluang untuk mendeteksi dan mencegah terjadinya kesalahan dan kecurangan. Informasi dan komunikasi yang berkualitas mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang lebih baik dan psikologis karyawan yang berkaitan dengan keadilan yang dirasakan dalam hal ini persepsi keadilan organisasi. Persepsi keadilan organisasi yang baik dapat mengurangi tekanan atau motivasi karyawan untuk melakukan kecurangan.

James *et al.* (2009) melakukan penelitian 395 auditor yg berpartisipasi dalam eksperimen dengan dua matriks internal control (kosong dan yang telah dilengkapi oleh perusahaan yang diaudit dan dua pilihan (dengan *flow chart* proses bisnis dan yang tidak dilengkapi *flow chart* proses bisnis). Hasil eksperimen tersebut menemukan bahwa dokumentasi *internal control* dan *flow chart* proses bisnis dari perusahaan yang diaudit mempengaruhi auditor dalam proses penilaian keefektifan internal control .

Steven *et al.*(2009) melakukan studi eksperimen: *anonymous hotline* dengan prosedur keamanan yang ketat dibandingkan prosedur keamanan yang tidak terlalu ketat . Responden dengan prosedur keamanan yang tidak terlalu ketat cenderung melaporkan fraud dibandingkan yang mempunyai prosedur keamanan yang ketat.

Wright dan Berger (2011) melakukan studi eksperimen di Canada 73 mahasiswa *master of accounting* untuk mengetahui hubungan *accounting fraud* dengan informasi bukti dari klien yaitu

"business model" presentation dan auditor's familiar chronological presentation. Penggunaan informasi "business model" presentation lebih baik dibandingkan chronological presentation dalam mendeteksi fraud program zccounting fraud, "business model" presentation dan auditor's familiar chronological presentation

Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis berikut dari penelitian ini sebagai berikut:

H13: Kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan negatif dengan tingkat kecurangan karyawan

H14: Kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA)

H15: Kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap persepsi keadilan organisasi.

H16: Kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak tidak langsung yang signifikan dan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan.

5. Hubungan antara kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA), tingkat kecurangan karyawan, persepsi keadilan organisasi.

Prosedur pengendalian akuntansi bertujuan untuk mencegah dan mendeteksi kesalahan transaksi dan kelalaian, dan untuk memperbaiki kesalahan dan kelalaian tersebut, jika memungkinkan. Prosedur pengendalian akuntansi termasuk otorisasi transaksi, penjagaan penyimpanan catatan, dan pemisahan tugas. Kualitas berbagai prosedur

pengendalian akuntansi (KPPA) menentukan ketepatan waktu dan keakuratan deteksi kesalahan dan kelalaian.

KPPA mengacu pada kualitas desain akuntansi internal kontrol dan sejauh mana berbagai karyawan dalam organisasi mematuhi kebijakan pengendalian internal dan prosedur (Marshall, 1995). Dengan demikian, baik desain pengendalian internal dan kepatuhan karyawan menjadi prosedur yang sangat penting untuk meningkatkan KPPA. Oleh karena itu, semakin tinggi KPPA, semakin besar kemungkinan bahwa kesalahan dan penyalahgunaan akan terdeteksi.

Peterson dan Gibson (2003) menguraikan satu kasus dimana prosedur-prosedur pengendalian akuntansi yang buruk yang berkaitan dengan kurangnya pemisahan tanggung jawab dan tingkat absensi dari satu rekonsiliasi kas independen dan dokumentasi yang buruk dilihat sebagai faktor-faktor yang memungkinkan timbulnya kecurangan. Demikian pula, studi-studi lain juga menunjukkan bahwa tidak adanya pemisahan tanggung jawab dengan menggabungkan peran-peran yang tidak bersesuaian dan tanpa pengendalian dapat mendorong dilakukannya kecurangan (Buckhoff, 2002; MacArthur *et al* 2004).

Untuk studi ini, berdasarkan pembahasan-pembahasan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa buruknya pengendalian akuntansi menyebabkan karyawan memiliki kecenderungan untuk berbuat curang. KPPA yang buruk, kesempatan bagi seorang karyawan untuk melakukan kecurangan

meningkat. Hal ini juga dapat mempengaruhi persepsi keadilan organisasi yaitu sejauh mana seorang karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai mereka . Persepsi keadilan procedural yang buruk memiliki dampak negatif pada perilaku kebersamaan organisasional. PPA yang tidak tepat, seperti kurangnya pemisahan tanggung jawab atau buruknya prosedur pemrosesan transaksi, akan meningkatkan resiko karyawan yang dapat dengan mudah melakukan kecurangan pada perusahaan. Sebaliknya, ketika KPPA dan persepsi keadilan organisasi tinggi, maka kesempatan maupun motivasi untuk melakukan kecurangan pada organisasi adalah rendah. Konsekuensinya, kejadian kecurangan karyawan akan rendah. Di dalam situasi-situasi ketika keadilan organisasi dianggap buruk, maka kecenderungan karyawan untuk bertindak buruk dalam hal melakukan kecurangan cenderung tinggi. Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H17: Kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) mempunyai dampak langsung secara signifikan dan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan.

H18: Kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) mempunyai dampak langsung secara signifikan dan positif terhadap persepsi keadilan organisasi.

6. Hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan tingkat kecurangan karyawan.

Konsep keadilan memiliki implikasi bagi perilaku para karyawan sebagai akibat dari persepsi mereka terhadap perlakuan yang adil.

Studi-studi sebelumnya pada umumnya telah menemukan bahwa ketika keadilan organisasional dianggap rendah, maka ini dapat menciptakan ketidakpuasan, penolakan dan bahkan kemarahan terhadap organisasi (Homans, 1982; Bies dan Moag, 1986). Penelitian Kirsty dan Nava (2008) mengungkapkan bahwa kualitas prosedur pengendalian intern mempunyai hubungan positif signifikan dengan tiga faktor organisasi: yaitu lingkungan etis perusahaan, aktivitas-aktivitas audit internal dan adanya pelatihan manajemen resiko bagi karyawan perusahaan; selanjutnya kualitas prosedur pengendalian intern memiliki dampak pemoderasi pada hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kecurangan karyawan .

Konsekuensinya, sikap-sikap tersebut dapat memotivasi beragam tipe perilaku menyimpang yang meliputi perilaku-perilaku yang diarahkan pada organisasi (seperti keterlambatan, kemangkiran, pencurian dan sabotase). Karyawan yang diperlakukan tidak adil dapat menciptakan perasaan benci yang pada gilirannya dapat membesar menjadi rasa negatif bersama-sama terhadap organisasi. Karyawan lebih mudah untuk membenarkan tindakan pencurian karena mereka lebih merasa ingin membalas dendam terhadap atasan yang "tidak adil" dan tidak terlalu merasa bersalah di dalam mengerjakannya. Konsep keadilan memiliki implikasi bagi perilaku para karyawan sebagai akibat dari persepsi mereka terhadap perlakuan yang adil.



Di dalam penelitian ini, maka di duga persepsi tentang keadilan organisasional yang buruk dapat meningkatkan tekanan atau memotivasi seorang karyawan untuk membalas dendam melalui kecurangan. Kecurangan karyawan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk terjadi pada situasi-situasi ketika motivasi untuk bertindak buruk atau berperilaku yang menyimpang (sebagai akibat dari rendahnya persepsi keadilan organisasi). Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis berikut dari penelitian ini sebagai berikut:

H19: Persepsi keadilan organisasi mempunyai dampak langsung secara signifikan dan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan.

BAB III

Metode Penelitian

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang dalam bentuk survei kuesioner dan dianalisa secara kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah positivisme. Unit analisis adalah para pengawas keuangan/akuntansi, internal audit dan akuntan senior dari perusahaan-perusahaan berskala menengah ke atas yang berada di Indonesia. Jenis-jenis usaha terutama meliputi perdagangan besar, industry dan supermarket. Data-data awal dari sejumlah perusahaan diambil dari Badan Pusat Statistik

Jenis data yang dikumpulkan dan diolah dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui kuesioner dan wawancara langsung. Sumber data primer adalah dari pengawas keuangan/akuntansi, internal audit dan akuntan senior pada setiap perusahaan. Untuk setiap perusahaan maksimal 5 responden. Data sekunder adalah jenis data yang sudah diterbitkan (BPS dan lembaga lainnya) sehingga diperoleh tidak langsung dari sumbernya, seperti antara lain jumlah perusahaan menurut jenis dan skala usaha serta

jumlah tenaga kerja. Sumber data sekunder adalah dari berbagai buku teks, laporan, jurnal, disertasi yang berisi berbagai teori, penelitian, keterangan dan informasi yang diperlukan.

B. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Indonesia, dengan menekankan responden perusahaan swasta nasional khususnya di wilayah Sulawesi Utara dan Jakarta serta meliputi sebagian kecil responden di wilayah Balikpapan, Riau dan Gorontalo. Waktu penelitian ini dimulai Januari 2012 sampai dengan Juni 2012

C. Populasi dan Tehnik Pengambilan Sampel

Populasi adalah pengawas keuangan/ akuntansi dan akuntan senior yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta nasional berskala menengah ke atas yang beroperasi di Indonesia khususnya Jakarta dan sekitarnya dan Propinsi Sulawesi Utara . Kriteria yang digunakan dalam menentukan lokasi sampel pada suatu perusahaan adalah perusahaan yang memiliki jumlah pegawai di atas 50 orang. Jenis-jenis usaha meliputi industri, perdagangan besar, dan supermarket. Tehnik pengambilan sampel secara *non-probability sampling*, yaitu pemilihan elemen populasi tidak menggunakan proses random, anggota populasi dipilih atas dasar pertimbangan tertentu (Jogiyanto, 2009). *Non-probability sampling* menggunakan *purposive*

sampling atau *judgement sampling* (Ikhsan, 2008) yaitu sampel hanya mencakup tipe-tipe individu yang sudah diarahkan dan ditetapkan untuk diteliti (Cozby, 2009). Pemilihan sampel dengan cermat dan teliti sehingga relevan dengan rancangan riset, sampai pada jumlah responden tertentu berdasarkan jumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya.

Distribusi jumlah sampel dapat dilihat pada tabel 3 dan tabel 4. Dimana responden terutama berasal dari Sulut sebanyak 44,8 % dan Jakarta sebanyak 45.6%. Bentuk badan usaha terutama perusahaan tertutup 60% dan terbuka 30%, sedangkan jenis perusahaan terutama perdagangan besar 26%, industry 24%, supermarket 17% dan properti 11%. Jabatan responden sebagian besar manajer keuangan/akuntansi 53% dan internal audit 32% dengan usia terbanyak antara 30-39 tahun 32%, < 29 tahun 31% dan 40-49 tahun sebanyak 28%. Pendidikan responden terutama S1 sebanyak 92% dengan masa kerja terutama dari kelompok lebih lama dari 6 tahun sebesar 54% dan masa kerja 2-6 tahun sebesar 28%.

Tabel 3. Distribusi Sampel Penelitian Menurut Wilayah, Bentuk Badan Usaha, Jenis Usaha dan Jabatan

A. WILAYAH		Jumlah Sampel
NO		
1.	SULUT	107
2.	JAKARTA	109
3.	BALIKPAPAN	10
4.	RIAU	9
5.	GORONTALO	4
	Total	239
B. BENTUK BADAN USAHA		Jumlah Sampel
NO		
1	PT. TERBUKA	71
2	PT. TERTUTUP	143
3	FIRMA	13
4	PERORANGAN	12
	Total	239
C JENIS USAHA.		Jumlah Sampel
NO		
1	INDUSTRI	57
2	PERDANGAN BESAR	63
3	SUPERMARKET	40
4	HOTEL	22
5	PROPERTI	26
6	BANK	20
7	ASURANSI	11
	Total	239
D. JABATAN		Jumlah Sampel
NO		
1	KOMITE AUDIT	2
2	GENERAL MANAGER	6
3	INTERNAL AUDIT	77
4	PENGAWAS KEUANGAN/ AKUNTANSI	127
5	SUPERVISOR KEUANGAN	11
6	SUPERVISOR AKUNTANSI	16
	Total	239

Sumber: Data primer diolah 2012

Tabel 4 Distribusi Sampel Penelitian Menurut Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Dan Masa Kerja

NO	A. JENIS KELAMIN	Jumlah Sampel
1	PRIA	119
2	WANITA	120
	Total	239
NO	B. UMUR	Jumlah Sampel
1	< 29 Tahun	74
2	30-39 Tahun	77
3	40-49 Tahun	68
4	50-59 Tahun	17
5	> 60 Tahun	3
	Total	239
NO	C. PENDIDIKAN	Jumlah Sampel
1	S1	221
2	S2	16
3	S3	2
	Total	239
NO	D. MASA KERJA	Jumlah Sampel
1	<2	44
2	2-6	67
3	>6	128
	Total	239

Sumber: Data primer diolah 2012

D. Instrumen Pengumpul Data

Pengumpulan data primer dengan kuesioner dibuat berdasarkan tinjauan pustaka dengan mengamati studi-studi sebelumnya. Bentuk kuesioner dibuat menggunakan dua bentuk pernyataan/pertanyaan terbuka dan tertutup. Pernyataan tertutup menggunakan skala likert

sedangkan pertanyaan terbuka diajukan kepada responden dengan memberi kebebasan kepada responden untuk menjawab sesuai dengan persepsi mereka masing-masing.

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu dengan menggunakan delapan partisipan: empat pengawas keuangan; tiga akademisi yang memiliki pengalaman dan seorang akuntan publik. Setelah sedikit perubahan pada beberapa pernyataan, kuesioner ini dikirimkan kepada pengawas keuangan (atau akuntan kepala) dari setiap perusahaan. Kuesioner survei disertai dengan sebuah surat untuk memperkenalkan tujuan studi.

Pengawas keuangan/akuntan senior dipilih sebagai unit analisis (*participant survey*) karena dua alasan. Pertama, mereka berada pada posisi senior dan karenanya, diharapkan memiliki pemahaman yang sangat baik tentang prosedur pengendalian intern (ICP). Secara khusus, pengawas keuangan/akuntan senior seringkali terlibat aktif di dalam peninjauan sistem dan perubahannya, dan karenanya mereka diharapkan memiliki kepedulian yang lebih besar tentang adanya kelemahan atau kesalahan fungsi ICP. Kedua, pengawas keuangan/akuntan senior juga umumnya lebih paham dan peduli tentang terjadinya kecurangan di sejumlah bagian yang berbeda-beda pada sebuah organisasi, khususnya di dalam melaporkan dan menginvestigasi kecurangan tersebut. Selanjutnya untuk mengukur

sejauh mana tingkat validitas dan realibilitas dari berbagai item pertanyaan dalam kuestioner dan wawancara, maka dilakukan uji validitas dan realibilitas. Uji validitas dan realibilitas tersebut akan menentukan kualitas instrument penelitian.

Sebagai pendekatan kualitatif dilakukan *in depth interview*, kepada akuntan senior/pengawas keuangan dari sepuluh perusahaan (5 reponden berasal dari perusahaan di Sulut dan 5 responden perusahaan Jakarta), untuk mengetahui kasus kecurangan yang terjadi dalam perusahaan mereka dan kaitannya dengan variable-variable yang diteliti dalam penelitian ini. Keuntungan utama dari *indepth interview* adalah bahwa responden menyediakan lebih rinci informasi dari apa yang tersedia melalui metode pengumpulan data lain, seperti survei. *Indepth interview* dapat memberikan suasana yang lebih santai di mana untuk mengumpulkan informasi orang mungkin merasa lebih nyaman memiliki percakapan dibandingkan dengan survey.(Boyce, *et al.* 2006) . /Dan lamanya wawancara dilakukan sekitar 40-50 menit dengan terutama melakuka *open ended question*.

Wawancara ini memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai macam-macam kasus kecurangan dan penyebab terjadinya kecurangan tersebut maupun hubungannya dengan variable-variable yang diteliti, misalnya kemungkinan terjadinya kecurangan karyawan dihubungkan dengan persepsi karyawan tentang keadilan organisasi dan komponen-komponen kualitas prosedur pengendalian intern

Untuk pengisian kuesioner yang diedarkan dilakukan dengan tiga cara yaitu: (1) Langsung diantar ke perusahaan yang bersangkutan, (2) Melalui pos titipan kilat (3) Melalui e-mail langsung ke responden (4) Melalui e-mail ke grup tertentu misalnya alumni universitas. Tindak lanjut dilakukan dengan mendatangi responden, melalui telepon maupun e-mail setelah survei dikirimkan. Dalam tindak lanjut tersebut akan diberikan penjelasan kalau ada yang belum jelas. Selanjutnya dilakukan pengumpulan kuesioner dengan mendatangi responden secara langsung atau e-mail. Sebagian responden (diluar kota) diterima melalui titipan kilat.

Dari 250 kuesioner (printout) yang dikirimkan ke perusahaan yang dipilih untuk berpartisipasi yang dikirim langsung dan melalui titipan kilat, diterima 198 kuesioner (79 %) dimana 27 kuesioner tidak memenuhi syarat (10,8 persen). Sedangkan total 68 kuesioner yang diterima melalui email. Sehingga total kuesioner yang diterima menjadi 239 kuesioner yang berasal dari 64 perusahaan. Industri-industri ini dikelompokkan menjadi empat kategori: perdagangan besar, industri, super market dan lain-lain. Sektor terbesar adalah perdagangan (41,4 persen), diikuti dengan industri (23,8 persen), super market (16,7 persen), dan lain-lain(18,1 persen).

E. Analisis Data

Analisis data akan dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Oleh karena itu, model kerangka pikir penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 3 terlebih dahulu akan ditransformasikan kedalam format dan bentuk SEM. Pada dasarnya ada 2 model di dalam SEM yaitu model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran menggambarkan hubungan variabel laten dengan variabel teramati (*observed variables*) atau indikator. Sedangkan model struktural menggambarkan hubungan yang terjadi di antara variabel-variabel laten (Wijanto, 2008). Model kerangka pikir penelitian pada Gambar 3 merupakan contoh model struktural.

Model pengukuran dalam SEM sering disebut sebagai konstruk atau model *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Model pengukuran yang menunjukkan hubungan langsung antara sebuah variabel laten dengan variabel-variabel teramati terkait sering disebut sebagai *first order CFA* (1st Order CFA atau 1stCFA). Model pengukuran yang menunjukkan hubungan variabel laten dengan variabel-variabel teramati melalui beberapa variabel laten lain yang dikenal sebagai dimensi disebut *second order CFA* (2nd Order CFA atau 2ndCFA). Di bawah ini akan didefinisikan model pengukuran untuk ke 7 variabel laten penelitian.

1. Definisi Operasional dan Pembentukan Model Pengukuran dari Variabel Laten Penelitian

Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa Kuesioner penelitian ini mengandung 95 pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert yaitu: Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Netral = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1. Dalam SEM ke 95 pernyataan ini disebut sebagai variabel teramati atau sering disebut indikator, karena variabel ini yang mengandung angka yang berasal dari jawaban responden. Dengan berpedoman pada model kerangka pikir penelitian pada Gambar 3 serta uraiannya, dan 95 variabel teramati/indikator yang mengandung data berisi jawaban, maka dapat dibentuk model pengukuran variabel laten penelitian seperti di bawah ini.

1.1. Variabel Endogen yang sekaligus merupakan target studi Y_3 (Tingkat Kecurangan Karyawan)

Tingkat Kecurangan Karyawan adalah tingkat dari tindakan yang disengaja oleh anggota manajemen perusahaan, karyawan, atau pihak ketiga yang melakukan pembohongan atau penipuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil atau illegal. Dari kerangka pikir penelitian dapat dilihat bahwa variabel laten penelitian Tingkat Kecurangan Karyawan (KecurKar) ini dikonstruksi melalui tiga variabel sebagai berikut:

$Y_{3,1}$ = Tingkat Kecurangan Pelaporan Keuangan (KCP)

$Y_{3.2}$ = Tingkat Kecurangan Penyalah Gunaan Asset (KPG)

$Y_{3.3}$ = Tingkat Kecurangan Penerimaan Uang atau Suap (PUS)

Dari kuesioner dapat diketahui ada 12 pernyataan yang mewakili variabel tingkat kecurangan karyawan yaitu variabel Y301 sampai Y312. Variabel tingkat kecurangan pelaporan keuangan diwakili oleh Y301-Y304, Variabel tingkat kecurangan penyalah gunaan asset diwakili oleh Y305-Y308, dan variabel tingkat kecurangan penerimaan uang atau suap diwakili oleh Y309-Y312. Berdasarkan hal ini, maka model pengukuran variabel laten tingkat kecurangan karyawan bisa dimodelkan menggunakan 2nd Order CFA, seperti yang ditunjukkan pada lampiran 4. Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa variabel laten tingkat kecurangan karyawan diukur oleh 3 variabel laten yang sering disebut dimensi, yaitu KCP, KPG dan PUS dan ketiga dimensi tersebut diukur oleh 12 variabel teramati/indikator Y301-Y312.

1.2. Variabel Endogen Y_2 (Persepsi Keadilan Organisasi) sebagai *intervening* variabel

Persepsi Keadilan Organisasi adalah cara-cara karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil di dalam pekerjaan mereka dan bagaimana penentuan tersebut mempengaruhi variabel lain terkait dalam pekerjaan. Dari kerangka pikir penelitian dapat dilihat bahwa variabel laten penelitian persepsi keadilan organisasi (PKeadOrg) ini dikonstruks

melalui sebelas variabel yang terdiri dari enam variabel berkaitan dengan keadilan prosedural dan lima variabel keadilan distributif sebagai berikut:

- Y_{2.1} = Karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk konsistensi penerapan sistem dan proses organisasi
- Y_{2.2} = Karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk penekanan bias dalam penerapan sistem dan proses organisasi
- Y_{2.3} = Karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk akurasi dalam penerapan sistem dan proses organisasi
- Y_{2.4} = Karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk kebenaran pada penerapan sistem dan proses organisasi
- Y_{2.5} = Karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk keterwakilan dalam penerapan sistem dan proses organisasi
- Y_{2.6} = Karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk etika dalam penerapan sistem dan proses organisasi
- Y_{2.7} = Karakteristik keadilan distributif dalam bentuk penghargaan finansial (honorarium dan *reward* non-reguler lainnya) atas prestasi kerja (kinerja)
- Y_{2.8} = Karakteristik keadilan distributif dalam bentuk pujian langsung (penghargaan non-finansial) atas prestasi kerja (kinerja)
- Y_{2.9} = Karakteristik keadilan distributif dalam bentuk gaji (pendapatan reguler)
- Y_{2.10} = Karakteristik keadilan distributif dalam bentuk beban

$Y_{2.11}$ = Karakteristik keadilan distributif dalam bentuk tanggung jawab kerja

Dari kuesioner dapat diketahui ada 11 pernyataan yang mewakili variabel persepsi keadilan organisasi yaitu variabel Y_{201} sampai Y_{211} . Mengingat setiap variabel di atas diwakili oleh satu variabel teramati atau indikator, maka model pengukuran variabel laten persepsi keadilan organisasi bisa dimodelkan menggunakan 1st Order CFA, seperti yang ditunjukkan pada lampiran 4 menunjukkan model pengukuran variabel laten persepsi keadilan organisasi yang merupakan 1st Order CFA dengan 11 variabel teramati Y_{201} sampai Y_{211} .

1.3. Variabel Endogen Y_1 (KPPA) sebagai variabel intervening

KPPA adalah mutu aktivitas dan kebijakan untuk membantu pencegahan dan pendeteksian kesalahan dan kecurangan dalam transaksi serta memperbaiki kesalahan tersebut. Yang mencakup rancangan prosedur dan ketaatan pegawai pada prosedur pengendalian akuntansi. Dari kerangka pikir penelitian dapat dilihat bahwa variabel laten KPPA ini dikonstruksi melalui tujuh variabel atas

penilaian pengendalian akuntansi utama suatu perusahaan sebagai berikut:

$Y_{1.1}$ = Kualitas prosedur pengendalian akuntansi untuk manajemen kas dan bank. (KASBANK)

$Y_{1.2}$ = Kualitas prosedur pengendalian akuntansi untuk harta tetap (HARTATTA)

- $Y_{1.3}$ = Kualitas prosedur pengendalian akuntansi untuk pembelian dan utang (PBELIAN)
- $Y_{1.4}$ = Kualitas prosedur pengendalian internal untuk penjualan dan piutang (PJUALAN)
- $Y_{1.5}$ = Kualitas prosedur pengendalian internal untuk kepegawaian (KPEGAWAI)
- $Y_{1.6}$ = Kualitas prosedur pengendalian internal untuk sistem penggajian (PGAJIAN)
- $Y_{1.7}$ = Kualitas prosedur pengendalian internal untuk sistem persediaan (PSEDIAAN)

Dari kuesioner dapat diketahui ada 35 pernyataan yang mewakili variabel KPPA yaitu variabel Y101 sampai Y135. Variabel kasbank diwakili oleh Y101-Y106, Variabel harta tetap diwakili oleh Y107-Y112, Variabel pembelian diwakili oleh Y113-Y118, Variabel penjualan diwakili oleh Y119-Y124, Variabel kepegawaian diwakili oleh Y125-Y127, Variabel penggajian diwakili oleh Y128-Y129, dan Variabel persediaan diwakili oleh Y130-Y135. Berdasarkan hal ini, maka model pengukuran variabel laten KPPA bisa dimodelkan menggunakan 2nd Order CFA, seperti yang ditunjukkan pada lampiran 4. Model pengukuran variabel KPPA seharusnya mempunyai 35 variabel teramati. Mengingat keterbatasan tempat, maka model tersebut disederhanakan dengan hanya menggambarkan variabel awal dan akhir dari setiap dimensi. Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa variabel laten

KualACP diukur oleh 7 variabel laten yang sering disebut dimensi, yaitu kasbank, harta tetap, pembelian, penjualan, kepegawaian, penggajian, dan persediaan dan ketujuh dimensi tersebut diukur oleh 35 variabel teramati/indikator Y101-X135.

1.4. Variabel Eksogen X_3 (Lingkungan Etis Perusahaan)

Lingkungan Etis Perusahaan mencakup aspek-aspek manajemen puncak di dalam mencapai tujuan organisasi, nilai dan gaya manajemen. Dari kerangka pikir penelitian dapat dilihat bahwa variabel laten penelitian lingkungan etis perusahaan (LingkPer) ini dikonstruksi melalui lima variabel sebagai berikut:

$X_{3.1}$ = Penerapan dan tingkat integritas dan etis dalam organisasi (INTEGRIT)

$X_{3.2}$ = Penerapan tingkat kejujuran dalam organisasi (KJUJURAN)

$X_{3.3}$ = Penerapan standar tingkat kedisiplinan pimpinan perusahaan (DISIPLIN)

$X_{3.4}$ = Penerapan tingkat ketaatan hukum dan aturan (TAATKUM)

$X_{3.5}$ = Penerapan tingkat kepemimpinan yang etis dalam organisasi (PIMETIS)

Dari kuesioner dapat diketahui ada 10 pernyataan yang mewakili variabel lingkungan etis perusahaan yaitu variabel X301 sampai X310. Variabel tingkat integritas dan etis diwakili oleh X301-X302, Variabel tingkat kejujuran dalam organisasi diwakili oleh X303-X304, Variabel standar tingkat kedisiplinan



pimpinan perusahaan diwakili oleh X305-X306, Variabel taat hukum diwakili oleh X307-X308, dan Variabel kepemimpinan yang etis dalam organisasi diwakili oleh X309-X310. Berdasarkan hal ini, maka model pengukuran variabel laten lingkungan etis perusahaan bisa dimodelkan menggunakan 2nd Order CFA, seperti yang ditunjukkan pada lampiran 5 dapat dilihat bahwa variabel laten lingkungan etis perusahaan diukur oleh 5 variabel laten yang sering disebut dimensi, yaitu tingkat integritas dan etis, tingkat kejujuran, tingkat kedisiplinan, tingkat ketaatan hukum dan aturan, tingkat kepemimpinan etis dan kelima dimensi tersebut diukur oleh 10 variabel teramati/indikator X301-X310.

1.5. Variabel Eksogen X_2 (Manajemen Resiko)

Manajemen resiko adalah suatu proses yang dirancang untuk mengidentifikasi kejadian-kejadian potensial yang mungkin mempengaruhi perusahaan, mengelola resiko-resiko guna pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Dari kerangka pikir penelitian dapat dilihat bahwa variabel laten penelitian manajemen resiko (MjmResik) ini dikonstruksi melalui empat variabel sebagai berikut:

$X_{2,1}$ = Pelaksanaan manajemen resiko berkaitan dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan (TUJUAN)

$X_{2.2}$ = Pelaksanaan manajemen resiko berkaitan dengan tujuan tingkat aktivitas perusahaan (AKTIFITA)

$X_{2.3}$ = Pelaksanaan manajemen resiko berkaitan dengan identifikasi resiko (IDENTIFI)

$X_{2.4}$ = Pelaksanaan manajemen resiko berkaitan dengan perubahan-perubahan dan perkembangan yang terjadi yang mempengaruhi perusahaan (PERUBAHA).

Dari kuesioner dapat diketahui ada 11 pernyataan yang mewakili variabel manajemen resiko yaitu variabel X201 sampai X211. Variabel tujuan perusahaan secara keseluruhan diwakili oleh X201-X202, Variabel tujuan tingkat aktivitas perusahaan diwakili oleh X203-X206, Variabel Pelaksanaan manajemen resiko berkaitan dengan identifikasi resiko diwakili oleh X207-X209, dan Variabel perubahan-perubahan dan perkembangan yang terjadi yang mempengaruhi perusahaan diwakili oleh X210-X211. Berdasarkan hal ini, maka model pengukuran variabel laten MjmResik bisa dimodelkan menggunakan 2nd Order CFA, seperti yang ditunjukkan pada lampiran 6 menunjukkan bahwa variabel laten MjmResik diukur oleh 4 variabel laten tersebut yang sering disebut dimensi dan keempat dimensi tersebut diukur oleh 11 variabel teramati/indikator X201-X211.

1.6. Variabel Eksogen X_1 (Aktivitas Audit Internal)

Aktivitas Audit Internal adalah suatu fungsi yang independen, obyektif dan kegiatan konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi termasuk kualitas prosedur pengendalian intern. Dari kerangka pikir penelitian dapat dilihat bahwa variabel laten penelitian aktivitas audit internal (AuditInt) ini dikonstruksi melalui empat variabel sebagai berikut:

$X_{1,1}$ = Perluasan dan intensitas yang memadai untuk aktivitas audit internal keuangan

$X_{1,2}$ = Perluasan dan intensitas yang memadai untuk aktivitas audit internal proses unit bisnis

$X_{1,3}$ = Perluasan dan intensitas yang memadai untuk aktivitas audit internal area geografis operasi bisnis

$X_{1,4}$ = Perluasan dan intensitas yang memadai untuk aktivitas audit internal kepatuhan hukum dan perundangan.

Dari kuesioner dapat diketahui ada 4 pernyataan yang mewakili variabel audit internal yaitu variabel X11 sampai X14. Mengingat setiap variabel di atas diwakili oleh satu variabel teramati atau indikator, maka model pengukuran variabel laten audit internal bisa dimodelkan menggunakan 1st Order CFA, seperti yang ditunjukkan pada lampiran 6 menunjukkan model pengukuran variabel laten audit internal yang merupakan 1st Order CFA dengan 4 variabel teramati X11 sampai X14.

1.7. Variabel Eksogen X_4 (Kualitas informasi dan komunikasi)

Kualitas informasi dan komunikasi adalah perolehan informasi yang jelas, akurat, dapat dimengerti, lengkap, diidentifikasi dan diberikan tepat waktu, orang yang tepat. Dari kerangka pikir penelitian dapat dilihat bahwa variabel laten penelitian kualitas informasi dan komunikasi (KualInfo) ini dikonstruksi melalui lima variabel atas penilaian informasi dan komunikasi suatu perusahaan sebagai berikut:

$X_{4,1}$ = Tersedianya informasi yang memadai mengenai keadaan eksternal perusahaan (INFOEKS)

$X_{4,2}$ = Tersedianya informasi yang memadai mengenai keadaan internal perusahaan (INFOINT)

$X_{4,3}$ = Adanya sistem informasi yang dapat dipercaya (SISFO)

$X_{4,4}$ = Komunikasi dalam internal perusahaan yang memadai (KOMINT)

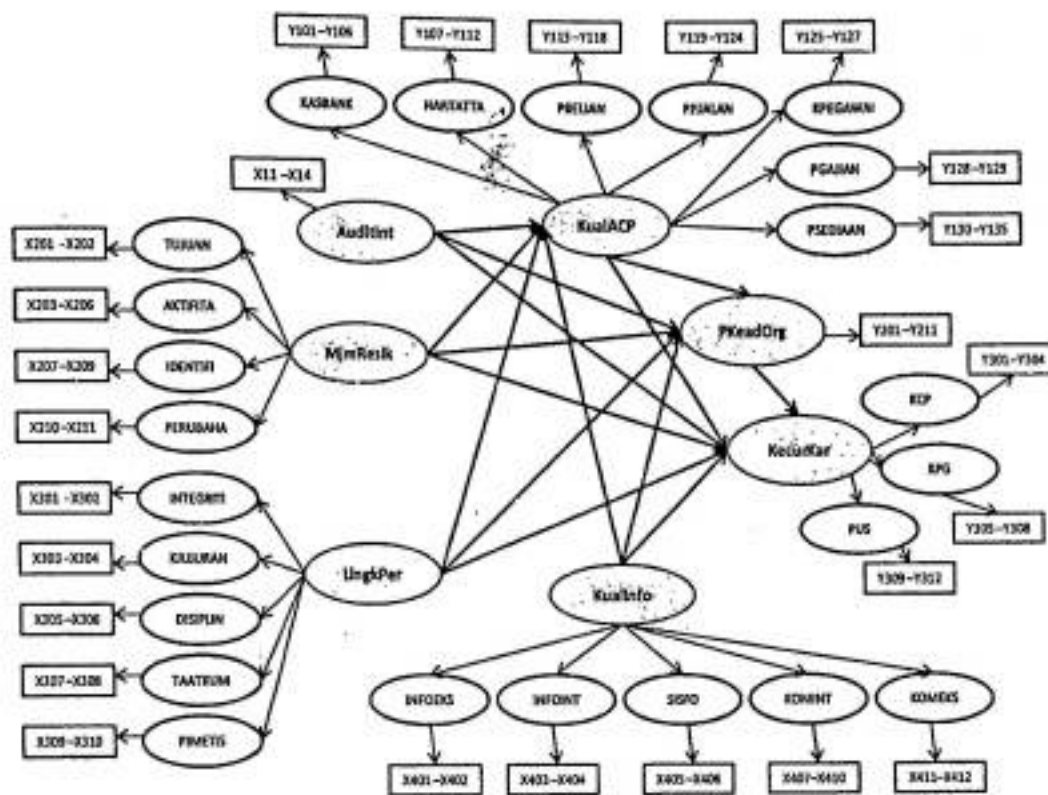
$X_{4,5}$ = Komunikasi dengan pihak eksternal perusahaan yang memadai (KOMEKS)

Dari kuesioner dapat diketahui ada 12 pernyataan yang mewakili variabel kualitas informasi dan komunikasi yaitu variabel X401 sampai X412. Variabel tersedianya informasi yang memadai mengenai keadaan eksternal perusahaan diwakili oleh X401-X402, Variabel tersedianya informasi yang memadai mengenai keadaan internal perusahaan diwakili oleh X403-X404,

variabel adanya sistem informasi yang dapat dipercaya (SISFO) diwakili oleh X405-X406, Variabel komunikasi dalam internal perusahaan yang memadai diwakili oleh X407-X410, dan Variabel komunikasi dengan pihak eksternal perusahaan yang memadai diwakili oleh X411-X412. Berdasarkan hal ini, maka model pengukuran variabel laten kualitas informasi dan komunikasi bisa dimodelkan menggunakan 2nd Order CFA, seperti yang ditunjukkan pada lampiran 5 menunjukkan bahwa variabel laten kualitas informasi dan komunikasi diukur oleh 5 variabel laten tersebut yang sering disebut dimensi dan kelima dimensi tersebut diukur oleh 12 variabel teramati/indikator X401-X412.

2. Model Penelitian Secara Lengkap

Model penelitian (Gambar 8), menggambarkan hubungan antar variabel laten penelitian dan digunakan untuk mendefinisikan hipotesis penelitian. Dengan menggabungkan model penelitian ini dengan model pengukuran penelitian (lampiran 5) maka dapat diperoleh model penelitian secara lengkap seperti yang ditunjukkan pada Gambar 9



Gambar 9. Model Penelitian Secara Lengkap

3. Prosedur SEM

Analisis data menggunakan SEM dilakukan mengikuti "two steps approach" yang terdiri dari 2 tahap yaitu analisis model pengukuran dan analisis model struktural. Secara garis besar tahap-tahap tersebut seperti di bawah ini.

1) Analisis Model Pengukuran Model Penelitian

Analisis model pengukuran dari setiap variabel laten utama dalam model

penelitian mencakup uji kecocokan keseluruhan model, uji validitas dan uji reliabilitas dari model pengukuran.

- a. Uji Kecocokan Keseluruhan Model, mengandung pengujian terhadap seberapa cocok model penelitian dengan sampel data. Ukuran kecocokan ini dikenal sebagai *Goodness Of Fit Indices* (GOFI). Kecocokan keseluruhan model yang baik ditunjukkan oleh beberapa nilai GOFI seperti pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Nilai GOFI untuk Kecocokan yang Baik

GOFI	Nilai Standar untuk Kecocokan Baik
RMSEA	$RMSEA \leq 0,08$
NFI	$NFI \geq 0,90$
CFI	$CFI \geq 0,90$
IFI	$IFI \geq 0,90$
Standardized RMR	$SRMR \leq 0.05$
GFI	$GFI \geq 0,90$

Sumber: Wijanto, 2008

- b. Uji validitas dari model pengukuran menggunakan kriteria, bahwa sebuah variabel teramati atau indikator merupakan ukuran yang valid dari sebuah variabel laten atau mempunyai validitas yang baik, jika (Wijanto, 2008): (1) Nilai-t (*t-value*) $\geq 1,96$ dan (2) Nilai muatan faktor standar (*Standardized Loading Factor/ SLF*) $\geq 0,50$ (Igbaria, *et al.*, 1997). Variabel-variabel teramati yang tidak memenuhi syarat atau tidak valid akan dikeluarkan dari model.

- c. Uji reliabilitas dari model pengukuran diukur dengan menggunakan 2 (dua) kriteria; yaitu *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE) yang nilainya dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Wijanto, 2008):

$$CR = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + \sum \text{Error}}$$

$$VE = \frac{\sum \text{Standardized Loading}^2}{N}$$

Kriteria reliabilitas model pengukuran yang baik adalah jika $CR \geq 0,70$ dan $VE \geq 0,50$ (Hair, *et al.*, 1998).

2) Analisis Model Struktural Model Penelitian

Analisis model struktural pada *SEM* digunakan untuk meneliti hubungan kausal di antara variabel-variabel laten. Hal ini sekaligus merupakan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Analisis model penelitian mencakup langkah-langkah:

- a. Uji Kecocokan Keseluruhan Model, yang mengandung pengujian terhadap seberapa cocok model penelitian dengan sampel data. Ukuran kecocokan yang dikenal sebagai *Goodness Of Fit Indices*

(GOFI) mewakili kecocokan model dan data yang baik ketika nilai-nilai GOFI pada Tabel 5 dipenuhi.

- b. Uji Signifikansi Koefisien Hubungan Kausal (*path coefficient*) di antara 2 variabel laten utama penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan memeriksa nilai-t (t-value) dari koefisien hubungan kausal. Ketika nilai-t ≥ 1.96 , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien tersebut adalah signifikan (tidak sama dengan nol). Lazimnya koefisien yang signifikan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian terkait diterima.

Sebagai tambahan langkah dalam kedua tahap tersebut yang mungkin diperlukan berkaitan dengan ukuran sampel adalah penyederhanaan model penelitian. Menurut *rule of thumb* di dalam SEM diperlukan minimal 5 responden untuk 1 variabel teramati (1 pertanyaan dalam kuesioner) jika akan digunakan estimasi *Maximum Likelihood* (ML) dan 10 responden jika akan digunakan *Weighted Least Square* (WLS) atau ADF (*Arbitrary Distribution Function*).

Seperti disebutkan sebelumnya bahwa kuesioner penelitian ini mengandung 95 pertanyaan yang berarti ada 95 variabel teramati dalam model penelitian ini, dengan demikian menurut *rule of thumb* diperlukan minimal $5 \times 95 = 475$ responden sebagai sampel penelitian ini. Telah disebutkan sebelumnya bahwa ukuran sampel penelitian ini adalah 239 responden, sehingga sampel tersebut kurang memadai untuk mengestimasi

model penelitian secara lengkap. Oleh karena itu, perlu dilakukan penyederhanaan model dan salah satu caranya adalah melalui perhitungan *Latent Variable Score/LVS* (Wijanto, 2008).

Dengan menghitung LVS dari variabel laten yang merupakan dimensi, maka dapat dilakukan transformasi model pengukuran 2ndCFA menjadi 1stCFA. Transformasi ini akan mengubah variabel-variabel laten yang sebelumnya merupakan dimensi menjadi variabel teramati yang mempunyai skor berasal dari perhitungan LVS. Dengan transformasi ini, maka model penelitian sekarang mempunyai 39 variabel teramati yang berasal dari 24 dimensi yang ditransformasikan menjadi variabel teramati dan 15 variabel teramati yang berasal dari 1stCFA AuditInt dan PKeadOrg. Dengan 39 variabel teramati, maka ukuran sampel minimal yang diperlukan adalah $5 \times 39 = 195$ responden.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas tahap-tahap dalam menguji hipotesis yang meliputi analisis deskriptif responden dan analisis penggunaan SEM. Analisis penggunaan SEM meliputi analisis model pengukuran, penyederhanaan variabel laten dengan menghitung *Latent Variable Score* (LVS), dan uji model struktural, serta pembahasan hasil uji hipotesis.

A. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif variabel penelitian ini adalah hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel dalam penelitian yang terdiri dari: 1) variabel *exogenous*: variabel aktivitas audit internal, variabel manajemen risiko, variabel lingkungan etis perusahaan, variabel kualitas informasi dan komunikasi; 2) variabel *intervening* kualitas prosedur pengendalian akuntansi dan variabel persepsi keadilan organisasi; 3) variabel *endogenous* kecurangan karyawan. Adapun deskripsi masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Variable Aktivitas Audit Internal

Frekwensi tanggapan responden secara keseluruhan berdasarkan analisis deskriptif dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 6. Distribusi Relatif Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Aktivitas Audit Internal

No	Indikator (Simbol)	Distribusi Jawaban Responden (%)				
		STS	TS	N	S	SS
1	X11	0.4	4.6	15.5	58.6	20.9
2	X12	0.4	4.6	16.7	63.2	15.1
3	X13	0.4	6.7	26.4	55.2	11.3
4	X14	0.4	4.2	20.5	54.0	20.9

Sumber: Tabel Distribusi Relatif Frekuensi diolah, 2012

Untuk keempat variable aktivitas internal audit telah diterapkan dengan memadai sekitar 67%-80% responden, di mana perluasan dan intensitas yang memadai untuk aktivitas audit internal keuangan sebanyak 79.5%, perluasan dan intensitas aktivitas audit internal proses unit bisnis dilaksanakan sebanyak 78.3%, perluasan dan intensitas aktivitas audit internal kepatuhan hukum dan perundangan dilaksanakan sebanyak 74.9% dan perluasan dan intensitas aktivitas audit internal area geografis operasi bisnis dilaksanakan 66.5%.

Hal ini berarti penerapan aktivitas audit telah dilaksanakan secara memadai dalam perusahaan yang menjadi responden.

2. Deskripsi Variabel Manajemen Resiko

Frekwensi tanggapan responden secara keseluruhan berdasarkan analisis deskriptif dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 7. Distribusi Relatif Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Manajemen Resiko

No	Indikator (Simbol)	Distribusi Jawaban Responden (%)				
		STS	TS	N	S	SS
1	X201	-	3.3	14.6	51.0	31.0
2	X202	-	4.2	17.6	62.3	15.9
3	X203	-	2.5	14.6	62.3	20.5
4	X204	0.4	3.8	27.2	54.4	14.2
5	X205	-	3.8	12.6	67.4	16.3
6	X206	-	1.7	16.7	64.4	17.2
7	X207	-	1.7	16.3	63.6	18.4
8	X208	0.4	3.3	16.7	60.7	18.8
9	X209	-	1.7	16.7	62.3	19.2
10	X210	-	4.2	29.7	57.3	8.8
11	X211	-	1.7	18.4	61.1	18.8

Sumber: Tabel Distribusi Relatif Frekuensi diolah, 2012

Sebagian besar responden telah melaksanakan manajemen resiko di mana pelaksanaan manajemen resiko berkaitan dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan 80%, dan pelaksanaan manajemen resiko berkaitan dengan tujuan tingkat aktivitas perusahaan sebanyak 79%, pelaksanaan manajemen resiko

berkaitan dengan identifikasi resiko 81%, pelaksanaan manajemen resiko berkaitan dengan perubahan-perubahan dan perkembangan yang terjadi yang mempengaruhi perusahaan sebanyak 73%.

3. Deskripsi Variabel Lingkungan Etis Perusahaan

Frekwensi tanggapan responden secara keseluruhan berdasarkan analisis deskriptif dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 8 Distribusi Relatif Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Etis Perusahaan

No	Indikator (Simbol)	Distribusi Jawaban Responden (%)				
		STS	TS	N	S	SS
1	X301	-	1.3	9.6	51.9	37.2
2	X302	0.4	2.9	9.6	57.3	29.7
3	X303	0.4	3.8	13.0	43.9	38.9
4	X304	0.4	2.1	17.2	59.4	20.9
5	X305	-	2.5	11.3	61.1	25.1
6	X306	-	6.3	19.7	52.3	21.8
7	X307	0.4	12.1	31.8	44.8	10.9
8	X308	-	9.2	33.9	43.9	13.0
9	X309	0.8	13.4	34.7	40.2	10.9
10	X310	5.9	17.2	24.7	33.9	18.4

Sumber: Tabel Distribusi Relatif Frekuensi diolah, 2012

Tanggapan responden yang telah menerapkan tingkat integritas dan etis dalam organisasi 88% , penerapan tingkat kejujuran dalam organisasi 82 % , penerapan standar tingkat kedisiplinan pimpinan

perusahaan 80%, penerapan ketaatan hukum dan aturan relatif lebih rendah 56% dan penerapan kepemimpinan yang etis dalam organisasi hanya sebanyak 52%.

Ternyata responden yang telah menerapkan tingkat dengan baik integritas dan etis, tingkat kejujuran dan tingkat kedisiplinan pimpinan perusahaan. Sedangkan penerapan ketaatan hukum dan aturan dan penerapan kepemimpinan yang etis dalam organisasi masih rendah, perlu dilakukan peningkatan kesadaran tata hukum/aturan dan kepemimpinan yang etis.

4. Deskripsi Variabel Kualitas Informasi dan Komunikasi

Frekwensi tanggapan responden secara keseluruhan berdasarkan analisis deskriptif dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 9. Distribusi Relatif Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Kualitas informasi dan komunikasi

No	Indikator (Simbol)	Distribusi Jawaban Responden (%)				
		STS	TS	N	S	SS
1	X401	0.8	2.1	14.6	63.2	19.2
2	X402	-	2.9	13.8	61.9	21.3
3	X403	0.8	2.5	10.0	55.2	31.4
4	X404	-	.8	10.5	62.3	26.4
5	X405	0.4	2.1	15.5	62.3	19.7
6	X406	0.4	2.9	18.4	60.7	17.6
7	X407	-	3.3	13.4	62.3	20.9
8	X408	0.4	4.2	12.1	57.3	25.9
9	X409	0.8	5.4	10.0	60.3	23.4
10	X410	0.4	5.0	11.3	51.0	32.2
11	X411	0.4	3.8	25.5	56.1	14.2
12	X412	1.3	2.5	14.6	63.2	18.4

Sumber: Tabel Distribusi Relatif Frekuensi diolah 2012

Dari tanggapan responden maka pernyataan bahwa hasil operasi perusahaan direview dan dibandingkan dengan anggaran secara berkala paling tinggi sebanyak 89%. Tersedianya informasi yang memadai mengenai keadaan eksternal perusahaan sebanyak 83%, sedangkan tersedianya informasi yang memadai mengenai keadaan internal perusahaan yang paling tinggi sebesar 88%, perusahaan mempunyai sistem informasi yang dapat dipercaya 80%, komunikasi dalam internal perusahaan yang memadai 83% dan komunikasi dengan pihak eksternal perusahaan yang memadai mendapat tanggapan yang paling rendah 76%. Penerapan unsur – unsur kualitas informasi dan komunikasi telah dilaksanakan dengan baik, antara 76% sampai 89% dari responden

5. Deskripsi Variabel Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi

Frekwensi tanggapan responden secara keseluruhan berdasarkan analisis deskriptif dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 10. Distribusi Relatif Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi

	Indikator (Simbol)	Distribusi Jawaban Responden (%)				
		STS	TS	N	S	SS
1	Y101	-	2.1	3.8	40.2	54.0
2	Y102	-	9.2	14.2	51.0	25.5
3	Y103	-	1.3	11.7	56.5	30.5
4	Y104	-	1.7	10.5	56.5	31.4
5	Y105	-	1.3	5.4	45.6	47.7
6	Y106	0.4	4.2	10.5	45.2	39.7
7	Y107	0.4	1.3	10.9	46.9	40.6
8	Y108	0.4	2.9	4.6	51.5	40.6
9	Y109	0.4	1.7	7.1	51.5	39.3
10	Y110	-	1.3	13.4	55.2	30.1
11	Y111	-	1.7	18.0	55.2	25.1
12	Y112	0.4	4.2	14.6	61.5	19.2
13	Y113	-	.4	7.5	53.6	38.5
14	Y114	-	2.1	5.9	48.5	43.5
15	Y115	0.4	2.9	17.6	50.6	28.5
16	Y116	2.1	2.9	9.6	41.4	43.9
17	Y117	-	2.1	10.0	38.5	49.4
18	Y118	-	.4	5.0	51.9	42.7
19	Y119	-	.4	8.8	43.1	47.7
20	Y120	-	1.3	7.5	46.9	44.4
21	Y121	-	2.5	12.6	40.2	44.8
22	Y122	-	.4	5.0	52.3	42.3
23	Y123	-	1.3	7.9	48.1	42.7
24	Y124	0.8	8.8	18.8	54.4	17.2
25	Y125	-	1.3	8.8	54.4	35.6
26	Y126	3.3	6.3	20.5	46.0	23.8
27	Y127	-	.8	13.4	53.6	32.2
28	Y128	-	2.5	5.9	46.9	44.8
29	Y129	-	3.3	5.0	41.4	50.2
30	Y130	-	3.8	11.3	46.4	38.5
31	Y131	-	6.3	15.9	55.2	22.6
32	Y132	-	1.7	11.3	56.1	31.0
33	Y133	0.4	3.8	18.8	60.3	16.7
34	Y134	-	3.3	7.9	49.0	39.7
35	Y135	-	2.1	15.5	48.5	33.9

Sumber: Tabel Distribusi Relatif Frekuensi diolah, 2012

Tanggapan responden atas penerapan unsur kualitas prosedur pengendalian internal untuk sistem penggajian yang paling tinggi sebanyak

92 %. Rincian pernyataan responden sebagai berikut: untuk penerapan kualitas prosedur pengendalian akuntansi untuk manajemen kas dan bank sebanyak 87%, kualitas prosedur pengendalian akuntansi untuk harta tetap 86%, kualitas prosedur pengendalian akuntansi untuk pembelian dan utang 89%, kualitas prosedur pengendalian internal untuk penjualan dan piutang 88%, kualitas prosedur pengendalian internal untuk kepegawaian 82%, kualitas prosedur pengendalian internal untuk sistem penggajian yang paling tinggi sebanyak 92%, kualitas prosedur pengendalian internal untuk sistem persediaan 83%.

Tanggapan responden atas penerapan unsur –unsur kualitas prosedur pengendalian akuntansi telah dilaksanakan oleh sebagian besar responden antara 82 % sampai 92%.

6. Deskripsi Variabel Persepsi Keadilan Organisasi

Frekwensi tanggapan responden secara keseluruhan berdasarkan analisis deskriptif dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 11. Distribusi Relatif Frekwensi Jawaban Responden Untuk Variabel Persepsi Keadilan Organisasi

No	Indikator (Simbol)	Distribusi Jawaban Responden (%)				
		STS	TS	N	S	SS
1	Y201	1.3	10	26.4	51.5	10.9
2	Y202	0.4	9.2	39.7	44.4	6.3
3	Y203	0.4	12.6	27.2	51.5	8.4
4	Y204	-	3.8	16.3	61.9	18
5	Y205	-	8.4	30.5	54	7.1
6	Y206	-	6.3	27.6	58.2	7.9
7	Y207	5.4	12.1	26.4	45.2	10.9
8	Y208	1.7	14.6	34.7	40.6	8.4
9	Y209	5	18	29.7	39.3	7.9
10	Y210	0.4	19.7	32.6	41.8	5.4
11	Y211	0.8	12.6	28	49.8	8.8

Sumber: Tabel Distribusi Relatif Frekuensi diolah, 2012

Dari segi karakteristik keadilan prosedural maka penerapannya rata-rata 63% dari responden, di mana karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk kebenaran pada penerapan sistem dan proses organisasi mendapat tanggapan yang paling besar 80%. Sedangkan karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk konsistensi penerapan sistem dan proses organisasi 62%, karakteristik penerapan keadilan prosedural dalam bentuk penekanan bias dalam penerapan sistem dan proses organisasi yang paling rendah sebesar 51% , karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk akurasi dalam penerapan sistem dan proses organisasi 60% , karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk keterwakilan dalam penerapan sistem dan proses

organisasi 61%, karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk etika dalam penerapan sistem dan proses organisasi 66%.

Adapun karakteristik keadilan distributif penerapannya rata-rata 52% dari responden dengan rincian karakteristik keadilan distributif bentuk penghargaan finansial (honorarium dan *reward* non-reguler lainnya) atas prestasi kerja (kinerja) 56%, karakteristik keadilan distributif dalam bentuk pujian langsung (penghargaan non-finansial) atas prestasi kerja (kinerja) 49%, karakteristik keadilan distributif dalam bentuk gaji (pendapatan reguler) 47%, karakteristik keadilan distributif dalam bentuk beban 47%, karakteristik keadilan distributif dalam bentuk tanggung jawab kerja 59%.

Hal ini menunjukkan karakteristik penerapan keadilan prosedural dalam bentuk penekanan bias dalam penerapan sistem dan proses organisasi, penerapan karakteristik keadilan distributif dalam bentuk gaji (pendapatan reguler) dan karakteristik keadilan distributif dalam bentuk beban, karakteristik keadilan distributif bentuk penghargaan finansial (honorarium dan *reward* non-reguler lainnya) atas prestasi kerja (kinerja) 56% masih rendah dan perlu dilakukan perbaikan-perbaikan penerapan prosedur-prosedur dan pendistribusiannya, sehingga persepsi keadilan organisasi dalam perusahaan dapat lebih ditingkatkan



7. Deskripsi Variabel Tingkat Kecurangan Karyawan

Frekwensi tanggapan responden secara keseluruhan berdasarkan analisis deskriptif dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 12. Distribusi Relatif Frekuensi Jawaban Responden Untuk Variabel Kecurangan Karyawan

No	Indikator (Simbol)	Distribusi Jawaban Responden (%)				
		STS	TS	N	S	SS
1	Y301	32.2	39.3	10.0	13.0	5.4
2	Y302	20.9	43.5	21.3	11.7	2.5
3	Y303	9.2	31.0	23.0	28.0	8.4
4	Y304	13	36.8	27.2	21.3	1.3
5	Y305	15.9	38.9	17.6	22.6	5
6	Y306	23	36	20.9	15.5	4.6
7	Y307	14.2	46.4	21.8	15.9	1.3
8	Y308	29.7	49	13	5.4	2.5
9	Y309	13	39.3	24.7	18.8	4.2
10	Y310	16.7	36	23.4	18	5.4
11	Y311	56.1	28.5	9.2	5.4	0.8
12	Y312	5	12.6	31.8	41.8	8.8

Sumber: Tabel Distribusi Relatif Frekuensi diolah, 2012

Dari table diatas terlihat ketiga tiga jenis tingkat kecurangan yaitu tingkat kecurangan pelaporan keuangan (Y301-Y304), penyalahgunaan asset, (Y 305-Y308) dan bentuk penerimaan uang atau suap (Y 309-Y312) Distribusi jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju untuk pernyataan-pernyataan yang menunjukkan indikasi adanya kecurangan dalam bentuk penyalahgunaan asset 18 % dan bentuk penerimaan uang atau suap rata-rata 23 % sedangkan untuk indikasi adanya kecurangan pelaporan keuangan menunjukkan angka yang lebih tinggi 26%. Dari hasil *in depth interview* ditemukan bahwa rata-rata responden mengemukakan kecurangan penyalahgunaan aktiva merupakan salah satu tipe fraud yang

paling umum terjadi. Aksi *fraud* biasanya berupa pencurian harta perusahaan, dengan melibatkan orang dalam, baik manajemen, karyawan, bahkan pihak ketiga. Yang paling sering terjadi pencurian kas, persediaan, dan pengeluaran yang bersifat fiktif. Sebagian besar responden juga mengemukakan bahwa sering ditemukan kecurangan dalam bentuk penerimaan uang atau suap. Kecurangan dalam bentuk penerimaan uang atau suap biasanya melibatkan pihak luar misalnya bagian pembelian menerima uang suap dari *supplier* barang tertentu, untuk melakukan pembelian dari perusahaannya meskipun harganya relative tinggi.

Dalam wawancara umumnya responden menyetujui bahwa kecurangan pelaporan keuangan merupakan tingkat kecurangan yang terutama dilakukan oleh tingkat manajemen. Hasil survey menunjukkan tingkat kecurangan dalam bentuk penyalahgunaan asset 18,2 %, tingkat kecurangan pelaporan keuangan 22.9% dan tingkat kecurangan penerimaan uang atau suap mendapat jawaban setuju rata-rata 25,8%. Adapun pernyataan indikasi adanya tingkat kecurangan dalam bentuk penerimaan uang atau suap yaitu insentif manajemen terkait dengan pencapaian ekspektasi laba atau standar pendapatan tertentu (Y312) yang yang mendapat jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang paling sedikit sebesar 18%, jawaban setuju dan sangat setuju yang paling tinggi dengan total 51%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden masih melaksanakan insentif manajemen terkait dengan pencapaian ekspektasi

laba tertentu di mana hal ini merupakan indikasi terjadinya kecurangan. Sebaliknya pernyataan adanya karyawan yang hidup di luar batas kemampuannya, kecanduan obat, atau senang berjudi (Y311) mendapatkan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju yang paling tinggi yaitu 84,6% responden dan hanya 6.2% yang setuju .

Sedangkan untuk pernyataan yang merupakan indikasi adanya tingkat kecurangan pelaporan keuangan yang paling sering terjadi adalah dilakukan jurnal penyesuaian setelah periode penutupan buku (*closed accounting period*) yaitu sebanyak 36% reponden menjawab setuju . Untuk pernyataan indikasi adanya tingkat kecurangan penyalah gunaan asset yang paling sering terjadi yaitu terdapat ketidak cocokan antara saldo persediaan barang secara fisik dengan pembukuan sebanyak 28% setuju.

B. Analisis Kuantitatif

Analisis menggunakan SEM dengan perangkat lunak LISREL versi 8.8 mengikuti "*two-step approach*" yaitu dilakukan analisis model pengukuran terlebih dahulu, dan berikutnya dilakukan analisis model struktural (Wijanto, 2008). Oleh karena itu pembahasan dalam subbab ini mencakup analisis model pengukuran, penyederhanaan variabel laten dengan menghitung *Latent Variable Score* (LVS), dan uji model struktural, serta pembahasan hasil uji hipotesis.

1. Persamaan matematika untuk model penelitian

a. Notasi yang digunakan

λ_X = Koefisien Loading Factor dari Model Pengukuran variabel X

λ_Y = Koefisien Loading Factor dari Model Pengukuran variabel Y

λ_D = Koefisien Loading Factor dari Model Pengukuran variabel dimensi

β = Koefisien Lintasan (path coefficient) antara variabel eksogen dengan endogen (contoh antara KualInfo dengan KualACP)

γ = Koefisien Lintasan (path coefficient) antara 2 variabel endogen (contoh antara KualACP dengan KecurKar)

e_X = Error dari Model Pengukuran variabel X

e_Y = Error dari Model Pengukuran variabel Y

e_D = Error dari Model Pengukuran variabel Dimensi

e_S = Error dari Model Struktural

b. Model Pengukuran *First Order* dan Model Pengukuran *Second Order* (lihat lampiran 4)

c. Model Struktural dari Model Penelitian

$$\text{KualACP} = \gamma_1 * \text{AuditInt} + \gamma_2 * \text{MjmResik} + \gamma_3 * \text{LingkPer} + \gamma_4 * \text{KualInfo} + e_{S1}$$

$$\text{PKeadOrg} = \gamma_5 * \text{AuditInt} + \gamma_6 * \text{MjmResik} + \gamma_7 * \text{LingkPer} + \gamma_8 * \text{KualInfo} + \beta_1 * \text{KualACP} + e_{S2}$$

$$\text{KecurKar} = \gamma_9 * \text{AuditInt} + \gamma_{10} * \text{MjmResik} + \gamma_{11} * \text{LingkPer} + \gamma_{12} * \text{KualInfo} + \beta_2 * \text{KualACP} + \beta_3 * \text{PKeadOrg} + e_{S3}$$

2. Analisis Model Pengukuran Variabel Penelitian

Analisis model pengukuran variabel laten penelitian akan mencakup: uji kecocokan keseluruhan model (*overall model fit*), uji validitas dan reliabilitas model pengukuran. Uji kecocokan keseluruhan model digunakan untuk melihat seberapa cocok (*fit*) data terhadap model. Derajat kecocokan

data dan model ini dapat diketahui melalui *Goodness Of Fit Index* (GOFI) yang ada di *output* LISREL. Uji validitas ditujukan untuk melihat apakah sebuah variabel teramati (indikator) merupakan pengukur atau refleksi dari variabel laten terkait. Uji validitas ini dilakukan dengan melihat nilai *Standardized Loading Factor* (SLF) indikator tersebut terhadap variabel latennya. Uji reliabilitas ditujukan untuk melihat konsistensi model pengukuran dari variabel laten penelitian. Uji reliabilitas model pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menghitung *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE) seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya.

Analisis model pengukuran dilakukan terhadap variabel-variabel laten penelitian yaitu variabel laten aktivitas audit internal (*auditint*), manajemen resiko (*mjmresik*), lingkungan etis perusahaan (*lingkper*), kualitas informasi dan komunikasi (*kualinfo*), kualitas prosedur pengendalian akuntansi (*kualacp*), persepsi keadilan organisasi (*pkeadorg*) dan tingkat kecurangan karyawan (*kecurkar*). Analisis model pengukuran akan meliputi langkah-langkah sebagai berikut: a) analisis model pengukuran variabel laten *first-order*, b) perhitungan *Latent Variable Score* (LVS), dan c) analisis model pengukuran variabel laten *second order* (jika variabel laten tersebut merupakan *second order Confirmatory Factor Analysis/ 2ndCFA*).

a. Variabel Laten Aktifitas Audit Internal (AuditInt)

Variabel laten aktifitas audit internal merupakan *First Order Confirmatory Factor Analysis* (1stCFA) yang diukur oleh 4 variabel teramati atau indikator X11 sampai X14. Estimasi awal terhadap model pengukuran variabel laten audit internal ditunjukkan melalui diagram lintasan pada lampiran 5 (Variabel laten audit internal diberi nama AUILVS dalam model ini) menunjukkan bahwa semua variabel teramati X11-X14 mempunyai *Standardized Loading Factor* (SLF) > 0,50, yang berarti semua variabel teramati tersebut valid. Dari nilai RMSEA dan p-value yang tercantum dalam gambar tersebut menunjukkan kecocokan data dan model yang baik. Oleh karena itu, tidak perlu dilakukan estimasi lebih lanjut. Dari lampiran 5 dan *printed output* LISREL 8.8 (lampiran 6) diperoleh nilai *Goodness Of Fit Index* (GOFI) dari model pengukuran variabel audit internal seperti yang ditunjukkan pada Tabel 13. Selain dari GOFI pada tabel 13 tersebut juga disajikan nilai validitas dan hasil perhitungan reliabilitas dari model pengukuran variabel audit internal

Tabel 13. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Variabel Audit Internal

Variable	*SLF \geq 0.5	Error	*CR \geq 0.7	*VE \geq 0.5	Kesimpulan
AUILVS			0.92	0.75	Reliabilitas baik
X11	0,87	0,24			Validitas baik
X12	0,94	0,11			Validitas baik
X13	0,82	0,34			Validitas baik
X14	0,84	0,30			Validitas baik
GOFI: RMSEA (\leq 0,08**) = 0,0 ; NFI(\geq 0,90**) = 0,99, CFI(\geq 0,90**) = 1,00 IFI(\geq 0,90**) = 1,0; Standardized RMR (\leq 0,05**) = 0,006; GFI(\geq 0,90**) = 1,00					

*SLF = *Standardized Loading Factor*

* CR = *Construct Reliability*; *VE = *Variance Extracted*

** Kriteria untuk Kecocokan yang Baik

Dari Tabel 13 di atas terlihat bahwa nilai GOFI menunjukkan kecocokan keseluruhan model yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecocokan model dengan data dari model pengukuran variabel aktivitas audit internal adalah baik. Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran variabel aktivitas audit internal dapat digunakan nilai SLF dan *error variances* yang ditunjukkan pada lampiran 5. Pada tabel 13 terlihat hasil perhitungan validitas dan reliabilitas model pengukuran variabel aktivitas audit internal dan bahwa seluruh variable teramati dari variabel aktivitas audit internal adalah valid, karena memiliki nilai $SLF \geq 0.50$. Sedangkan reliabilitas model pengukuran variabel aktivitas audit internal adalah baik, karena mempunyai $CR = 0,93 \geq 0.70$ dan $VE = 0,78 \geq 0.50$. Seperti disebutkan sebelumnya bahwa variabel aktivitas audit internal merupakan *First Order Confirmatory Factor Analysis (1stCFA)* yang berarti

tidak mempunyai dimensi, sehingga tidak dilakukan perhitungan *Latent Variable Score (LVS)*.

b. Variabel Laten Manajemen Resiko (*MjmResik*)

Variabel Laten manajemen resiko merupakan *Second Order Confirmatory Factor Analysis (2ndCFA)* dengan 4 variabel laten sebagai dimensi atau *second order* yaitu: variabel laten tujuan perusahaan secara keseluruhan (*Tujuan*), tujuan tingkat aktivitas perusahaan (*Aktifita*), identifikasi resiko (*Identifi*) dan perubahan-perubahan dan perkembangan yang terjadi yang mempengaruhi perusahaan (*Perubaha*). Variabel laten tujuan perusahaan secara keseluruhan adalah *First Order Confirmatory Factor Analysis (1stCFA)* yang diukur oleh 2 variabel teramati atau indikator X201 dan X202. Variabel laten tujuan tingkat aktivitas perusahaan adalah *1stCFA* yang diukur oleh 4 variabel teramati atau indikator X203 sampai X206. Variabel laten identifikasi resiko adalah *1stCFA* yang diukur oleh 3 variabel teramati atau indikator X207, X208 dan X209. Variabel laten perubahan-perubahan dan perkembangan yang terjadi yang mempengaruhi perusahaan adalah *1stCFA* yang diukur oleh 2 variabel teramati atau indikator X210 dan X211. Estimasi awal terhadap model pengukuran dari keempat dimensi variabel laten manajemen resiko ditunjukkan melalui diagram lintasan pada lampiran 5, yang menunjukkan bahwa semua variabel teramati dari keempat variabel laten mempunyai *Standardized Loading Factor(SLF)* > 0,50, yang

berarti semua variabel teramati tersebut valid. Estimasi ulang dilakukan untuk memperoleh kecocokan keseluruhan model (*overall model fit*) yang lebih baik menghasilkan diagram lintasan (lampiran 5) dan *printed output* LISREL 8.8 (lampiran 6) diperoleh nilai *Goodness Of Fit Index* (GOFI) dari model pengukuran dimensi variabel manajemen resiko (Tabel 14). Selain dari GOFI pada tabel 14 tersebut juga disajikan nilai validitas dan hasil perhitungan reliabilitas dari model pengukuran variabel manajemen resiko

Tabel 14. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Dimensi Model Pengukuran Variabel Manajemen Resiko

Variable	*SLF \geq 0.5	Error	*CR \geq 0.7	*VE \geq 0.5	Kesimpulan
TUJUAN			0,75	0,60	Reliabilitas baik
X201	0,71	0,50			Validitas baik
X202	0,84	0,29			Validitas baik
AKTIFITA			0,86	0,60	Reliabilitas baik
X203	0,80	0,36			Validitas baik
X204	0,72	0,49			Validitas baik
X205	0,79	0,37			Validitas baik
X206	0,78	0,39			Validitas baik
IDENTIFI			0,84	0,64	Reliabilitas baik
X207	0,81	0,35			Validitas baik
X208	0,72	0,48			Validitas baik
X209	0,87	0,25			Validitas baik
PERUBAHA			0,77	0,62	Reliabilitas baik
X210	0,78	0,39			Validitas baik
X211	0,80	0,36			Validitas baik
GOFI:	RMSEA (\leq 0,08**) = 0,009 ; NFI (\geq 0,90**) = 0,83 ; CFI (\geq 0,90**) = 1,00				
	IFI (\geq 0,90**) = 1,00 ; Standardized RMR (\leq 0,05**) = 0,066 ; GFI (\geq 0,90**) = 0,96				

*SLF = Standardized Loading Factor

*CR = Construct Reliability; *VE = Variance Extracted

**Kriteria untuk Kecocokan yang Baik



Dari Tabel 14 di atas terlihat bahwa nilai GOFI untuk NFI ($0,83 < 0,90$) dan *standardized RMR* ($0,066 > 0,05$) menunjukkan kecocokan cukup baik, sedangkan RMSEA, CFI, IFI dan GFI menunjukkan kecocokan keseluruhan model yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum kecocokan model dengan data dari model pengukuran variabel manajemen resiko adalah baik. Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran variabel manajemen resiko dapat digunakan nilai SLF dan *error variances* yang ditunjukkan pada lampiran 5. Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas model pengukuran variabel manajemen resiko juga dapat dilihat pada Tabel 16, terlihat bahwa seluruh variable teramati dari variable laten tujuan perusahaan secara keseluruhan (*Tujuan*), tujuan tingkat aktivitas perusahaan (*Aktifita*), identifikasi resiko (*Identifi*) dan perubahan-perubahan dan perkembangan yang terjadi yang mempengaruhi perusahaan (*Perubaha*) adalah valid, karena memiliki nilai $SLF \geq 0.50$. Sedangkan reliabilitas model pengukuran variabel laten-variabel laten tersebut adalah baik, karena masing-masing mempunyai $CR \geq 0.70$ dan $VE = \geq 0.50$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dari dimensi-dimensi variabel laten manajemenresiko memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Setelah diperoleh model pengukuran yang valid dan reliabel, langkah berikutnya adalah melakukan perhitungan *Latent Variable Score* (LVS) dari dimensi model pengukuran variabel manajemen resiko. LVS tersebut disimpan dalam variabel tujuan perusahaan secara keseluruhan, tujuan

tingkat aktivitas perusahaan, identifikasi resiko dan perubahan-perubahan dan perkembangan yang terjadi yang mempengaruhi perusahaan sehingga keempat variabel tersebut berubah menjadi variabel teramati atau indikator. Dengan adanya LVS ini, maka model pengukuran variabel laten manajemen resiko yang sebelumnya *2nd order CFA* bisa disederhanakan menjadi *1st order CFA*, seperti pada gambar 8, di mana dapat dilihat bahwa semua variabel teramati adalah valid ($SLF > 0,50$) yang berarti keempat variabel tersebut merupakan indikator dari variabel laten manajemen resiko. Selanjutnya keempat variabel ini akan digabung dengan variabel teramati lain sebagai bagian dari model penelitian yang disederhanakan.

c. Variabel Laten Lingkungan Etis Perusahaan (LingkPer)

Variabel laten lingkungan etis perusahaan merupakan *Second Order Confirmatory Factor Analysis (2ndCFA)* dengan 5 variabel laten sebagai dimensi atau *second order* yaitu: variabel laten penerapan tingkat integritas dan etis dalam organisasi (*Integrit*), penerapan tingkat kejujuran dalam organisasi (*Kjujuran*), penerapan standar tingkat kedisiplinan pimpinan perusahaan (*Disiplin*), penerapan tingkat ketaatan hukum dan aturan (*Taatkum*) dan penerapan tingkat kepemimpinan yang etis dalam organisasi (*Pimetis*). Kelima variabel laten tersebut adalah *First Order Confirmatory Factor Analysis (1stCFA)* yang masing-masing diukur oleh 2 variabel teramati atau indikator. Dengan demikian, ada 10 variabel teramati atau indikator yaitu

X301 sampai X310 yang mengukur kelima variabel laten tersebut. Estimasi awal terhadap model pengukuran dari kelima dimensi variabel laten lingkungan etis perusahaan ditunjukkan melalui diagram lintasan, yang menunjukkan bahwa semua variabel teramati dari keempat variabel laten mempunyai *Standardized Loading Factor*(SLF) $> 0,50$, yang berarti semua variabel teramati tersebut valid. Estimasi ulang dilakukan untuk memperoleh kecocokan keseluruhan model yang lebih baik menghasilkan diagram lintasan (lampiran 5). Dari diagram lintasan dan *printed output* LISREL 8.8 (lampiran 6) diperoleh nilai *Goodness Of Fit Index* (GOFI) dari model pengukuran variabel lingkungan etis perusahaan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 15. Selain dari GOFI pada tabel 15 tersebut juga disajikan nilai validitas dan hasil perhitungan reliabilitas dari model pengukuran variabel lingkungan etis perusahaan

Tabel 15. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Dimensi Variabel Lingkungan Etis Perusahaan

Variable	*SLF \geq 0.5	Error	*CR \geq 0.7	*VE \geq 0.5	Kesimpulan
INTEGRIT			0,82	0,69	Reliabilitas baik
X301	0,83	0,32			Validitas baik
X302	0,83	0,30			Validitas baik
KJUJURAN			0,73	0,58	Reliabilitas baik
X303	0,83	0,31			Validitas baik
X304	0,68	0,54			Validitas baik
DISIPLIN			0,81	0,67	Reliabilitas baik
X305	0,82	0,32			Validitas baik
X306	0,82	0,33			Validitas baik
TAATKUM			0,61	0,44	Reliabilitas kurang baik
X307	0,71	0,49			Validitas baik
X308	0,61	0,63			Validitas baik
PIMETIS			0,82	0,70	Reliabilitas baik
X309	0,81	0,34			Validitas baik
X310	0,86	0,26			Validitas baik
GOFI: RMSEA (\leq 0,08**) = 0,0 ; NFI(\geq 0,90**) = 0,91 ; CFI(\geq 0,90**) = 1,00					
IFI(\geq 0,90**) = 1,01; Standardized RMR (\leq 0,05**) = 0,035; GFI(\geq 0,90**) = 0,98					

*SLF = Standardized Loading Factor

*CR = Construct Reliability; *VE = Variance Extracted

**Kriteria untuk Kecocokan yang Baik

Dari Tabel 15 di atas terlihat bahwa nilai GOFI menunjukkan kecocokan keseluruhan model yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecocokan model dengan data dari model pengukuran variabel LingPer adalah baik. Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran variabel lingkungan etis perusahaan dapat digunakan

nilai SLF dan *error variances* yang ditunjukkan pada lampiran 5. Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas model pengukuran variabel lingkungan etis perusahaan juga dapat dilihat pada Tabel 15. Dari Tabel 15 di atas terlihat bahwa seluruh variable teramati dari variable laten variabel laten penerapan tingkat integritas dan etis dalam organisasi (*Integrit*), penerapan tingkat kejujuran dalam organisasi (*Kjujuran*), penerapan standar tingkat kedisiplinan pimpinan perusahaan (*Disiplin*), penerapan tingkat ketaatan hukum dan aturan (*Taatkum*) dan penerapan tingkat kepemimpinan yang etis dalam organisasi (*Pimetis*) adalah valid, karena memiliki nilai $SLF \geq 0.50$. Kecuali variabel laten penerapan tingkat ketaatan hukum dan aturan yang mempunyai reliabilitas yang kurang baik ($CR < 0.70$ dan $VE < 0.50$), reliabilitas model pengukuran variabel laten-variabel laten lainnya adalah baik, karena masing-masing mempunyai $CR \geq 0.70$ dan $VE = \geq 0.50$. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dari dimensi-dimensi variabel laten lingkungan etis perusahaan memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Setelah diperoleh model pengukuran yang valid dan reliabel, langkah berikutnya adalah melakukan perhitungan *Latent Variable Score* (LVS) dari dimensi model pengukuran variabel manajemen resiko. LVS tersebut disimpan dalam variabel variable laten variabel laten penerapan tingkat integritas dan etis dalam organisasi (*Integrit*), penerapan tingkat kejujuran dalam organisasi (*Kjujuran*), penerapan standar tingkat kedisiplinan pimpinan

perusahaan (*Disiplin*), penerapan tingkat ketaatan hukum dan aturan (*Taatkum*) dan penerapan tingkat kepemimpinan yang etis dalam organisasi (*Pimetus*) sehingga kelima variabel tersebut berubah menjadi variabel teramati atau indikator. Dengan adanya LVS ini, maka model pengukuran variabel laten lingkungan etis perusahaan yang sebelumnya *2nd order CFA* bisa disederhanakan menjadi *1st order CFA*, seperti pada lampiran 4, di mana dapat dilihat bahwa semua variabel teramati adalah valid ($SLF > 0,50$) yang berarti kelima variabel tersebut merupakan indikator dari variabel laten lingkungan etis perusahaan. Selanjutnya keempat variabel ini akan digabung dengan variabel teramati lain sebagai bagian dari model penelitian yang disederhanakan.

d. Variabel Laten Kualitas Informasi dan Komunikasi (KualInfo)

Variabel laten kualitas informasi dan komunikasi merupakan *Second Order Confirmatory Factor Analysis (2ndCFA)* dengan 5 variabel laten sebagai dimensi atau *second order* yaitu: variabel tersedianya informasi yang memadai mengenai keadaan eksternal perusahaan (*INFOEKS*), tersedianya informasi yang memadai mengenai keadaan internal perusahaan (*INFOINT*), adanya sistem informasi yang dapat dipercaya (*SISFO*), komunikasi dalam internal perusahaan yang memadai (*KOMINT*), komunikasi dengan pihak eksternal perusahaan yang memadai (*KOMEKS*).

Kelima variabel laten tersebut adalah *First Order Confirmatory Factor Analysis* (1stCFA) yang diukur oleh 12 variabel teramati atau indikator. Dengan demikian, ada 12 variabel teramati atau indikator yaitu X401 sampai X412 yang mengukur kelima variabel laten tersebut. Estimasi awal terhadap model pengukuran dari kelima dimensi variabel laten kualitas informasi dan komunikasi ditunjukkan melalui diagram lintasan pada lampiran 5, yang menunjukkan menunjukkan bahwa semua variabel teramati dari kelima variabel laten mempunyai *Standardized Loading Factor*(SLF) $> 0,50$, yang berarti semua variabel teramati tersebut valid. Estimasi ulang dilakukan untuk memperoleh kecocokan keseluruhan model yang lebih baik menghasilkan diagram lintasan. Dari diagram lintasan dan *printed output* LISREL 8.8 diperoleh nilai *Goodness Of Fit Index* (GOFI) dari Model Pengukuran Variabel KualInfo seperti yang ditunjukkan pada Tabel 16. Selain dari GOFI pada tabel 16 tersebut juga disajikan nilai validitas dan hasil perhitungan reliabilitas dari model pengukuran variabel kualitas informasi dan komunikasi.

Tabel 16. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Dimensi Variabel Kualitas Informasi dan Komunikasi

Variable	*SLF \geq 0.5	Error	*CR \geq 0.7	*VE \geq 0.5	Kesimpulan
INFOEKS			0,87	0,77	Reliabilitas baik
X401	0,87	0,25			Validitas baik
X402	0,89	0,20			Validitas baik
INFOINT			0,81	0,68	Reliabilitas baik
X403	0,82	0,32			Validitas baik
X404	0,83	0,32			Validitas baik
SISFO			0,82	0,69	Reliabilitas baik
X405	0,85	0,27			Validitas baik
X406	0,81	0,34			Validitas baik
KOMEKS			0,90	0,69	Reliabilitas baik
X407	0,79	0,37			Validitas baik
X408	0,74	0,45			Validitas baik
X409	0,83	0,31			Validitas baik
X410	0,81	0,35			Validitas baik
KOMINT			0,72	0,56	Reliabilitas baik
X411	0,67	0,54			Validitas baik
X412	0,82	0,33			Validitas baik
GOFI: RMSEA (\leq 0,08**) = 0,0 ; NFI(\geq 0,90**) = 0,91; CFI(\geq 0,90**) = 1,00					
IFI(\geq 0,90**) = 1,05; Standardized RMR (\leq 0,05**) = 0,086; GFI(\geq 0,90**) = 0,96					

*SLF = Standardized Loading Factor

*CR = Construct Reliability, *VE = Variance Extracted

** Kriteria untuk Kecocokan yang Baik

Dari Tabel 16 di atas terlihat bahwa meskipun nilai *Standardized RMR* = 0,086 > 0,05. yang menunjukkan kecocokan model yang kurang baik, tetapi

lima nilai GOFI lainnya menunjukkan kecocokan keseluruhan model yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum kecocokan model dengan data dari model pengukuran dimensi variabel *KuallInfo* adalah baik. Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran dimensi variabel *KuallInfo* dapat digunakan nilai SLF dan *error variances*. Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas model pengukuran variabel kualitas informasi dan komunikasi juga dapat dilihat pada Tabel 16, dimana terlihat bahwa seluruh variable teramati dari variable laten tersedianya informasi yang memadai mengenai keadaan eksternal perusahaan (*INFOEKS*), tersedianya informasi yang memadai mengenai keadaan internal perusahaan (*INFOINT*), adanya sistem informasi yang dapat dipercaya (*SISFO*), komunikasi dalam internal perusahaan yang memadai (*KOMINT*), dan komunikasi dengan pihak eksternal perusahaan yang memadai (*KOMEKS*) adalah valid, karena memiliki nilai $SLF \geq 0.50$. Reliabilitas model pengukuran dimensi variabel laten *KuallInfo* adalah baik, karena masing-masing mempunyai $CR \geq 0.70$ dan $VE = \geq 0.50$. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dari dimensi variabel laten kualitas informasi dan komunikasi memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Setelah diperoleh model pengukuran yang valid dan reliabel, langkah berikutnya adalah melakukan perhitungan *Latent Variable Score* (*LVS*) dari dimensi model pengukuran variabel *KuallInfo*. *LVS* tersebut disimpan dalam variabel tersedianya informasi yang memadai mengenai keadaan eksternal

perusahaan (INFOEKS), tersedianya informasi yang memadai mengenai keadaan internal perusahaan (INFOINT), adanya sistem informasi yang dapat dipercaya (SISFO), komunikasi dalam internal perusahaan yang memadai (KOMINT), dan komunikasi dengan pihak eksternal perusahaan yang memadai (KOMEKS), sehingga kelima variabel tersebut berubah menjadi variabel teramati atau indikator .

Dengan adanya LVS ini, maka model pengukuran variabel laten kualitas informasi dan komunikasi yang sebelumnya *2nd order* CFA bisa disederhanakan menjadi *1st order* CFA, (lampiran 5), dapat dilihat bahwa semua variabel teramati adalah valid ($SLF > 0,50$) yang berarti kelima variabel tersebut merupakan indikator dari variabel laten kualitas informasi dan komunikasi. Selanjutnya ketujuh variabel ini akan digabung dengan variabel teramati lain sebagai bagian dari model penelitian yang disederhanakan.

e. Variabel Laten Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KualACP)

Variabel laten kualitas prosedur pengendalian akuntansi merupakan *Second Order Confirmatory Factor Analysis* (2^{nd} CFA) dengan 7 variabel laten sebagai dimensi atau *second order* yaitu: variabel laten kualitas prosedur pengendalian akuntansi untuk manajemen kas dan bank (KASBANK), kualitas prosedur pengendalian akuntansi untuk harta tetap (HARTATTA), kualitas prosedur pengendalian akuntansi untuk pembelian dan utang

(PBELIAN), kualitas prosedur pengendalian internal untuk penjualan dan piutang (PJUALAN), kualitas prosedur pengendalian internal untuk kepegawaian (KPEGAWAI), kualitas prosedur pengendalian internal untuk sistem penggajian (PGAJIAN), kualitas prosedur pengendalian internal untuk sistem persediaan (PSEDIAAN). Ketujuh variabel laten tersebut adalah *First Order Confirmatory Factor Analysis* (1stCFA) yang diukur oleh 35 variabel teramati atau indikator. Dengan demikian, ada 35 variabel teramati atau indikator yaitu Y101 sampai Y135 yang mengukur kelima variabel laten tersebut. Mengingat variabel teramatinya banyak, maka analisis model pengukuran dari variabel-variabel laten yang merupakan dimensi akan dilakukan dalam beberapa bagian.

1) Variabel Laten kas bank dan harta tetap (KASBANK dan HARTATTA)

Variabel laten kas bank dan harta tetap tersebut adalah *First Order Confirmatory Factor Analysis* (1stCFA) yang diukur oleh 12 variabel teramati atau indikator. Enam variabel teramati atau indikator yaitu Y101 sampai Y106 mengukur variabel laten kasbank, sedangkan 6 sisanya yaitu Y107 sampai Y112 mengukur variabel laten harta tetap. Estimasi awal terhadap model pengukuran dari kedua variabel laten tersebut ditunjukkan melalui diagram lintasan (lampiran 5), semua variabel teramati dari kedua variabel laten mempunyai *Standardized Loading Factor*(SLF) > 0,50, berarti semua variabel teramati tersebut valid. Estimasi ulang dilakukan untuk memperoleh kecocokan keseluruhan model yang lebih baik menghasilkan diagram

lintasan (variabel teramati Y102 dikeluarkan dari model karena SLF-nya turun menjadi $< 0,50$ ketika estimasi ulang dilakukan). Dari diagram lintasan dan *printed output* LISREL 8.8 diperoleh nilai *Goodness Of Fit Index* (GOFI) dari model pengukuran variabel laten kas bank dan harta tetap juga nilai validitas dan hasil perhitungan reliabilitas dari model pengukuran variable laten kas bank dan harta tetap

Tabel 17. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Variabel Kas Bank Dan Harta Tetap

Variable	*SLF ≥ 0.5	Error	*CR ≥ 0.7	*VE ≥ 0.5	Kesimpulan
KASBANK			0,85	0,54	Reliabilitas baik
Y101	0,65	0,57			Validitas baik
Y103	0,76	0,43			Validitas baik
Y104	0,86	0,26			Validitas baik
Y105	0,78	0,40			Validitas baik
Y106	0,60	0,65			Validitas baik
HARTATTA			0,89	0,58	Reliabilitas baik
Y107	0,80	0,35			Validitas baik
Y108	0,83	0,31			Validitas baik
Y109	0,81	0,34			Validitas baik
Y110	0,68	0,54			Validitas baik
Y111	0,63	0,60			Validitas baik
Y112	0,57	0,68			Validitas baik
GOFI: RMSEA ($\leq 0,08^{**}$) = 0,0 ; NFI ($\geq 0,90^{**}$) = 0,91; CFI ($\geq 0,90^{**}$) = 1,00					
IFI ($\geq 0,90^{**}$) = 1,02; Standardized RMR ($\leq 0,05^{**}$) = 0,047; GFI ($\geq 0,90^{**}$) = 0,97					

*SLF = *Standardized Loading Factor*

*CR = *Construct Reliability*, *VE = *Variance Extracted*

** Kriteria untuk Kecocokan yang Baik

Pada Tabel 17 di atas dapat dilihat bahwa nilai GOFI menunjukkan kecocokan keseluruhan model yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecocokan model dengan data dari model pengukuran variable laten kas bank dan harta tetap adalah baik. Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran kedua variabel tersebut dapat digunakan nilai SLF dan *error variances*. Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas model pengukuran kedua variabel juga dapat dilihat pada Tabel 17. Seluruh variable teramati dari variable laten kas bank dan harta tetap adalah valid, karena memiliki nilai $SLF \geq 0.50$. Reliabilitas model pengukuran variabel laten kas bank dan harta tetap adalah baik, karena masing-masing mempunyai $CR \geq 0.70$ dan $VE = \geq 0.50$. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa model pengukuran variabel laten kas bank dan harta tetap memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

2). Variabel Laten Pembelian Dan Penjualan

Variabel laten pembelian dan penjualan tersebut adalah *First Order Confirmatory Factor Analysis* (1stCFA) yang diukur oleh 12 variabel teramati atau indikator. Enam indikator yaitu Y113 sampai Y118 mengukur variabel laten pembelian, sedangkan 6 sisanya yaitu Y119 sampai Y124 mengukur variabel laten penjualan. Estimasi awal terhadap model pengukuran dari kedua variabel laten tersebut ditunjukkan melalui diagram lintasan, yang menunjukkan bahwa semua variabel teramati dari kedua variabel laten



mempunyai *Standardized Loading Factor*(SLF) > 0,50, berarti semua variabel teramati tersebut valid. Estimasi ulang dilakukan untuk memperoleh kecocokan keseluruhan model yang lebih baik menghasilkan diagram lintasan. Selanjutnya diperoleh nilai *Goodness Of Fit Index* (GOFI) dari Model Pengukuran Variabel KualInfo seperti yang ditunjukkan pada Tabel 18 .Juga disajikan nilai validitas dan hasil perhitungan reliabilitas dari model pengukuran variabel pembelian dan penjualan

**Tabel 18 GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Variabel
Pembelian Dan Penjualan**

Variable	*SLF \geq 0.5	Error	*CR \geq 0.7	*VE \geq 0.5	Kesimpulan
PBELIAN			0.89	0.57	Reliabilitas baik
Y113	0,78	0,40			Validitas baik
Y114	0,71	0,50			Validitas baik
Y115	0,64	0,59			Validitas baik
Y116	0,72	0,48			Validitas baik
Y117	0,73	0,47			Validitas baik
Y118	0,92	0,15			Validitas baik
PJUALAN			0,92	0,68	Reliabilitas baik
Y119	0,85	0,29			Validitas baik
Y120	0,88	0,22			Validitas baik
Y121	0,79	0,38			Validitas baik
Y122	0,91	0,16			Validitas baik
Y123	0,86	0,25			Validitas baik
Y124	0,51	0,74			Validitas baik
GOFI: RMSEA (\leq 0,08**) = 0,0 ; NFI(\geq 0,90**) = 0,90; CFI(\geq 0,90**) = 1,00					
IFI(\geq 0,90**) = 1,04; Standardized RMR (\leq 0,05**) = 0,083; GFI(\geq 0,90**) = 0,96					

*SLF = *Standardized Loading Factor*

*CR = *Construct Reliability*, *VE = *Variance Extracted*

** Kriteria untuk Kecocokan yang Baik

Pada Tabel 18 meskipun nilai *Standardized RMR* = 0,083 > 0,05. yang menunjukkan kecocokan model yang kurang baik, tetapi lima nilai GOFI yang lain menunjukkan kecocokan model yang baik. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa kecocokan model dengan data dari model pengukuran variable pembelian dan penjualan adalah baik. Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran kedua variabel tersebut dapat digunakan nilai SLF dan *error variances*. Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas model pengukuran kedua variabel juga dapat dilihat pada Tabel 18. Selain itu terlihat bahwa seluruh variable teramati dari variable laten pembelian dan penjualan adalah baik adalah valid, karena memiliki nilai $SLF \geq 0.50$. Reliabilitas model pengukuran variabel laten pembelian dan penjualan adalah baik, karena masing-masing mempunyai $CR \geq 0.70$ dan $VE = \geq 0.50$. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa model pengukuran variabel laten pembelian dan penjualan adalah baik memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

3) Variabel laten kepegawaian, penggajian dan persediaan (KPEGAWAI, PGAJIAN dan PSEDIAAN)

Variabel laten kepegawaian, penggajian dan persediaan tersebut adalah *First Order Confirmatory Factor Analysis* (1stCFA) yang diukur oleh 11 variabel teramati atau indikator. Tiga variabel teramati atau indikator yaitu Y125 sampai Y127 mengukur variabel laten kepegawaian dua variabel

teramati yaitu Y128 dan Y129 mengukur variabel laten penggajian dan 6 variabel yaitu Y130 sampai Y135 mengukur variabel laten persediaan. Estimasi awal terhadap model pengukuran dari kedua variabel laten tersebut ditunjukkan melalui diagram lintasan menunjukkan bahwa semua variabel teramati dari kedua variabel laten mempunyai *Standardized Loading Factor*(SLF) $> 0,50$, yang berarti semua variabel teramati tersebut valid. Estimasi ulang dilakukan untuk memperoleh kecocokan keseluruhan model yang lebih baik menghasilkan diagram lintasan ketika dilakukan estimasi ulang, variabel teramati Y126 dikeluarkan dari model karena SLF-nya turun menjadi $< 0,50$).

Dari diagram lintasan dan *printed output* LISREL 8.8 diperoleh nilai *Goodness Of Fit Index* (GOFI) dari Model Pengukuran Variabel KualInfo seperti yang ditunjukkan pada Tabel 19. Selain dari GOFI pada tabel 19 tersebut juga disajikan nilai validitas dan hasil perhitungan reliabilitas dari model pengukuran variabel kepegawaian, penggajian dan persediaan.

Tabel 19. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Variabel Kepegawaian, Penggajian Dan Persediaan

Variable	*SLF \geq 0.5	Error	*CR \geq 0.7	*VE \geq 0.5	Kesimpulan
KPEGAWAI			0,71	0,55	Reliabilitas baik
Y125	0,78	0,39			Validitas baik
Y127	0,70	0,51			Reliabilitas baik
PGAJIAN			0,83	0,71	Validitas baik
Y128	0,91	0,18			Validitas baik
Y129	0,78	0,40			Validitas baik
PSEDIAAN			0,92	0,65	Reliabilitas baik
Y130	0,86	0,25			Validitas baik
Y131	0,80	0,36			Validitas baik
Y132	0,79	0,38			Validitas baik
Y133	0,69	0,53			Validitas baik
Y134	0,78	0,39			Validitas baik
Y135	0,69	0,52			Validitas baik

GOFI: RMSEA (\leq 0,08**) = 0,0 ; NFI(\geq 0,90**) = 0,94; CFI(\geq 0,90**) = 1,00; IFI (\geq 0,90**) = 1,01 Standardized RMR (\leq 0,05**) = 0,058; GFI(\geq 0,90**) = 0,97

*SLF = *Standardized Loading Factor*

*CR = *Construct Reliability*, *VE = *Variance Extracted*

** Kriteria untuk Kecocokan yang Baik

Pada Tabel 19 di atas dapat dilihat bahwa meskipun nilai *Standardized RMR* = 0,058 > 0,05, yang menunjukkan kecocokan model yang cukup baik, tetapi lima nilai GOFI yang lain menunjukkan kecocokan model yang baik. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa kecocokan model dengan data dari model pengukuran variabel kepegawaian, penggajian dan persediaan adalah baik. Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran kedua variabel tersebut dapat digunakan nilai SLF dan *error variances* yang ditunjukkan pada lampiran 5. Hasil perhitungan validitas

dan reliabilitas model pengukuran kedua variabel juga dapat dilihat pada tabel 19 di atas terlihat bahwa seluruh variable teramati dari variable laten kepegawaian, penggajian dan persediaan adalah valid, karena memiliki nilai $SLF \geq 0.50$. Reliabilitas model pengukuran variabel laten kepegawaian, penggajian dan persediaan adalah baik, karena masing-masing mempunyai $CR \geq 0.70$ dan $VE = \geq 0.50$. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa model pengukuran variabel laten kepegawaian, penggajian dan persediaan memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

4. Perhitungan *Latent Variable Score* (LVS) dan Transformasi ke *First Order CFA*

Setelah diperoleh model pengukuran yang valid dan reliabel, langkah berikutnya adalah melakukan perhitungan *Latent Variable Score* (LVS) dari dimensi model pengukuran variabel kualitas prosedur pengendalian akuntansi. LVS tersebut disimpan dalam variabel kualitas prosedur pengendalian akuntansi untuk manajemen kas dan bank. (KASBANK), kualitas prosedur pengendalian akuntansi untuk harta tetap (HARTATTA), kualitas prosedur pengendalian akuntansi untuk pembelian dan utang (PBELIAN), kualitas prosedur pengendalian internal untuk penjualan dan piutang (PJUALAN), kualitas prosedur pengendalian internal untuk kepegawaian (KPEGAWAI), kualitas prosedur pengendalian internal untuk sistem penggajian (PGAJIAN), sehingga ketujuh variabel tersebut berubah

menjadi variabel teramati atau indikator . Dengan adanya LVS ini, maka model pengukuran variabel laten kualitas prosedur pengendalian akuntansi yang sebelumnya *2nd order CFA* bisa ditransformasikan atau disederhanakan menjadi *1st order CFA*, Semua variabel teramati adalah valid ($SLF > 0,50$) yang berarti ketujuh variabel tersebut merupakan indikator dari variabel laten kualitas prosedur pengendalian akuntansi. Selanjutnya ketujuh variabel ini akan digabung dengan variabel teramati lain sebagai bagian dari model penelitian yang disederhanakan.

f. Variabel Laten Persepsi Keadilan Organisasi (PkeadOrg)

Variabel laten persepsi keadilan organisasi merupakan *First Order Confirmatory Factor Analysis (1stCFA)* yang diukur oleh 11 variabel teramati atau indikator Y201 sampai Y211. Estimasi awal terhadap model pengukuran variabel laten persepsi keadilan organisasi ditunjukkan melalui diagram lintasan (lampiran 5). (Variabel laten laten persepsi keadilan organisasi diberi nama PKOLVS dalam model ini).

Semua variabel teramati Y201-Y211 mempunyai *Standardized Loading Factor*(SLF) $> 0,50$, yang berarti semua variabel teramati tersebut valid. Dari nilai RMSEA dan p-value yang tercantum dalam gambar tersebut menunjukkan kecocokan data dan model belum baik. Oleh karena itu perlu dilakukan estimasi lebih lanjut. Hasil estimasi ulang ditunjukkan pada diagram lintasan

Dari diagram lintasan dan *printed output* LISREL 8.8 diperoleh nilai *Goodness Of Fit Index* (GOFI) dari model pengukuran variabel laten persepsi keadilan organisasi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 20. Selain dari GOFI pada tabel 20 tersebut juga disajikan nilai validitas dan hasil perhitungan reliabilitas dari model pengukuran variabel laten persepsi keadilan organisasi

Tabel 20. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran Variabel Persepsi Keadilan Organisasi

Variable	*SLF \geq 0.5	Error	*CR \geq 0.7	*VE \geq 0.5	Kesimpulan
PKOLVS			0.93	0.57	Reliabilitas baik
Y201	0,77	0,41			Validitas baik
Y202	0,61	0,63			Validitas baik
Y203	0,78	0,39			Validitas baik
Y204	0,70	0,59			Validitas baik
Y205	0,79	0,37			Validitas baik
Y206	0,85	0,28			Validitas baik
Y207	0,85	0,27			Validitas baik
Y208	0,68	0,53			Validitas baik
Y209	0,77	0,41			Validitas baik
Y210	0,69	0,52			Validitas baik
Y211	0,77	0,41			Validitas baik

GOFI: RMSEA (\leq 0,08**) = 0,024 ; NFI(\geq 0,90**) = 0,91; CFI(\geq 0,90**) = 0,99
 IFI(\geq 0,90**) = 0,99; Standardized RMR (\leq 0,05**) = 0,086; GFI(\geq 0,90**) = 0,96

*SLF = *Standardized Loading Factor*

*CR = *Construct Reliability*; *VE = *Variance Extracted*

** Kriteria untuk Kecocokan yang Baik

Dari Tabel 20 di atas terlihat bahwa meskipun nilai GOFI untuk *standardized RMR* ($0,086 > 0,05$) menunjukkan kecocokan yang kurang baik, namun kelima nilai GOFI yang lain menunjukkan kecocokan keseluruhan model yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum kecocokan model dengan data dari model pengukuran variabel persepsi keadilan organisasi adalah baik. Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran variabel persepsi keadilan organisasi dapat digunakan nilai SLF dan *error variances* yang ditunjukkan pada lampiran 5. Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas model pengukuran variabel PKeadOrg juga dapat dilihat pada Tabel 20

Dari Tabel 20 di atas terlihat bahwa seluruh variable teramati dari variable persepsi keadilan organisasi adalah valid, karena memiliki nilai SLF ≥ 0.50 . Sedangkan reliabilitas model pengukuran variabel persepsi keadilan organisasi adalah baik, karena mempunyai CR= $0,93 \geq 0.70$ dan VE = $0,76 \geq 0.50$.

Seperti disebutkan sebelumnya bahwa variabel laten persepsi keadilan organisasi merupakan *First Order Confirmatory Factor Analysis* (1stCFA) yang berarti tidak mempunyai dimensi, sehingga tidak dilakukan perhitungan *Latent Variable Score* (LVS).

g. Variabel Laten Tingkat Kecurangan Karyawan (KecurKar)

Variabel Laten tingkat kecurangan karyawan merupakan *Second Order Confirmatory Factor Analysis* (2ndCFA) dengan 3 variabel laten sebagai

dimensi atau *second order* yaitu: variabel laten tingkat kecurangan pelaporan keuangan (KCP), tingkat kecurangan penggunaan asset (KPG), dan tingkat kecurangan penerimaan uang atau suap (PUS).

Variabel Laten Tingkat Kecurangan Pelaporan Keuangan (KCP), adalah *First Order Confirmatory Factor Analysis* (1stCFA) yang diukur oleh 4 variabel teramati atau indikator Y301 sampai Y304. Variabel laten Tingkat Kecurangan Penggunaan Asset (KPG) adalah 1stCFA yang diukur oleh 4 variabel teramati atau indikator Y305 sampai Y308. Variabel laten tingkat kecurangan penerimaan uang atau suap (PUS) adalah 1stCFA yang diukur oleh 4 variabel teramati atau indikator Y309 sampai Y312. Estimasi awal terhadap model pengukuran dari ketiga dimensi variabel laten kecurangan karyawan ditunjukkan melalui diagram lintasan menunjukkan bahwa variabel teramati Y301 dari variabel laten KCP mempunyai *Standardized Loading Factor* (SLF) $< 0,50$, yang berarti semua variabel teramati tersebut tidak valid. Setelah variabel Y301 dikeluarkan dari model, kemudian dilakukan estimasi ulang (Y312 juga dikeluarkan dari model karena SLF-nya turun menjadi $< 0,50$), maka diperoleh hasil estimasi akhir seperti yang ditunjukkan diagram lintasan

Dari diagram lintasan dan *printed output* LISREL 8.8 diperoleh nilai *Goodness Of Fit Index* (GOFI) dari Model Pengukuran Dimensi Variabel KecurKar seperti yang ditunjukkan pada Tabel 21 Selain dari GOFI pada

tabel 21 tersebut juga disajikan nilai validitas dan hasil perhitungan reliabilitas dari model pengukuran variabel kecurangan karyawan.

Tabel 21. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Dimensi Model Pengukuran Variabel Tingkat Kecurangan Karyawan

Variable	*SLF \geq 0.5	Error	*CR \geq 0.7	*VE \geq 0.5	Kesimpulan
KCP			0,73	0,48	Reliabilitas cukup baik
Y302	0,78	0,40			Validitas baik
Y303	0,55	0,69			Validitas baik
Y304	0,73	0,46			Validitas baik
KPG			0,82	0,53	Reliabilitas baik
Y305	0,75	0,43			Validitas baik
Y306	0,72	0,49			Validitas baik
Y307	0,72	0,48			Validitas baik
Y308	0,73	0,47			Validitas baik
			0,63	0,36	Reliabilitas kurang baik
PUS					Validitas baik
Y309	0,67	0,55			Validitas baik
Y310	0,57	0,68			Validitas baik
Y311	0,56	0,69			Validitas baik
GOFI: RMSEA (\leq 0,08**) = 0,0 ; NFI(\geq 0,90**) = 0,90; CFI(\geq 0,90**) = 1,00					
IFI(\geq 0,90**) = 1,02; Standardized RMR (\leq 0,05**) = 0,066; GFI(\geq 0,90**) = 0,98					

*SLF = Standardized Loading Factor

*CR = Construct Reliability; *VE = Variance Extracted

** Kriteria untuk Kecocokan yang Baik

Dari Tabel 21 di atas terlihat bahwa meskipun nilai *standardized RMR* ($0,066 > 0,05$) menunjukkan kecocokan yang kurang baik, tetapi keempat nilai *GOFI* yang lain menunjukkan kecocokan keseluruhan model yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecocokan model dengan data dari model pengukuran dimensi variabel kecurangan kayawan adalah baik. Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran dimensi variabel KecurKar dapat digunakan nilai *SLF* dan *error variances* yang ditunjukkan pada lampiran 5. Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas model pengukuran variabel kecurangan kayawan juga dapat dilihat pada Tabel 21.

Dari Tabel 21 di atas terlihat bahwa seluruh variable teramati dari variable laten KCP, KPG, dan PUS adalah valid, karena memiliki nilai *SLF* ≥ 0.50 . Sedangkan reliabilitas model pengukuran dimensi variabel laten kecurangan kayawan tersebut secara umum adalah cukup baik, karena reliabilitas tingkat kecurangan pelaporan keuangan (KCP) cukup baik, tingkat kecurangan penggunaan asset (KPG) baik, dan tingkat kecurangan penerimaan uang atau suap (PUS) kurang baik.

Setelah diperoleh model pengukuran yang valid dan cukup reliabel, langkah berikutnya adalah melakukan perhitungan *Latent Variable Score* (LVS) dari dimensi model pengukuran variabel tingkat kecurangan karyawan. LVS tersebut disimpan dalam variabel laten tingkat kecurangan pelaporan keuangan (KCP), tingkat kecurangan penggunaan asset (KPG), dan tingkat

kecurangan penerimaan uang atau suap (PUS), sehingga ketiga variabel tersebut berubah menjadi variabel teramati atau indikator . Dengan adanya LVS ini, maka model pengukuran variabel laten tingkat kecurangan karyawan yang sebelumnya *2nd order CFA* bisa disederhanakan menjadi *1st order CFA*, seperti pada gambar 26 , dapat dilihat bahwa semua variabel teramati adalah valid ($SLF > 0,50$) yang berarti keempat variabel tersebut merupakan indikator dari variabel laten tingkat kecurangan karyawan. Selanjutnya keempat variabel ini akan digabung dengan variabel teramati lain sebagai bagian dari model penelitian yang disederhanakan.

3. Analisis Model Struktural dari Model Penelitian

Analisis model struktural akan mencakup penyederhanaan model penelitian dengan menggabungkan model pengukuran yang telah disederhanakan menggunakan *latent variable scores (LVS)*, melakukan estimasi terhadap model pengukuran dan struktural dari model penelitian, dan menyimpulkan hasil estimasi dalam kaitannya dengan hipotesis-hipotesis penelitian.

a. Penyederhanaan Model Penelitian

Penyederhanaan model dilakukan dengan pertimbangan keterbatasan ukuran sampel. Menurut *rule of thumb* dari ukuran minimal sampel yang diperlukan adalah 5 responden untuk 1 indikator atau variable teramati jika digunakan estimasi *maksimum likelihood (MLE)*. Dalam penelitian ini ada 95



pertanyaan dalam kuesioner yang berarti ada 95 indikator atau variable teramati. Dengan demikian diperlukan $95 \times 5 = 475$ responden. Dari uraian sebelumnya disebutkan bahwa ukuran sampel penelitian ini adalah 239 responden, oleh karena itu perlu dilakukan penyederhanaan model.

Penyederhanaan model ini dilakukan dengan menggabungkan model pengukuran variabel-variabel penelitian yang telah disederhanakan sebelumnya. Secara ringkas penyederhanaan yang telah dilakukan dimulai dengan menghitung *Latent Variable Scores* (LVS) dari dimensi-dimensi variabel utama penelitian. Setelah diperoleh nilai LVS, kemudian dilakukan transformasi terhadap model pengukuran yang merupakan *2nd order CFA* menjadi *1st Order CFA* dengan indikator adalah dimensi-dimensi variabel terkait. Sementara itu, untuk model pengukuran yang merupakan *1st order CFA* tidak dilakukan transformasi.

Dengan cara di atas diperoleh model pengukuran dari model penelitian yang merupakan *1st order CFA* sebagai berikut:

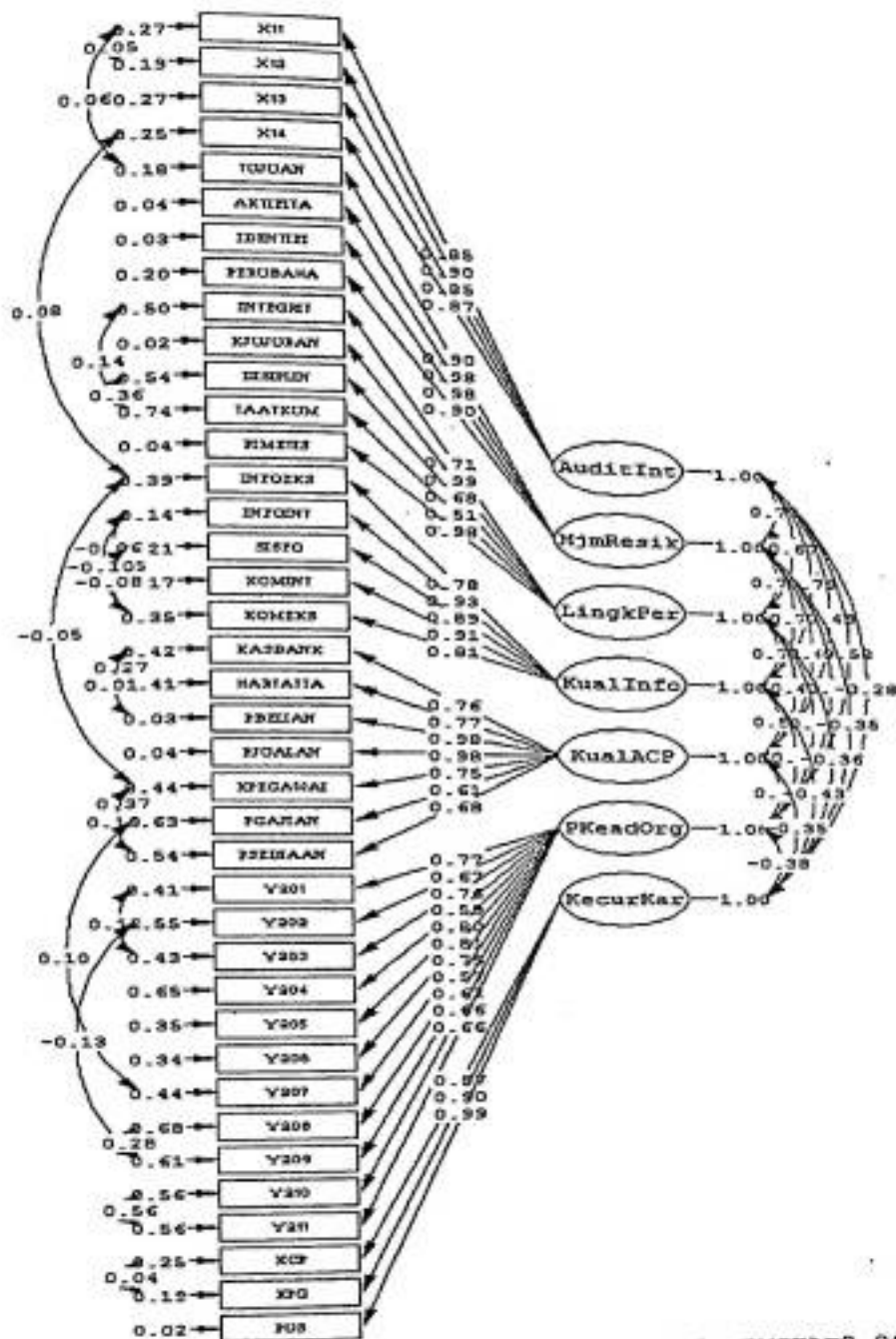
- 1) Variabel laten aktivitas audit internal diukur oleh variabel teramati X11 – X14,
- 2) Variabel laten Manajemen resiko diukur oleh variabel teramati atau indikator TUJUAN, AKTIFITA, IDENTIFI, dan PERUBAHA.
- 3) Variabel laten lingkungan etis perusahaan diukur oleh variabel teramati atau indikator INTEGRIT, KJUJURAN, DISIPLIN, TAATKUM, dan PIMETIS.

- 4) Variabel laten kualitas informasi dan komunikasi diukur oleh variabel teramati atau indikator INFOEKS, INFOINT, SISFO, KOMINT, dan KOMEKS.
- 5) Variabel laten kualitas prosedur pengendalian akuntansi diukur oleh variabel teramati atau indikator KASBANK, HARTATTA, PBELIAN, PJUALAN, KPEGAWAI, PGAJIAN, dan PSEDIAAN
- 6) Variabel laten persepsi keadilan organisasi diukur oleh variabel teramati Y201 - Y211
- 7) Variabel laten kecurangan karyawan diukur oleh variabel teramati atau indikator KCP, KPG, dan PUS.

Model penelitian yang telah disederhanakan dengan cara di atas mengandung 39 variabel teramati atau indicator. Dengan demikian ukuran sampel minimal yang diperlukan adalah $39 \times 5 = 195$ responden. Karena ukuran sampel penelitian ini adalah 239 responden, maka dapat dikatakan bahwa sampel tersebut dapat digunakan untuk mengolah model penelitian.

b. Model Pengukuran dari Model Penelitian.

Setelah model pengukuran dari model penelitian yang disederhanakan dibentuk, kemudian dilakukan estimasi terhadap model pengukuran tersebut. Estimasi terhadap model pengukuran ini menghasilkan diagram lintasan seperti yang ditunjukkan pada Gambar 10



Gambar 10. Hasil Estimasi Akhir Model Pengukuran dan Model Penelitian (Solusi Standar)

Dari Gambar 10 dan *printed output* LISREL 8.8 (lampiran 6) diperoleh nilai *Goodness Of Fit Index* (GOFI) dari Model Pengukuran dari Model Penelitian seperti yang ditunjukkan pada Tabel 22. Selain dari GOFI pada tabel 22 tersebut juga disajikan nilai validitas dan hasil perhitungan reliabilitas dari model pengukuran dari model penelitian.

Tabel 22. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran dari Model Penelitian

Variable	*SLF \geq 0.5	Error	*CR \geq 0.7	*VE \geq 0.5	Kesimpulan
Auditint			0,92	0,75	Reliabilitas baik
X11	0,85	0,27			Validitas baik
X12	0,90	0,19			Validitas baik
X13	0,85	0,27			Validitas baik
X14	0,87	0,25			Validitas baik
MjrnResik			0,98	0,91	Reliabilitas baik
TUJUAN	0,90	0,08			Validitas baik
AKTIFITA	0,98	0,04			Validitas baik
IDENTIFI	0,98	0,03			Validitas baik
PERUBAHA	0,90	0,18			Validitas baik
LingkPer			0,89	0,63	Reliabilitas baik
INTEGRIT	0,71	0,49			Validitas baik
KJUJURAN	0,99	0,02			Validitas baik
DISIPLIN	0,68	0,54			Validitas baik
TAATKUM	0,51	0,74			Validitas baik
PIMETIS	0,98	0,04			Validitas baik
KuallInfo			0,94	0,75	Reliabilitas baik
INFOEKS	0,78	0,39			Validitas baik
INFOINT	0,93	0,14			Validitas baik
SISFO	0,89	0,21			Validitas baik
KOMINT	0,91	0,17			Validitas baik

Tabel 22. GOFI, Validitas dan Reliabilitas Model Pengukuran
dari Model Penelitian (Lanjutan)

Variable	*SLF \geq 0.5	Error	*CR \geq 0.7	*VE \geq 0.5	Kesimpulan
KOMEKS	0,81	0,35			Validitas baik
KualACP			0,92	0,64	Reliabilitas baik
KASBANK	0,76	0,42			Validitas baik
HARTATTA	0,77	0,41			Validitas baik
PBELIAN	0,98	0,03			Validitas baik
PJUALAN	0,98	0,04			Validitas baik
KPEGAWAI	0,75	0,44			Validitas baik
PGAJIAN	0,61	0,63			Validitas baik
PSEDIAAN	0,68	0,54			Validitas baik
PkeadOrg			0,90	0,49	Reliabilitas baik
Y201	0,77	0,41			Validitas baik
Y202	0,67	0,55			Validitas baik
Y203	0,76	0,43			Validitas baik
Y204	0,59	0,65			Validitas baik
Y205	0,80	0,35			Validitas baik
Y206	0,81	0,34			Validitas baik
Y207	0,57	0,68			Validitas baik
Y208	0,62	0,61			Validitas baik
Y209	0,66	0,56			Validitas baik
Y210	0,66	0,56			Validitas baik
KecurKar			0,94	0,85	Reliabilitas baik
KCP	0,87	0,25			Validitas baik
KGP	0,90	0,19			Validitas baik
PUS	0,99	0,02			Validitas baik

GOFI: RMSEA (\leq 0,08**) = 0,064 ; NFI(\geq 0,90**) = 0,97; CFI(\geq 0,90**) = 0,98
IFI(\geq 0,90**) = 0,98; Standardized RMR (\leq 0,05**) = 0,10; GFI(\geq 0,90**) = 0,75

*SLF = Standardized Loading Factor

*CR = Construct Reliability; *VE = Variance Extracted

** Kriteria Kecocokan yang Baik

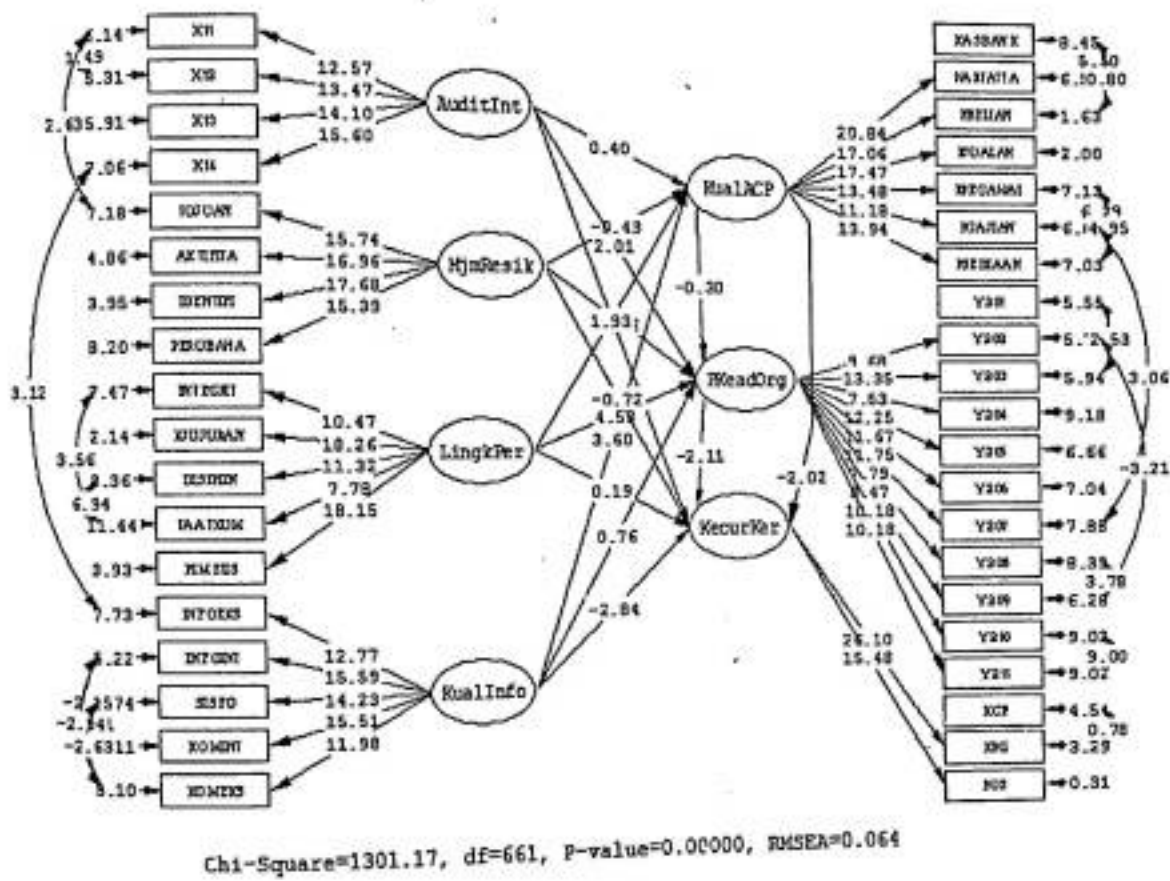
Dari Tabel 22 GOFI di atas terlihat bahwa meskipun nilai *Standardized RMR* dan *GFI* menunjukkan kecocokan kurang baik, tetapi keempat nilai *GOFI* lainnya mempunyai kecocokan yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum model pengukuran dari model penelitian secara keseluruhan memiliki kecocokan yang baik atau kecocokan model dengan data dari model pengukuran dari model penelitian adalah baik. Untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran dari model penelitian dapat digunakan nilai *SLF* dan *error variances*. Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas model pengukuran dari model penelitian juga dapat dilihat pada Tabel 22

Dari Tabel 22 di atas terlihat bahwa seluruh variable teramati dari model penelitian adalah valid, karena memiliki nilai $SLF \geq 0.50$. Sedangkan reliabilitas model pengukuran dari model penelitian adalah baik, karena kecuali variabel persepsi keadilan organisasi yang mempunyai $CR = 0,90 > 0,70$ dan $VE = 0,49 < 0,50$ variabel lainnya mempunyai $CR \geq 0.70$ dan $VE \geq 0.50$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dari model penelitian tersebut memiliki validitas dan reliabilitas yang baik

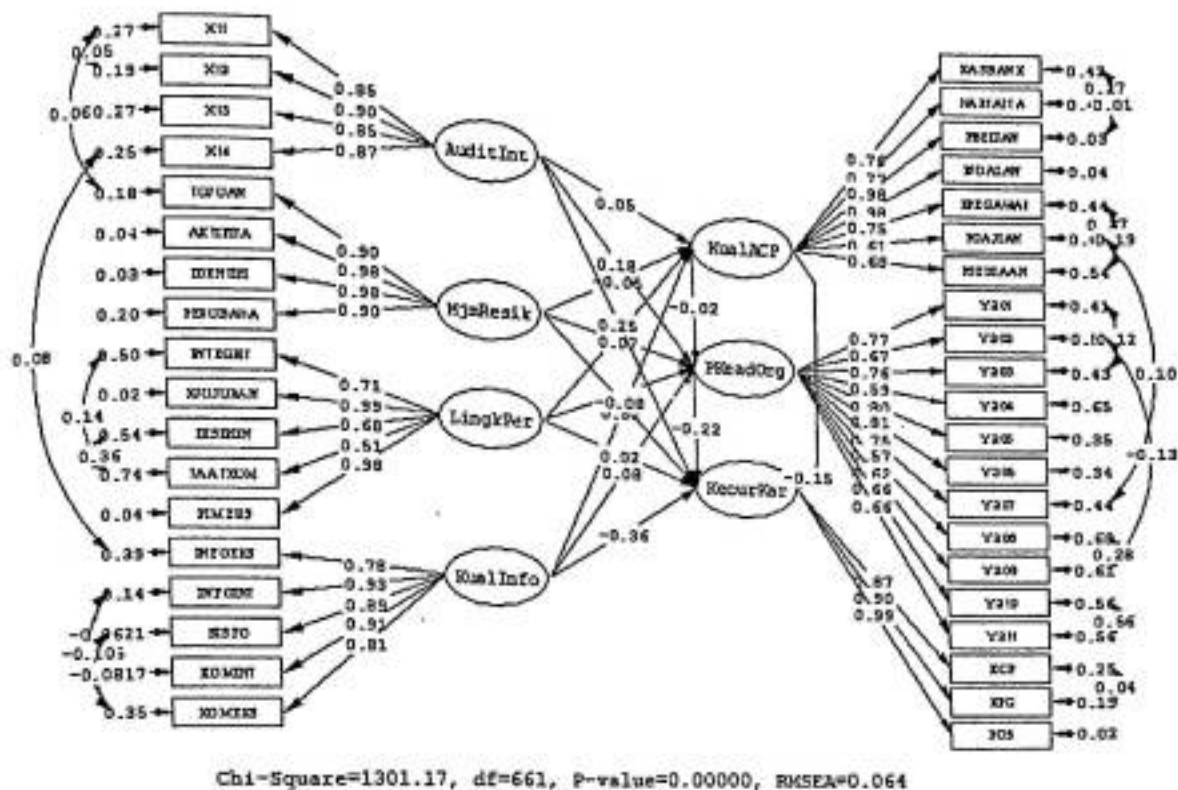
c. Model Struktural dari Model Penelitian dan Uji Hipotesis

Setelah model pengukuran dari model penelitian yang valid dan reliabel diperoleh, langkah berikutnya adalah melakukan analisis model struktural dari model penelitian. Analisis ini berkaitan dengan uji signifikansi

terhadap koefisien lintasan (*path*) di antara 2 variabel laten penelitian. Sebuah lintasan yang signifikan adalah lintasan yang mempunyai angka absolut nilai $t \geq 1.96$. Hasil estimasi dari model struktural model penelitian ditunjukkan melalui diagram lintasan gambar 11 (nilai-t) dan gambar 12 solusi standar.



Gambar 11. Diagram Lintasan Model Struktural Penelitian (nilai-t)



Gambar 12. Diagram Lintasan Model Struktural Penelitian (Solusi Standar)

Nilai GOFI (*Goodness Of Fit Indices*) untuk model struktural dari model penelitian dapat dilihat pada Tabel 23. Dari tabel 23 tersebut terlihat bahwa untuk model struktural nilai semua GOFI adalah baik, dengan demikian secara keseluruhan model struktural memiliki kecocokan yang baik,

Tabel 23. Goodness Of Fit Index (GOFI) Model Struktural Model Penelitian

GOFI	Nilai Hasil Hitung	Nilai Standar Untuk Kecocokan Baik	Kesimpulan
RMSEA	0,064	$RMSEA \leq 0,08$	Kecocokan baik
NFI	0,97	$NFI \geq 0,90$	Kecocokan baik
CFI	0,98	$CFI \geq 0,90$	Kecocokan baik
IFI	0,98	$IFI \geq 0,90$	Kecocokan baik
Standardized RMR	0,10	$SRMR \leq 0,05$	Kecocokan kurang baik
GFI	0,75	$GFI \geq 0,90$	Kecocokan kurang baik

Adapun iktisar uji signifikansi dari koefisien lintasan-lintasan (*paths*) dalam model penelitian dapat dilihat pada Tabel 24

Tabel 24. Hasil Uji Signifikansi Model Struktural Penelitian

Lintasan Antar Variabel Laten (Hipotesis Penelitian Terkait)	Nilai t-hitung	Koefisien (standardized)	Kesimpulan
AuditInt → KecurKar (H1)	1,93	0,25	Tidak Signifikan
AuditInt → KualACP (H2)	0,40	0,05	Tidak Signifikan
AuditInt → PkeadOrg (H3)	2,01	0,18	Signifikan Positif
MjmResik → KecurKar (H5)	-0,72	-0,08	Tidak Signifikan
MjmResik → KualACP (H6)	-0,43	-0,05	Tidak Signifikan

Tabel 24. Hasil Uji Signifikansi Model Struktural Penelitian (Lanjutan)

Lintasan Antar Variabel Laten (Hipotesis Penelitian Terkait)	Nilai t-hitung	Koefisien (standardized)	Kesimpulan
MjmResik → PkeadOrg (H7)	0,72	0,07	Tidak Signifikan
LingkPer → KecurKar (H9)	0,19	0,02	Tidak Signifikan
LingkPer → KualACP (H10)	0,88	0,09	Tidak Signifikan
LingkPer → PkeadOrg (H11)	4,53	0,44	Signifikan Positif
KualInfo → KecurKar (H13)	-2,84	-0,36	Signifikan Negatif
KualInfo → KualACP (H14)	3,60	0,52	Signifikan Positif
KualInfo → PkeadOrg (H15)	0,76	0,08	Tidak Signifikan
KualACP → KecurKar (H17)	-2,02	-0,15	Signifikan Negatif
KualACP → PkeadOrg (H18)	-0,30	-0,02	Tidak Signifikan
PkeadOrg → KecurKar (H19)	-2,11	-0,22	Signifikan Negatif

*Nilai t-Hitung < 1,96 → Tidak Signifikan

Dari *printed output* LISREL 8.8 yang ada di lampiran dapat dilihat pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel laten penelitian eksogen (*ksi*) yaitu aktivitas audit internal, manajemen resiko, lingkungan etis perusahaan, dan kualitas informasi dan komunikasi terhadap variabel laten penelitian endogen (*eta*) yaitu kualitas prosedur pengendalian akuntansi, persepsi keadilan organisasi dan kecurangan karyawan. Tabel 25 di bawah ini menunjukkan pengaruh tidak langsung dari variabel aktivitas audit internal,

manajemen resiko, lingkungan etis perusahaan, dan kualitas informasi dan komunikasi terhadap variabel tingkat kecurangan karyawan.

Tabel 25. Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung Variabel Penelitian Eksogen ke Variabel Penelitian Tingkat Kecurangan Karyawan

Variabel yang Berhubungan (Hipotesis Penelitian Terkait)	Nilai t-hitung	Koefisien (standardized)	Kesimpulan
AuditInt → (tidak langsung) KecurKar (H4)	-1,51	-0,05	Tidak Signifikan
MjmResik → (tidak langsung) KecurKar (H8)	-0,34	-0,01	Tidak Signifikan
LingkPer → (tidak langsung) KecurKar (H12)	-2,19	-0,11	Signifikan negative
KualInfo → (tidak langsung) KecurKar (H16)	-2,02	-0,09	Signifikan negative

*Nilai t-Hitung < 1,96 → Tidak Signifikan

3. Uji Hipotesis Penelitian

Dengan menggunakan hasil uji signifikansi lintasan antar 2 variabel baik secara langsung maupun tidak langsung serta hipotesis-hipotesis penelitian yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dilakukan uji hipotesis penelitian, Hasil uji hipotesis penelitian dapat dilihat pada model penelitian setelah diuji (lampiran 7) dan ditunjukkan pada tabel 26 di bawah ini

Tabel 26. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian	Hasil Uji Signifikansi	Kesimpulan
H1: AuditInt → KecurKar (-)	Tidak Signifikan	H1 tidak diterima
H2: AuditInt → KualACP (+)	Tidak Signifikan	H2 tidak diterima
H3: AuditInt → PkeadOrg (+)	Signifikan Positif	H3 diterima
H4: AuditInt → (tidak langsung) KecurKar (-)	Tidak Signifikan	H4 tidak diterima
H5: MjmResik → KecurKar (-)	Tidak Signifikan	H5 tidak diterima
H6: MjmResik → KualACP (+)	Tidak Signifikan	H6 tidak diterima
H7: MjmResik → PkeadOrg (+)	Tidak Signifikan	H7 tidak diterima
H8: MjmResik → (tidak langsung) KecurKar (-)	Tidak Signifikan	H8 tidak diterima
H9: LingkPer → KecurKar (-)	Tidak Signifikan	H9 tidak diterima
H10: LingkPer → KualACP (+)	Tidak Signifikan	H10 tidak diterima
H11: LingkPer → PkeadOrg (+)	Signifikan Positif	H11 diterima
H12: LingkPer → (tidak langsung) KecurKar (-)	Signifikan Negatif	H12 diterima
H13: HKualInfo → KecurKar (-)	Signifikan Negatif	H13 diterima
H14: KualInfo → KualACP (+)	Signifikan Positif	H14 diterima
H15: KualInfo → PkeadOrg (-)	Tidak Signifikan	H15 tidak diterima
H16: KualInfo → (tidak langsung) KecurKar (-)	Signifikan Negatif	H16 diterima
H17: KualACP → KecurKar (-)	Signifikan Negatif	H17 diterima
H18: KualACP → PkeadOrg (+)	Tidak Signifikan	H18 tidak diterima
H19: PKeadOrg → KecurKar (-)	Signifikan Negatif	H19 diterima

Dari hasil uji signifikansi model struktural penelitian pada Tabel 26 dan *printed output* pada lampiran, dapat dituliskan persamaan struktural sebagai berikut:

$$\text{KualACP} = \gamma_1 * \text{AuditInt} + \gamma_2 * \text{MjmResik} + \gamma_3 * \text{LingkPer} + \gamma_4 * \text{KuallInfo} + e_{s1}$$

$$\text{PKeadOrg} = \gamma_5 * \text{AuditInt} + \gamma_6 * \text{MjmResik} + \gamma_7 * \text{LingkPer} + \gamma_8 * \text{KuallInfo} + \beta_1 * \text{KualACP} + e_{s2}$$

$$\text{KecurKar} = \gamma_9 * \text{AuditInt} + \gamma_{10} * \text{MjmResik} + \gamma_{11} * \text{LingkPer} + \gamma_{12} * \text{KuallInfo} + \beta_2 * \text{KualACP} + \beta_3 * \text{PKeadOrg} + e_{s3}$$

$$\begin{aligned} \text{KualACP} &= 0,05 * \text{AuditInt} - 0,05 * \text{MjmResik} + 0,09 * \text{LingkPer} + 0,52^a * \\ &\text{KuallInfo} + 0,65 \\ R^2 &= 0,35 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{PKeadOrg} &= 0,18^a * \text{AuditInt} + 0,07 * \text{MjmResik} + 0,44^a * \text{LingkPer} + 0,08 * \\ &\text{KuallInfo} - 0,02 * \text{KualACP} + 0,52 \\ R^2 &= 0,48 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{KecurKar} &= 0,25 * \text{AuditInt} - 0,08 * \text{MjmResik} + 0,02 * \text{LingkPer} - 0,36^a * \\ &\text{KuallInfo} - 0,15^a * \text{KualACP} - 0,44^a * \text{PKeadOrg} + 0,76 \\ R^2 &= 0,24 \end{aligned}$$

Catatan: a = Signifikan pada $\alpha < 0,05$

Persamaan-persamaan di atas menunjukkan pengaruh langsung (*direct effect*) dari variabel-variabel penelitian terhadap variabel penelitian yang lain. Pada persamaan pertama dapat dilihat bahwa variabel kualitas informasi dan komunikasi mempunyai pengaruh langsung paling besar terhadap variabel KPPA, sedangkan variabel penelitian lainnya tidak mempunyai pengaruh langsung (pengaruhnya tidak signifikan) terhadap variabel KPPA

Persamaan kedua menunjukkan bahwa variabel lingkungan etis perusahaan mempunyai pengaruh langsung paling besar terhadap variabel persepsi keadilan organisasi dan diikuti oleh variabel internal audit. Sedangkan variabel yang lain tidak mempunyai pengaruh langsung yang signifikan. Pada persamaan ketiga meskipun persepsi keadilan organisasi dan KPPA mempunyai pengaruh langsung negatif, tetapi mengingat kedua variabel adalah variabel endogen dan merupakan variabel mediator maka koefisien dari variabel tersebut bukan murni menunjukkan besarnya pengaruh langsung kedua variabel terhadap variabel tingkat kecurangan karyawan.

Dengan demikian, agak sukar membandingkan pengaruh langsung variabel KPPA dan persepsi keadilan organisasi ke tingkat kecurangan karyawan dengan pengaruh langsung variabel kualitas informasi dan komunikasi, yang merupakan variabel eksogen, terhadap variabel tingkat kecurangan karyawan. Tabel 25 menunjukkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect* melalui mediator KPPA dan persepsi keadilan organisasi variabel-variabel penelitian eksogen yaitu internal audit, manajemen resiko,, lingkungan etis perusahaan, dan kualitas informasi dan komunikasi terhadap variabel tingkat kecurangan karyawan. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa ada 2 variabel eksogen yaitu lingkungan etis perusahaan dan kualitas informasi dan komunikasi yang mempunyai pengaruh tidak langsung negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan.

Variabel terikat (dependen) pada tiga persamaan struktural di atas adalah variabel-variabel penelitian endogen (KPPA, persepsi keadilan organisasi dan tingkat kecurangan karyawan), sedangkan variabel bebasnya (independen) mengandung baik variabel eksogen maupun variabel endogen (persamaan kedua dan ketiga). Dengan melakukan substitusi, variabel endogen yang merupakan variabel bebas digantikan dengan variabel-variabel eksogen. Dengan cara demikian diperoleh persamaan-persamaan struktural yang semua variabel bebasnya adalah variabel eksogen dan disebut sebagai *reduced form equations*, seperti yang ditunjukkan di bawah ini.

$$\text{KualACP} = 0,05 * \text{AuditInt} - 0,05 * \text{MjmResik} + 0,09 * \text{LingkPer} + 0,52^a * \text{KuallInfo} + 0,65$$

$$R^2 = 0,35$$

$$\text{PKeadOrg} = 0,18^a * \text{AuditInt} + 0,07 * \text{MjmResik} + 0,43^a * \text{LingkPer} + 0,07 * \text{KuallInfo} + 0,52$$

$$R^2 = 0,48$$

$$\text{KecurKar} = 0,21 * \text{AuditInt} - 0,09 * \text{MjmResik} - 0,09 * \text{LingkPer} - 0,45^a * \text{KuallInfo} + 0,80$$

$$R^2 = 0,20$$

Catatan: a = Signifikan pada $\alpha < 0,05$

Ketiga persamaan di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebasnya adalah variabel-variabel eksogen penelitian. Koefisien pada variabel-variabel bebas dari persamaan di atas menunjukkan *total effect* (pengaruh total) dari variabel-variabel eksogen terhadap variabel-variabel endogen. Persamaan pertama menunjukkan bahwa pengaruh total (*total*

effect) terhadap variabel KPPA yang terbesar adalah kualitas informasi dan komunikasi. Sesuai dengan Jöreskog (1999) dari nilai $R^2 = 0,35$ pada *reduced form equation* juga dapat disimpulkan bahwa 35% dari varian variabel KPPA dapat dijelaskan oleh varian keempat variabel eksogen yang merupakan variabel bebas.

Pada persamaan kedua dapat dilihat bahwa variabel lingkungan etis perusahaan mempunyai pengaruh total positif terbesar terhadap variabel persepsi keadilan organisasi dan diikuti oleh pengaruh total positif dari variabel internal audit. Nilai $R^2 = 0,48$ menunjukkan 48% varian dari persepsi keadilan organisasi dapat dijelaskan oleh varian dari keempat variabel eksogen. Persamaan ketiga menunjukkan bahwa hanya variabel kualitas informasi dan komunikasi yang mempunyai pengaruh total negatif terhadap variabel tingkat kecurangan karyawan, sedangkan ketiga variabel lainnya pengaruhnya tidak signifikan. Dengan $R^2 = 0,20$, menunjukkan bahwa hanya 20% varian dari tingkat kecurangan karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel eksogen.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang pengaruh negatifnya paling kuat terhadap tingkat kecurangan karyawan adalah variabel kualitas informasi, karena variabel ini mempunyai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total yang signifikan terhadap variabel tingkat kecurangan karyawan. Variabel lingkungan etis perusahaan, meskipun pengaruh langsung dan totalnya tidak signifikan, tetapi variabel ini

mempunyai pengaruh tidak langsung negatif terhadap variabel tingkat kecurangan karyawan, melalui variabel mediator KPPA dan persepsi keadilan organisasi.

Dua variabel berikutnya yang perlu mendapat perhatian adalah variabel mediator KPPA dan persepsi keadilan organisasi, karena variabel ini mempunyai pengaruh langsung negatif terhadap variabel kecurangan karyawan. Variabel audit internal, meskipun tidak mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap variabel tingkat kecurangan karyawan, paling tidak variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap variabel persepsi keadilan organisasi. Variabel terakhir adalah variabel manajemen resiko yang tidak mempunyai pengaruh terhadap ketiga variabel endogen KPPA, persepsi keadilan organisasi dan tingkat kecurangan karyawan.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas hasil penelitian dampak dari luasnya aktivitas-aktivitas audit internal, manajemen resiko, lingkungan etis, kualitas informasi dan komunikasi, terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi, persepsi keadilan organisasi, dan tingkat kecurangan karyawan.

A. Hubungan Antara Luasnya Aktivitas-Aktivitas Audit Internal (AI), Tingkat Kecurangan Karyawan, Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA) Dan Persepsi Keadilan Organisasi.

1. Hubungan Antara Luasnya Aktivitas-Aktivitas Audit Internal (AI) dengan Tingkat Kecurangan Karyawan

Aktivitas audit internal (AI) berfungsi untuk menilai efektivitas pengendalian internal organisasi dan untuk melaporkan kepada manajemen tentang dimana dan bagaimana pengendalian internal harus diperkuat. Perry dan Bryan (1997) mengemukakan bahwa AI memainkan peran penting di dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan di dalam sebuah organisasi. Moyes dan Baker (1995) melakukan wawancara dengan auditor internal, auditor external dan auditor pemerintah dan mendapati bahwa prosedur audit yang tepat akan membantu mengidentifikasi pengendalian internal yang lemah dan pada gilirannya dapat meminimalkan kecurangan. Observasi studi kasus yang dilakukan Peterson dan Gibson (2003) menemukan kualitas

pengendalian intern yang baik dapat mencegah dan mendeteksi fraud dan prosedur audit yang tepat dapat menemukan kecurangan. Auditor eksternal terutama berkaitan dengan penemuan kecurangan pelaporan keuangan

Hasil penelitian ini menolak H1: Luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan organisasi bisnis mempunyai dampak langsung yang signifikan dan negatif dengan terjadinya tingkat kecurangan karyawan dan menolak H4: Luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan organisasi bisnis mempunyai dampak tidak langsung yang signifikan dan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan melalui kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) dan persepsi keadilan organisasi. Disebabkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa luasnya aktivitas-aktivitas audit internal yang diterapkan organisasi bisnis mempunyai dampak langsung maupun tidak langsung yang tidak signifikan terhadap tingkat kecurangan karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Hillison *et al* (1999), Salameh *et al.* (2011), hasil penelitian tersebut menunjukkan aktivitas-aktivitas audit internal mempunyai dampak negative terhadap kecurangan karyawan. Hasil penelitian Kirsty dan Subramaniam (2008) yang menyatakan perluasan aktivitas audit menentukan kualitas pengendalian intern di mana kualitas pengendalian intern mempunyai dampak moderat pada hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kecurangan .

Adapun hasil penelitian ini tidak memberikan dukungan empiris terhadap faktor ke tiga dari kerangka "segitiga kecurangan" sebagaimana yang diajukan oleh Cressey (1953), dan Albrecht *et al.* (1984), yang secara spesifik menunjukkan bahwa tingkat kecurangan karyawan meningkat ketika terdapat peluang untuk melakukan kecurangan, yaitu kelemahan pengendalian intern, dalam hal ini fungsi aktivitas internal audit sebagai salah satu unsur yang menentukan kualitas prosedur pengendalian intern.

Penyebab hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dapat terjadi karena perbedaan responden. Adanya perbedaan *culture* dari responden dapat menyebabkan hasil yang berbeda. Dalam penelitian ini juga respondennya tidak melibatkan *external auditor* hanya *internal auditor*, di mana *external auditor* lebih independen dibandingkan *internal auditor*. Responden Hillison *et al.* terdiri dari internal auditor dan eksternal auditor dengan metode deskriptif saja, sedangkan Salameh *et al.* (2011) menggunakan responden hanya dari 45 eksekutif industri bank dengan menggunakan metode statistik yang berbeda, hanya menghitung nilai t. Selain itu Salameh *et al.* (2011) menemukan bahwa internal auditor tidak efektif untuk melaporkan kecurangan senior manager di industri bank tersebut.

2. Hubungan Antara Luasnya Aktivitas-Aktivitas Audit Internal (AI) dengan Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA).

Fungsi audit internal didefinisikan sebagai sebuah jaminan yang independen, obyektif dan kegiatan konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Hal ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola (IIA, 2000)

Hasil penelitian ini menolak H2: Luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan organisasi bisnis mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA). Penelitian ini menunjukkan luasnya aktivitas-aktivitas audit internal yang diterapkan organisasi bisnis yang mempunyai dampak yang tidak signifikan terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, Kirsty *et al.* (2008) di mana aktivitas audit internal mempunyai dampak positif terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi. Penyebab hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dapat terjadi karena perbedaan responden. Adanya perbedaan *culture* dari responden dapat menyebabkan hasil yang berbeda.

3. Hubungan Antara Luasnya Aktivitas-Aktivitas Audit Internal (AI) dengan Persepsi Keadilan Organisasi

Aktivitas audit internal (AI) selain mengaudit transaksi-transaksi keuangan, aktivitas-aktivitas AI bisa juga meliputi area-area selain keuangan seperti proses unit bisnis, area geografis dan kepatuhan terhadap hukum dan perundang-undangan. Jadi ada varians yang lebih besar dalam program audit internal baik dari segi sifat dan ruang lingkup. Auditor internal dapat hanya melakukan jenis audit kepatuhan saja, atau berbagai audit kinerja lain dan audit jenis operasional. Perluasan varians pada program audit internal dapat memperbesar peluang organisasi untuk meningkatkan pelaksanaan keadilan organisasi baik keadilan distributif maupun keadilan prosedural.

Lebih lanjut, perkembangan legislatif terbaru telah memberikan perhatian yang signifikan pada penciptaan dan peningkatan pengendalian ukuran-ukuran tata kelola yang tepat. Sebagai contoh, Sarbanes-Oxley Act (2002) mensyaratkan audit tahunan laporan manajemen pada pengendalian internal mereka, dan Australia ASA 210 mengharuskan auditor untuk mengevaluasi perancangan sistem pengendalian internal guna menilai risiko kecurangan. Demikian juga revisi definisi ini memperluas fokus dari fungsi audit internal dari satu jaminan (*assurance*) ke jaminan (*assurance*) yang lain yang memberikan pendekatan nilai tambah (*Bou-Raad, 2000; Krogstad et al. 1999*). Jadi, tidak mengherankan bahwa auditor internal telah menjadi semakin terlibat dalam pekerjaan konsultasi, meliputi daerah non-keuangan

seperti proses unit bisnis, efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan (Verschoor dan Farrel, 1996).

Hasil penelitian ini menerima H3: Luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan organisasi bisnis mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap persepsi keadilan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan dengan yang dikemukakan oleh Institut Auditor Internal (IIA) yang secara resmi mengadopsi revisi definisi fungsi audit internal dan mengintegrasikan definisi ini menjadi kode etik. Dimana fungsi audit internal didefinisikan sebagai sebuah jaminan yang independen, obyektif dan kegiatan konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola (IIA, 2000). Perluasan variasi pada program audit internal dapat memperbesar peluang organisasi untuk meningkatkan pelaksanaan keadilan organisasi baik keadilan distributif maupun keadilan prosedural.

Hasil-hasil studi ini menunjukkan bahwa perlu lebih menekankan prosedur audit yang mengevaluasi adanya lingkungan kerja yang adil. Dengan pelaksanaan aktivitas *internal audit* tersebut akan meningkatkan persepsi karyawan keadilan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Kirsty dan Nava (2008) di mana aktivitas audit internal mempunyai efek moderat pada hubungan persepsi keadilan organisasi dan kecurangan.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap faktor ke satu dan kedua kerangka "segitiga kecurangan" sebagaimana yang diajukan oleh Cressey (1953), dan Albrecht *et al.* (1984), yaitu insentif (tekanan) dan rasionalisasi, dalam hal ini persepsi keadilan organisasi berkaitan dengan insentif (tekanan) dan rasionalisasi melakukan kecurangan.

B. Hubungan Antara Manajemen Resiko (MR), Tingkat Kecurangan Karyawan, Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA) Dan Persepsi Keadilan Organisasi.

1. Hubungan Antara Manajemen Resiko (MR) dengan Tingkat Kecurangan Karyawan,

Manajemen resiko perusahaan adalah satu proses yang dirancang untuk mengidentifikasi kejadian-kejadian potensial yang mungkin mempengaruhi perusahaan, dan untuk mengelola resiko-resiko guna memberikan jaminan yang masuk akal tentang pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (COSO, 2004). Manajemen resiko diperlukan bagi pencapaian tujuan suatu unit dan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pemahaman resiko manajemen memungkinkan manajemen terlibat secara efektif untuk menghadapi ketidak pastian dengan resiko dan peluang yang berkaitan dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk memberikan nilai tambah.

Manajemen resiko dan pengendalian internal adalah bagian tak terpisahkan dari aktivitas-aktivitas sentral bisnis, yang dilakukan guna mencapai tujuan bisnis strategisnya (Spira dan Page, 2003).

Manajemen memiliki tanggung jawab untuk mengidentifikasi risiko usaha, menilai pentingnya dan kemungkinan terjadinya risiko, dan memutuskan bagaimana mengelola risiko tersebut. Juga manajemen perlu menempatkan proses manajemen risiko yang sehat dan secara berkala mengkomunikasikan strategi risiko tersebut kepada semua pemangku kepentingan dalam organisasi. Manajemen risiko cenderung meliputi sejumlah besar bidang kegiatan organisasi termasuk keuangan, industri lingkungan, dan berbagai risiko operasional (Fatemi dan Glaum, 2000).

Selanjutnya Beasley dan Litman (2007) menyoroti pentingnya memiliki pendekatan yang menyeluruh untuk manajemen risiko dan berpendapat bahwa dengan organisasi berinvestasi dalam proses manajemen risiko yang lebih luas, maka tujuan organisasi dapat lebih mudah dicapai. Hasil penelitian ini menolak H5: Lingkup manajemen risiko (MR) mempunyai dampak langsung yang signifikan dan negatif dengan terjadinya kecurangan karyawan; dan menolak H8: Lingkup manajemen risiko (MR) mempunyai dampak tidak langsung yang signifikan dan negatif terhadap kecurangan karyawan melalui kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA).

Beberapa responden dari Jakarta berpendapat ,melakukan manajemen risiko dengan mengelola risiko yang timbul terutama mengantisipasi sedini mungkin potensi risiko yang bisa muncul setiap saat. Jadi pencegahan dan pendeteksian fraud dapat dilakukan oleh akuntan dan manajemen perusahaan dan membutuhkan kerja sama dari akuntan dengan

para partisipan atau bagian-bagian lain yang terlibat dalam proses bisnis. Pengenalan secara meluas dan mendalam terhadap pihak lain yang berhubungan dengan bisnis kita sangatlah penting karena suatu bisnis tidak mungkin tidak bersentuhan dengan pihak lain. Terutama diperlukan pengenalan meluas dan mendalam terhadap seluruh pegawai suatu perusahaan. Hasil *in depth interview* ini berbeda dengan hasil penelitian survey di mana manajemen resiko mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kecurangan. Hal ini mungkin terjadi karena pendapat tersebut berasal dari respondennya perusahaan yang telah *go public* di mana pelaksanaan manajemen resiko sangat diperlukan.

Hasil penelitian ini tidak memberikan dukungan empiris terhadap faktor ke tiga dari kerangka "segitiga kecurangan" sebagaimana yang diajukan oleh Cressey (1953) dan Albrecht *et al.*(1984), yang menunjukkan bahwa kecurangan karyawan meningkat ketika terdapat peluang untuk melakukan kecurangan, yaitu kelemahan pengendalian intern, dalam hal ini manajemen resiko sebagai salah satu unsur yang menentukan kualitas prosedur pengendalian intern. Hasil penelitian berbeda dengan Kirsty dan Nava (2008) yang menyatakan pelatihan manajemen resiko menentukan kualitas pengendalian intern di mana kualitas pengendalian intern mempunyai dampak moderat pada hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kecurangan.

Perbedaan hasil penelitian ini, mungkin disebabkan responden yang berbeda. Penelitian Kirsty dan Nava (2008) data diambil dari

daftar 1.000 perusahaan terbesar Australia yang masuk dalam Business Review Weekly sejak tanggal 30 September 2003 yang dipilih secara acak dari database tersebut. Data kedua terdiri dari 160 hotel bintang empat dan lima di seluruh ibukota di Australia yang diambil dari daftar hotel Dawson (2003).

Kemungkinan lain diperlukan pelatihan manajemen resiko yang lebih intensif bagi karyawan perusahaan. Farrugia (2002) menegaskan bahwa pelatihan karyawan merupakan elemen kunci di dalam manajemen resiko dan yang memerlukan penilaian ulang secara terus-menerus dalam kaitannya dengan rancangan pengendalian dan tipe resiko yang dihadapi perusahaan disebabkan perusahaan yang beroperasi di lingkungan yang dinamis

2. Hubungan Antara Manajemen Resiko (MR) dengan Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA).

Manajemen resiko dan pengendalian internal adalah bagian tak terpisahkan dari aktivitas-aktivitas sentral bisnis, yang dilakukan guna mencapai tujuan bisnis strategisnya (Spira dan Page, 2003). Karyawan yang dilatih secara aktif di dalam manajemen resiko memiliki kecenderungan untuk lebih akurat di dalam mengidentifikasi ancaman-ancaman bagi organisasi sebagai akibat dari lemahnya atau tidak adanya pengendalian internal (Kramer, 2003). Lebih jauh lagi, dengan



manajemen resiko yang luas, karyawan juga lebih menghargai hubungan resiko-resiko pada bagian-bagian berbeda perusahaan dan implikasi dari terganggunya pengendalian internal dari sudut pandang perusahaan. Konsekuensinya, karyawan tersebut bisa diharapkan untuk tidak hanya mengembangkan satu sikap yang lebih patuh untuk mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, tetapi juga bisa menunjukkan peningkatan-peningkatan ketaatan pada prosedur, yang pada akhirnya akan meningkatkan Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA).

Demikian juga dari perspektif psikologis individu, staf juga cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi pengendalian internal ketika mereka lebih memahami konsekuensi potensial untuk organisasi apabila gagal untuk mengikuti prosedur pengendalian akuntansi yang ditetapkan. Hasil penelitian ini menolak H6: Lingkup manajemen resiko (MR) mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap KPPA. Hasil penelitian Kirsty *et al.* (2008) menemukan bahwa perluasan aktivitas manajemen resiko tidak mempengaruhi langsung KPPA tetapi melalui kegiatan audit internal yang intensif.

3. Hubungan Antara Manajemen Risiko (MR) dengan Persepsi Keadilan Organisasi

Proses manajemen risiko mencakup identifikasi, penilaian, pemantauan dan perlakuan pada risiko. Manajemen memiliki tanggung jawab untuk mengidentifikasi risiko usaha, menilai pentingnya dan kemungkinan terjadinya risiko, dan memutuskan bagaimana mengelola risiko tersebut. Juga manajemen perlu menempatkan proses manajemen risiko yang sehat dan secara berkala mengkomunikasikan strategi risiko tersebut kepada semua pemangku kepentingan dalam organisasi. Sebagai mana ruang lingkup manajemen risiko berkembang, maka perusahaan cenderung untuk meliputi sejumlah besar bidang kegiatan organisasi serta berbagai risiko termasuk keuangan, industri lingkungan, dan berbagai risiko operasional (Fatemi dan Glaum, 2000). Beasley dan Litman (2007) menyoroti pentingnya memiliki pendekatan yang menyeluruh untuk manajemen risiko dan berpendapat bahwa dengan organisasi berinvestasi dalam proses manajemen risiko yang lebih luas, maka tujuan organisasi dapat lebih mudah dicapai.

Nielson *et al.* (2005) menemukan bahwa pemegang saham canggih semakin menuntut manajemen agar lebih terlibat dalam perencanaan manajemen risiko dan pengembangan prinsip-prinsip efektif sehingga dapat memperkuat struktur tata kelola perusahaan perusahaan. Risiko yang dikelola seharusnya melampaui keuangan semata untuk merangkul berbagai

risiko yang dialami oleh perusahaan seperti risiko lingkungan, sosial dan bisnis lainnya (Lindow dan Race, 2002). Oleh karena itu, diprediksi bahwa ketika manajer lebih menyadari beragam risiko bisnis yang dihadapi organisasi, maka manajemen risiko dapat dilakukan secara aktif dan lebih luas (keuangan, social, lingkungan dan bisnis lainnya), sehingga para karyawan dan staff lebih sadar dan terlibat dalam manajemen risiko. Ini diharapkan dapat memberikan persepsi keadilan organisasi yang baik dan dapat mempengaruhi kecurangan yang terjadi.

Hal ini karena, ketika ruang lingkup manajemen risiko melebar, sejumlah besar staf dari bidang yang berbeda cenderung menjadi lebih sadar, dan terlibat dalam kegiatan manajemen risiko. Suatu keterlibatan yang lebih besar dalam manajemen risiko harus mengarah ke tingkat yang lebih tinggi dari pengetahuan yang relevan dan strategi mitigasi risiko tersebut. Staf yang juga lebih terekspose pada manajemen risiko pada gilirannya akan lebih mampu mengidentifikasi kelemahan dalam persepsi mengenai keadilan organisasi. Staf akan berada dalam posisi yang lebih baik untuk menawarkan saran yang berharga untuk memperbaiki keadilan organisasi.

Hasil penelitian ini menolak H7: Lingkup manajemen risiko (MR) mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap persepsi keadilan organisasi. Hasil penelitian Kirsty dan Nava (2008) menunjukkan pelatihan manajemen risiko menentukan kualitas pengendalian intern di mana kualitas pengendalian intern mempunyai dampak moderat pada

hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan kecurangan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan manajemen resiko tidak mempunyai dampak langsung pada persepsi keadilan organisasi.

C. Hubungan Antara Lingkungan Etis Organisasi, Tingkat Kecurangan Karyawan, Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA) Dan Persepsi Keadilan Organisasi.

1. Hubungan Antara Lingkungan Etis Organisasi dengan Tingkat Kecurangan Karyawan.

Lingkungan etika dari sebuah organisasi mencakup aspek-aspek manajemen puncak di dalam mencapai tujuan organisasi, nilai mereka dan gaya manajemen (COSO 2004). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa etika lingkungan dalam perusahaan kemungkinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan dalam dua cara. Pertama, melalui proses sosialisasi organisasi, karyawan akan belajar untuk berperilaku sesuai dengan tingkatan iklim yang etis, dan semakin tinggi nilai-nilai etika, semakin besar hasil etis (Ards *et al.* 2001). Kedua, bukti empiris juga menunjukkan bahwa sikap manajemen untuk lingkungan etika perusahaan, dicontohkan dengan kepemimpinan etis, memiliki dampak positif terhadap perilaku karyawan secara keseluruhan (Weaver *et al.*, 1999).

Chung *et al* (2004), menemukan bahwa individu akan cenderung melaporkan kecurangan dalam organisasi yang *principle-based environment* dibandingkan (*ruled-based environment*). Valentine dkk. (2002), misalnya,

berdasarkan sampel 304 pekerja dewasa berusia muda mendapati bahwa lingkungan etis perusahaan berkorelasi secara positif dan signifikan dengan komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional pada umumnya mengacu pada sikap dan perasaan karyawan yang terhubung dengan nilai-nilai dan cara menjalankan pekerjaan di dalam perusahaan (Schwepker, 1999). Ditegaskan bahwa di dalam sebuah lingkungan perusahaan yang lebih etis, karyawan cenderung lebih bersedia dan berkomitmen untuk mematuhi aturan-aturan dan regulasi-regulasi yang ditetapkan di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menolak H9: Lingkungan etis organisasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan negatif dengan tingkat kecurangan karyawan tetapi penelitian ini menerima H12: Lingkungan etis organisasi mempunyai dampak tidak langsung yang signifikan dan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan melalui kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) dan persepsi keadilan organisasi. Karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan etis dalam organisasi bisnis mempunyai dampak langsung tidak signifikan terhadap tingkat kecurangan karyawan tetapi mempunyai dampak tidak langsung yang signifikan dan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Wilopo (2006) bahwa moralitas manajemen memberikan pengaruh signifikan langsung negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Tetapi hasil penelitian ini

sesuai dengan Kirsty dan Nava (2008), Deborah *et al.* (2011) menunjukkan lingkungan etis mempunyai dampak tidak langsung terhadap kecurangan. Deborah *et al.* (2011) mengemukakan moral dan budaya social individu mempengaruhi individu tersebut dalam melaporkan kecurangan (whistle-blowing) dalam perusahaan. Kirsty dan Nava (2008), lingkungan etis organisasi merupakan salah satu unsur kualitas prosedur pengendalian intern di mana kualitas prosedur pengendalian intern mempunyai dampak moderat pada hubungan antara persepsi keadilan organisasi dengan kecurangan karyawan perusahaan.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap faktor ketiga (*opportunity*) kerangka "segitiga kecurangan" sebagaimana yang diajukan oleh Cressey (1953), dan Albrecht *et al.* (1984), yang secara spesifik menunjukkan bahwa tingkat kecurangan karyawan meningkat ketika terdapat peluang untuk melakukan kecurangan, yaitu kelemahan pengendalian intern, dalam hal ini lingkungan etis sebagai salah satu unsur yang menentukan kualitas prosedur pengendalian intern. Hasil *in depth interview* juga menekankan pentingnya lingkungan etis perusahaan untuk mengurangi tingkat kecurangan. Sikap, karakter atau nilai etika karyawan menyebabkan mereka melakukan pembenaran untuk melakukan fraud. Situasi atau lingkungan dapat berasal dari dalam organisasi sendiri seperti budaya organisasi yang tidak mendukung dikembangkannya tindakan etis diantara anggotanya, contoh buruk dari atasan, tidak adanya jalur komunikasi yang efektif antar anggota maupun atasan-bawahan.

Kecurangan dapat terjadi karena ada peluang dan pengangkatan sumber daya manusia yang tidak beretika.

2. Hubungan Antara Lingkungan Etis Organisasi dengan Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA)

Walaupun prosedur pengendalian akuntansi dapat dengan mudah ditulis sebagai kebijakan organisasi formal, mendapatkan individu atau karyawan untuk mematuhi kebijakan tersebut adalah masalah lain. Kecerobohan, kemalasan dan bahkan ketidaktaatan alasan yang masuk akal untuk mengabaikan prosedur pengendalian akuntansi. Tiggos, (2002) mengemukakan bahwa beragam aspek lingkungan pengendalian seperti sifat manajemen (yang sebaliknya disebut "*tone at the top*"), dan kualitas aktivitas-aktivitas pengawasan bisa mempengaruhi sebaik apa karyawan mematuhi kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur pengendalian internal. Kizirian dan Leese (2004), di dalam sebuah studi pada paper audit 60 kontrak audit sistem informasi, menemukan bahwa "irama manajemen" klien dalam hal sikap mereka terhadap kesadaran keamanan, memiliki dampak yang besar pada kekuatan pengendalian keamanan klien. Hasilnya lebih lanjut menunjukkan bahwa sikap manajemen terhadap promosi satu lingkungan dimana validitas dan integritas satu kebijakan keamanan ditekankan adalah prediktor kuat dari kekuatan pengendalian keamanan. Oleh karena itu, karyawan-karyawan di dalam organisasi yang memiliki standar integritas dan

etika yang tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk menggunakan dan mempertahankan kualitas prosedur pengendalian akuntansi tinggi.

Hasil penelitian ini menolak H10: Lingkungan etis organisasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA). Penelitian ini menunjukkan lingkungan etis mempunyai dampak langsung yang tidak signifikan terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA). Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Kirsty *et al.* (2008) yaitu lingkungan etis mempunyai dampak positif terhadap KPPA. Hal ini mungkin terjadi karena perbedaan responden di mana responden Kirsty *et al.* (2008) terdiri dari 64 *financial controller* perusahaan di Australia. Perbedaan *culture* diantara responden tersebut dapat menyebabkan terjadinya perbedaan hasil

3. Hubungan Antara Lingkungan Etis Organisasi dengan Persepsi Keadilan Organisasi

Etika perusahaan sudah mempunyai status ilmiah yang serius dan mencapai status sebagai suatu bidang intelektual dan akademis yang pantas diperhitungkan. Menurut Kees (2005) etika perusahaan adalah penerapan prinsip-prinsip etika yang umum pada suatu wilayah perilaku manusia yang khusus, yaitu kegiatan ekonomi dan bisnis. Jika perusahaan ingin sukses dalam bisnis, dibutuhkan tiga hal pokok: produk yang baik, manajemen yang mulus dan etika.

Treviño *et al* (2003) dalam penelitiannya eksekutif senior memberikan "tone at the top" untuk penerapan etika dalam perusahaan. Tingkah laku etis dari eksekutif lebih memegang peranan yang penting daripada *reward system* untuk menciptakan persepsi karyawan mengenai diterapkannya kepemimpinan yang etis.

Victor dan Cullen (1987), yang memperkenalkan konsep iklim etis sebagai sebuah kerangka untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku etis di organisasi, menghipotesiskan bahwa perilaku yang diterima secara moral berdasarkan kejujuran, integritas dan disiplin diri didorong secara aktif di dalam organisasi-organisasi yang memiliki lingkungan yang sangat etis. Nilai-nilai etika bisa dikomunikasikan dengan contoh melalui kepemimpinan, dan kepatuhan ketat manajemen untuk memperingatkan mereka yang melanggar standar etika. George (2005) mengemukakan prinsip-prinsip moral memainkan peranan yang penting dalam penerapan lingkungan etis yang menjadi dasar keadilan. Ketika perilaku yang dapat diterima secara moral berdasarkan kejujuran dan integritas secara aktif dipromosikan dan menjadi bagian dari budaya suatu organisasi (yaitu sistem nilai bersama), lingkungan etika yang lebih tinggi akan dicapai. Semakin tinggi lingkungan etis manajemen, maka semakin menyenangkan sikap karyawan dan persepsi keadilan organisasi semakin baik.

Hasil penelitian ini menerima H11: Lingkungan etis organisasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap persepsi

keadilan organisasi. Penelitian ini menunjukkan lingkungan etis mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap persepsi keadilan organisasi.

D. Hubungan Antara Kualitas Informasi Dan Komunikasi, Tingkat Kecurangan Karyawan, Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA) dan Persepsi Keadilan Organisasi.

1. Hubungan Antara Kualitas Informasi Dan Komunikasi, dengan Tingkat Kecurangan Karyawan.

Menurut Littlejohn *et al.* (2005) pola komunikasi tergantung pada fungsi dalam organisasi, lingkungannya dan latar belakang pendidikan dan sosial para anggota organisasi. Berdasarkan perspektif klasik, maka komunikasi organisasi dipandang sebagai alat dalam memberikan perintah dan kontrol. Dari perspektif manusiawi, komunikasi dipandang lebih efektif dalam upaya mendorong adanya kreativitas dan juga produktivitas dari para pekerja. Komunikasi lebih mendukung informasi yang mengalir dari bawahan kepada atasan, juga komunikasi lateral, dan komunikasi digunakan untuk membantu penyelesaian masalah, perencanaan dan pengorganisasian.

Sedangkan bila dipandang dari perspektif interpretif, komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara dan mengubah organisasi. Salah satu model yang dapat digunakan untuk menggambarkan pendekatan ini adalah teori sistem. Berdasarkan konsep sistem, organisasi

digambarkan sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari bagian-bagian yang saling bergantung dan saling berinteraksi, juga dengan lingkungannya. Zelko dan Dance (1978) mengemukakan cara dan tehnik berkomunikasi mempengaruhi individu dan kelompok social maupun masyarakat. Komunikasi mempunyai peranan yang penting dalam mengimplementasikan kebijaksanaan, untuk meningkatkan kesadaran, tingkat pengetahuan dan ketaatan pegawai dalam pengembangan kebijakan-kebijakan tersebut.

Komunikasi yang efektif diperlukan dalam menjalankan organisasi bisnis, untuk berhubungan dengan individu-individu dalam organisasi maupun dengan pihak luar seperti langganan dan pemasok. Akuntansi adalah bagian dari bisnis maka keahlian berkomunikasi sangat penting dalam akuntansi karena pekerjaan seperti penyusunan anggaran, penyusunan laporan, pembayaran faktur, gaji dan pencatatan pendapatan harus dilaporkan dan dikomunikasikan dengan baik ke pihak manajemen maupun pihak luar sehingga informasi tersebut berguna.

Komunikasi mencakup penyediaan suatu pemahaman tentang peran dan tanggung jawab individual berkaitan dengan pengendalian internal terhadap pelaporan keuangan. Informasi dan komunikasi dalam perusahaan memungkinkan perolehan dan pertukaran informasi yang dibutuhkan dalam pengelolaan dan pengendalian operasi perusahaan (COSO 2004).

Dalam penelitian ini menerima H13: Kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan negatif dengan terjadinya kecurangan karyawan dan menerima H16: Kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak tidak langsung yang signifikan dan negatif terhadap kecurangan karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Greenberg 1993, Wright and Berger (2011) kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan negatif terhadap terjadinya kecurangan karyawan

Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan empiris terhadap faktor ke tiga (*opportunity*) kerangka "segitiga kecurangan" sebagaimana yang diajukan oleh Cressey (1953), dan Albrecht *et al.*(1984), yang secara spesifik menunjukkan bahwa tingkat kecurangan karyawan meningkat ketika terdapat peluang (*opportunity*) untuk melakukan kecurangan, yaitu kelemahan pengendalian intern, dalam hal ini kualitas informasi dan komunikasi sebagai salah satu unsur yang menentukan kualitas prosedur pengendalian intern.

Dari wawancara yang dilakukan ditemukan bahwa kebijakan-kebijakan, transparansi dan komunikasi yang efektif dapat mencegah kecurangan. Diperlukan komunikasi yang sensitif dan terbuka antara pengusaha dan karyawan tentang evaluasi kinerja karyawan dan hasilnya .

Hal ini sesuai dengan Kulzick (2004) yang mengutip hasil penelitian Hollinger (1983) bahwa manager harus sensitif terhadap karyawan.

2. Hubungan Antara Kualitas Informasi Dan Komunikasi, dengan Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA).

Sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan, yang meliputi sistem akuntansi, di mana sistem akuntansi yang efektif memberi pertimbangan yang tepat untuk menetapkan metode dan catatan yang akan mengidentifikasi dan mencatat semua transaksi yang valid; menggambarkan secara tepat waktu transaksi dalam rincian yang memadai untuk memungkinkan klasifikasi yang tepat dari transaksi untuk pelaporan keuangan; memastikan nilai transaksi dalam tata cara yang memungkinkan pencatatan nilai moneter mereka tepat dalam laporan keuangan; menentukan periode waktu di mana transaksi terjadi untuk memungkinkan pencatatan transaksi diperiode akuntansi yang tepat; menyajikan secara tepat transaksi dan pengungkapan terkait dalam laporan keuangan. Manual kebijakan, manual akuntansi dan pelaporan, serta memorandum mengkomunikasikan kebijakan dan prosedur kepada personel entitas.

Kualitas informasi dan komunikasi yang efektif meliputi informasi relevan dengan tujuan perusahaan, akurat, dapat dimengerti, diberikan kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang tepat, semua karyawan

harus menerima pesan yang jelas dari manajemen puncak untuk melakukan kegiatan pengawasan secara serius; informasi yang dibutuhkan oleh personil untuk melakukan pekerjaan mereka harus diidentifikasi tepat waktu, diperoleh dan dikomunikasikan kepada mereka; akses ke laporan internal (operasional, keuangan, dan kepatuhan) harus diberikan kepada karyawan untuk melakukan tugas mereka; komunikasi yang baik ke pihak eksternal dengan pelanggan, pemasok, regulator, investor dan pemegang saham; komunikasi yang efektif dari para karyawan kepada atasannya mengenai temuan mereka (Brenda 2010).

Kualitas informasi dan komunikasi dalam perusahaan mempengaruhi kualitas prosedur pengendalian akuntansi dan meningkatkan peluang untuk mendeteksi dan mencegah terjadinya kesalahan dan kecurangan. Penelitian ini menerima H14: kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Bierstaker *et al.* (2009) kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA).

3. Hubungan Antara Kualitas Informasi Dan Komunikasi, dengan Persepsi Keadilan Organisasi.

Informasi dibutuhkan dalam semua tingkatan organisasi untuk menjalankan usaha dalam pencapaian tujuan perusahaan yang meliputi bidang operasi, pelaporan keuangan dan kepatuhan. Kualitas informasi yang dihasilkan sistem akan mempengaruhi keputusan manajemen. Karena itu dibutuhkan informasi yang berkualitas meliputi konten yang sesuai, tepat waktu, terkini, akurat dan dapat diakses oleh pihak yang tepat. Komunikasi dalam sistem informasi harus berlangsung dengan baik dalam pelaksanaan tanggung jawab individu dan kelompok.

Personel harus mengerti bagaimana aktivitasnya dalam sistem informasi pelaporan keuangan berkaitan dengan pekerjaan orang lain maupun sarana untuk melaporkan adanya pengecualian pada tingkat yang lebih tinggi didalam entitas. Informasi dan komunikasi yang berkualitas mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang lebih baik dan psikologis karyawan yang berkaitan dengan keadilan yang dirasakan. Dalam penelitian ini menolak H15: kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap persepsi keadilan organisasi, di mana dalam penelitian ini kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak langsung yang tidak signifikan terhadap persepsi keadilan organisasi.

E. Hubungan Antara Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA), Tingkat Kecurangan Karyawan, Persepsi Keadilan Organisasi.

1. Hubungan Antara Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA) dengan Tingkat Kecurangan Karyawan.

Prosedur pengendalian akuntansi bertujuan untuk mencegah dan mendeteksi kesalahan transaksi dan kelalaian, dan untuk memperbaiki kesalahan dan kelalaian tersebut, jika memungkinkan. Kualitas berbagai prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) menentukan ketepatan waktu dan keakuratan deteksi kesalahan dan kelalaian. KPPA mengacu pada kualitas desain akuntansi internal kontrol dan sejauh mana berbagai karyawan dalam organisasi mematuhi kebijakan pengendalian internal dan prosedur (Marshall, 1995). Dengan demikian, baik desain pengendalian internal dan kepatuhan karyawan menjadi prosedur yang sangat penting untuk meningkatkan KPPA. Oleh karena itu, semakin tinggi KPPA, semakin besar kemungkinan bahwa kesalahan dan penyalahgunaan akan terdeteksi.

Peterson dan Gibson (2003) menguraikan satu kasus dimana prosedur-prosedur pengendalian akuntansi yang buruk yang berkaitan dengan kurangnya pemisahan tanggung jawab dan tingkat absensi dari satu rekonsiliasi kas independen dan dokumentasi yang buruk dilihat sebagai faktor-faktor yang memungkinkan timbulnya kecurangan. Demikian pula, studi-studi lain juga menunjukkan bahwa tidak adanya pemisahan tanggung jawab dengan menggabungkan peran-peran yang tidak bersesuaian dan

tanpa pengendalian dapat mendorong dilakukannya kecurangan (Buckhoff, 2002; MacArthur *et al.*, 2004).

Berdasarkan pembahasan-pembahasan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa buruknya pengendalian akuntansi menyebabkan karyawan memiliki kecenderungan untuk berbuat curang. Kualitas prosedur pengendalian akuntansi yang buruk, kesempatan bagi seorang karyawan untuk melakukan kecurangan meningkat. Prosedur pengendalian akuntansi yang tidak tepat, seperti kurangnya pemisahan tanggung jawab atau buruknya prosedur pemrosesan transaksi, akan meningkatkan resiko karyawan yang dapat dengan mudah melakukan kecurangan pada perusahaan. Sebaliknya, ketika KPPA dan persepsi keadilan organisasi tinggi, maka kesempatan maupun motivasi untuk melakukan kecurangan pada organisasi adalah rendah. Konsekuensinya, kejadian kecurangan karyawan akan rendah.

Hasil penelitian ini menerima H17: Kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) mempunyai dampak langsung secara signifikan dan negatif terhadap terjadinya tingkat kecurangan karyawan. Wawancara dengan responden juga menunjukkan peranan rancangan dan implementasi yang efektif prosedur pengendalian akuntansi. Berikut ini kutipan langsung dari seorang responden "Untuk mencegah terjadinya kecurangan diperlukan sistem pengendalian

internal yang memadai, baik secara desain maupun implementasi, misalnya supervisi, pemisahan fungsi dan persetujuan manajemen".

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Buckhoff (2002) dan MacArthur *et al.* (2004). Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap faktor ke tiga (*opportunity*) kerangka "segitiga kecurangan" sebagaimana yang diajukan oleh Cressey (1953), dan Albrecht *et al.* (1984), yang secara spesifik menunjukkan bahwa tingkat kecurangan karyawan meningkat ketika terdapat peluang (*opportunity*) untuk melakukan kecurangan, yaitu kelemahan pengendalian intern, dalam hal ini kualitas prosedur pengendalian akuntansi sebagai salah satu unsur yang menentukan kualitas prosedur pengendalian intern.

2. Hubungan Antara Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KPPA) dengan persepsi keadilan organisasi

Prosedur pengendalian akuntansi termasuk otorisasi transaksi, penjagaan penyimpanan catatan, dan pemisahan tugas. Prosedur Pengendalian Akuntansi membantu pencegahan dan pendeteksian kesalahan dan kecurangan dalam transaksi serta memperbaiki kesalahan tersebut. Prosedur pengendalian ditetapkan untuk menstandarisasi proses kerja sehingga menjamin tercapainya tujuan perusahaan dan mencegah atau mendeteksi terjadinya ketidakberesan dan kesalahan. Prosedur pengendalian meliputi hal-hal sebagai berikut: personil yang kompeten,

mutasi tugas dan cuti wajib, pelimpahan tanggung jawab, pemisahan tanggung jawab untuk kegiatan terkait, pemisahan fungsi akuntansi, penyimpanan aset dan operasional.

Kualitas berbagai prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) menentukan ketepatan waktu dan keakuratan deteksi kesalahan dan kelalaian. KPPA mengacu pada kualitas desain akuntansi internal kontrol dan sejauh mana berbagai karyawan dalam organisasi mematuhi kebijakan pengendalian internal dan prosedur (Marshall, 1995). Dengan demikian, baik desain pengendalian internal dan kepatuhan karyawan menjadi prosedur yang sangat penting untuk meningkatkan KPPA. Oleh karena itu, semakin tinggi KPPA, semakin besar kemungkinan bahwa kesalahan dan penyalahgunaan akan terdeteksi. Dalam penelitian ini diperkirakan KPPA dapat mempengaruhi persepsi keadilan organisasi yaitu sejauh mana seorang karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai mereka dengan adil.

Hasil penelitian ini ternyata menolak H18: Kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) mempunyai dampak langsung secara signifikan dan positif terhadap persepsi keadilan organisasi. Berdasarkan *in depth interview*, para responden umumnya berpendapat bahwa KPPA tidak mempengaruhi secara langsung persepsi keadilan organisasi, tetapi justru mempengaruhi kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan.

F. Hubungan Antara Persepsi Keadilan Organisasi Dan Tingkat Kecurangan Karyawan.

Konsep keadilan organisasional adalah sebuah konsep psikologis yang "bertalian dengan cara-cara karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil di dalam pekerjaan mereka dan bagaimana penentuan tersebut mempengaruhi variabel-variabel lain terkait pekerjaan" (Moorman, 1991, hal. 845). Berdasarkan teori-teori kesetaraan dan keadilan (Organ dan Moorman, 1993; Kohovsky dan Pugh, 1994), konsep keadilan organisasional dapat dipahami lebih lanjut untuk meringkas dua sub-dimensi: keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif adalah sebuah konsep psikologis yang berkaitan dengan keadilan yang dirasakan terhadap hasil, sementara keadilan prosedural mengacu pada sejauh mana sebuah proses pengambilan keputusan dianggap adil (Posthuma, 2003; Ditz *et al*, 2003). Persepsi tentang keadilan organisasi berkaitan dengan rasionalisasi dan motivasi seseorang untuk melakukan kecurangan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini.

Niehoff dan Moorman (1993) mengindikasikan bahwa persepsi karyawan tentang keadilan organisasi bisa ditingkatkan melalui komunikasi yang sensitif dan terbuka antara pengusaha dan karyawan

tentang evaluasi kinerja karyawan dan hasilnya. Ini berarti bahwa kebijakan-kebijakan organisasi di dalam mengevaluasi dan memberikan reward karyawan harus dijelaskan dan didukung, dan karyawan harus merasa bahwa mereka mampu menentang keputusan yang mempengaruhi mereka secara tidak baik. Terciptanya tekanan melalui proses yang tidak adil atau target kinerja yang tidak realistis bagi karyawan harus dihindari karena mereka hanya mau bekerja meningkatkan kemungkinan balas dendam karyawan, seperti kecurangan.

Studi-studi sebelumnya pada umumnya telah menemukan bahwa ketika keadilan organisasional dianggap rendah, maka ini dapat menciptakan ketidakpuasan, penolakan dan bahkan kemarahan terhadap organisasi (Homans, 1982; Bies dan Moag, 1986). Konsekuensinya, sikap-sikap tersebut dapat memotivasi beragam tipe perilaku menyimpang yang meliputi perilaku-perilaku yang diarahkan pada organisasi (seperti keterlambatan, kemangkiran, pencurian dan sabotase) serta yang diarahkan pada orang di tempat pekerja (seperti intimidasi, mengejek atau melecehkan orang lain) (Henle, 2005).

Dietz *et al.* (2003) mengemukakan bahwa karyawan cenderung melihat contoh-contoh berulang dari perlakuan yang tidak adil di tempat kerja sebagai sebuah tanda tidak adanya rasa hormat terhadap individu, yang menciptakan perasaan benci yang pada gilirannya dapat

membesar menjadi rasa negatif bersama-sama terhadap organisasi, yang akan menyebabkan penyimpangan pekerjaan. Sebagai contoh, temuan-temuan empiris oleh Giacalone *et al* (1997) mengindikasikan bahwa persepsi keadilan distributif yang rendah berhubungan secara signifikan dengan kasus-kasus sabotase, dan keadilan prosedural yang rendah ditemukan oleh Bies *et al* (1997) dan Goldman (2003), berkaitan secara signifikan dengan balas dendam dan pertimbangan untuk memperkarakan kasus.

Ketika persepsi tentang keadilan organisasional rendah, maka karyawan lebih mudah untuk membenarkan tindakan pencurian karena mereka lebih merasa ingin membalas dendam terhadap atasan yang "tidak adil" dan tidak terlalu merasa bersalah di dalam mengerjakannya. Temuan-temuan empiris oleh Greenberg (1993) mendukung korelasi yang signifikan dan negatif antara persepsi keadilan organisasional dan perilaku curang. Berdasarkan studi eksperimental pada 102 mahasiswa sarjana, Greenberg (1993) mendapati bahwa mereka yang dibayar secara adil akan mengambil jumlah yang berhak mereka peroleh, sementara mereka yang dibayar kurang akan mengambil lebih banyak daripada yang diperbolehkan.

Temuan-temuan oleh Skarlicki *et al* (1999) dan Henle (2005) mengindikasikan bahwa hubungan antara persepsi tentang keadilan organisasional dan penyelewengan kerja mungkin dimoderasi oleh

faktor-faktor lain. Sebagai contoh, studi oleh Skarlicki *et al* (1999) menguji faktor-faktor personalitas sebagai faktor pemoderasi pada hubungan antara persepsi keadilan organisasi dan balas dendam di tempat kerja, misalnya "mencuri persediaan kantor tanpa ijin" dan "merusak peralatan atau proses kerja secara sengaja". Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi keadilan organisasi meningkat, tingkat balas dendam menurun, khususnya di dalam situasi-situasi ketika faktor-faktor personalitas karyawan seperti "afeksi positif" dan "kesepakatan" adalah tinggi.

Hubungan antara persepsi karyawan tentang keadilan organisasi dan terjadinya kecurangan karyawan yang dimoderasi oleh kualitas prosedur pengendalian intern (Kirsty dan Nava 2008). Sementara itu, Henle (2005) menemukan konstruk-konstruk personalitas dari "sosialisasi" dan "impulsivitas" memiliki dampak pemoderasi yang signifikan pada hubungan antara keadilan organisasi dan perilaku menyimpang seperti "membawa pulang properti dari tempat kerja tanpa ijin". Persepsi keadilan organisasi yang baik dapat mengurangi tekanan atau motivasi karyawan untuk melakukan kecurangan.

Penelitian ini menerima H19: Persepsi keadilan organisasi mempunyai dampak langsung secara signifikan dan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Bies dan Moag (1986), Greenberg (1993), Konovsky

(1994), Chung (2004), Helle (2005), Lynn Seifert (2006), Kirsty dan Nava (2008). Menurut penelitian Hele (2005) *work deviance* lebih sering terjadi pada pegawai pria yang lebih tua, impulsive, *lowin socialization*, dan menganggap perusahaan tidak *fair*, dibandingkan dengan wanita. Konovsky (1994), menunjukkan bahwa persepsi prosedur keadilan organisasi mempengaruhi *employee citizenship*. Seifert (2006) menemukan hubungan positif antara persepsi keadilan prosedur, persepsi keadilan distribusi, interaksi manajemen dengan pelaporan kecurangan.

Kirsty dan Nava (2008) kualitas prosedur internal control (lingkungan etis perusahaan, pelatihan manajemen resiko, aktivitas audit internal mempunyai efek moderat pada hubungan persepsi keadilan organisasi dan kecurangan. Hasil penelitian ini agak berbeda dengan penelitian Moorman (1991) persepsi prosedur keadilan organisasi mempengaruhi *employee citizenship* tetapi persepsi distribusi keadilan organisasi tidak mempengaruhi *employee citizenship*.

Jadi hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap kedua faktor kerangka "segitiga kecurangan", sebagaimana yang diajukan oleh Cressey (1953), dan Albrecht *et al.* (1984), yang secara spesifik menunjukkan bahwa kecurangan karyawan meningkat ketika terdapat kedua faktor tersebut untuk melakukan kecurangan. Kedua faktor kerangka "segitiga kecurangan" yaitu insentif (tekanan) dan rasionalisasi, dalam hal ini persepsi keadilan

organisasi berkaitan dengan insentif (tekanan) dan rasionalisasi melakukan kecurangan.

Hasil dari *in depth interview* ditemukan unsur persepsi karyawan tentang keadilan organisasi mempengaruhi tingkat kecurangan, di mana perlakuan yang tidak adil dapat menimbulkan perasaan dengki, iri hati dan ketidak puasan yang dapat berakibat pada prestasi kerja dan menyebabkan perilaku yang dapat merugikan perusahaan seperti kecurangan, pertengkaran dan sebagainya. Salah seorang responden mengemukakan bahwa adanya keinginan yang belum terpuaskan, ketidak puasan terhadap organisasi sehingga melakukan tindakan menyimpang. Pengungkapan suatu kecurangan belum menjamin tidak terulangnya kecurangan tersebut baik oleh pelaku yang sama maupun oleh pelaku yang lain.

Berikut ini adalah kutipan langsung: "Setiap pelaku kecurangan seharusnya dikenakan sanksi apabila perbuatannya terungkap dan memberi imbalan bagi bagian/ karyawan yang berhasil mencegah terjadinya fraud dalam operasinya, misalnya memberi insentif bagi pengawas gudang bila tidak terjadi kehilangan persediaan barang yang disimpan digudang tersebut"

Adapun rekomendasi serta usul dari sebagian responden bahwa unsur persepsi karyawan tentang keadilan organisasi harus ditingkatkan melalui komunikasi yang sensitif dan terbuka antara pengusaha dan karyawan tentang evaluasi kinerja karyawan dan

hasilnya. Ini berarti bahwa kebijakan-kebijakan organisasi di dalam mengevaluasi dan memberikan reward karyawan harus dijelaskan dan didukung, dan karyawan harus diberi kesempatan untuk minta penjelasan atas keputusan yang tidak adil. Terciptanya tekanan melalui proses yang tidak adil atau target kinerja yang tidak realistis bagi karyawan harus dihindari karena dapat meningkatkan tingkat kecurangan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini memuat simpulan, implikasi penelitian, keterbatasan dan saran –saran berdasarkan penelitian ini.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka beberapa hal dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan organisasi bisnis mempunyai dampak langsung maupun tidak langsung yang tidak signifikan terhadap tingkat kecurangan karyawan. Demikian juga luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan organisasi bisnis mempunyai dampak yang tidak signifikan terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA). Sedangkan luasnya aktivitas-aktivitas audit internal (AI) yang diterapkan organisasi bisnis mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap persepsi keadilan organisasi.

2. Luasnya manajemen resiko yang diterapkan organisasi bisnis mempunyai dampak langsung maupun tidak langsung yang tidak signifikan terhadap tingkat kecurangan karyawan. Demikian juga luasnya manajemen resiko

yang diterapkan mempunyai dampak langsung yang tidak signifikan terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) dan persepsi keadilan organisasi.

3. Lingkungan etis dalam organisasi bisnis mempunyai dampak langsung tidak signifikan terhadap tingkat kecurangan karyawan tetapi mempunyai dampak tidak langsung yang signifikan dan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan. Demikian juga lingkungan etis mempunyai dampak langsung yang tidak signifikan terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) tetapi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap persepsi keadilan organisasi

4. Kualitas informasi dan komunikasi mempunyai dampak langsung dan tidak langsung yang signifikan dan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan dan mempunyai dampak langsung yang signifikan dan positif terhadap kualitas prosedur pengendalian akuntansi (KPPA) tetapi mempunyai dampak langsung yang tidak signifikan terhadap persepsi keadilan organisasi.

5. Kualitas prosedur pengendalian akuntansi mempunyai dampak langsung yang signifikan dan negatif dengan tingkat kecurangan karyawan tetapi mempunyai dampak langsung tidak signifikan terhadap persepsi keadilan



organisasi. Penelitian ini ternyata membuktikan persepsi keadilan organisasi mempunyai dampak langsung secara signifikan dan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan.

6. Hasil-hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kecurangan lebih tinggi ketika persepsi karyawan tentang keadilan organisasi dan komponen-komponen kualitas prosedur pengendalian intern yang terdiri dari lingkungan etis perusahaan, kualitas Informasi dan komunikasi dan kualitas prosedur pengendalian akuntansi tidak memadai.

7. Organisasi yang secara aktif menjalankan aktivitas-aktivitas audit internal memperbaiki persepsi keadilan organisasi, di mana persepsi keadilan organisasi yang baik mengurangi tingkat kecurangan.

8. Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap kerangka "segitiga kecurangan" sebagaimana yang diajukan oleh Cressey (1953), dan Albrecht *et al.*(1984), yaitu persepsi keadilan organisasi sebagai sebuah faktor yang mempengaruhi insentif dan rasionalisasi untuk melakukan kecurangan dan kualitas prosedur pengendalian intern dalam hal ini lingkungan etis perusahaan, kualitas informasi dan komunikasi, kualitas

prosedur pengendalian akuntansi sebagai proksi peluang untuk melakukan kecurangan.

9. Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris atas teori fungsionalisme struktural dan teori agensi secara spesifik menunjukkan bahwa tingkat kecurangan meningkat ketika pengendalian intern tidak efektif.

10. Hasil penelitian ini juga memberi dukungan atas teori interaksi simbolik yang menyatakan faktor lingkungan dalam hal ini lingkungan etis mempengaruhi kecurangan dan dukungan atas *theory of planned behaviour* yang menyatakan bahwa kecurangan karyawan meningkat ketika terdapat rasionalisasi untuk melakukannya, dalam hal ini persepsi keadilan organisasi

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini mempunyai implikasi teoritis dan praktis tentang arti dan pentingnya kualitas prosedur pengendalian intern maupun kebijakan-kebijakan organisasi seperti keadilan prosedural dan

distributif yang dirasakan di tempat kerja untuk mengurangi tingkat kecurangan karyawan.

2. Secara teoritis penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara komponen-komponen kerangka pengendalian intern COSO dengan persepsi keadilan organisasi dan kecurangan . Demikian juga hubungan antara kualitas informasi dan komunikasi dengan kualitas prosedur pengendalian akuntansi

3. Implikasi praktis hasil penelitian ini, perusahaan perlu memiliki pedoman dan praktek-praktek tata kelola guna memberikan perhatian yang besar pada aspek-aspek pengendalian manajemen. Aspek-aspek ini meliputi kualitas informasi dan komunikasi, kualitas prosedur pengendalian akuntansi, lingkungan etis organisasi, peran mekanisme pengawasan seperti internal audit, serta kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur organisasi yang berkaitan dengan isu-isu keadilan dan integritas dalam operasi perusahaan.

4. Dengan demikian, strategi-strategi pengendalian manajemen untuk meminimalkan tingkat kecurangan karyawan perlu memperhatikan lingkungan etis perusahaan, kualitas informasi dan komunikasi, kualitas prosedur pengendalian akuntansi dan persepsi karyawan

tentang keadilan organisasi termasuk keadilan yang dirasakan tentang aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan organisasi.

6. Temuan ini juga memiliki implikasi bagi auditor internal maupun eksternal ketika menilai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kecurangan. Secara lebih spesifik, auditor perlu memberikan perhatian yang lebih besar bukan hanya pada faktor-faktor tradisional seperti kualitas prosedur pengendalian intern tetapi juga pada faktor-faktor lainnya seperti persepsi karyawan tentang keadilan organisasi.

C. Keterbatasan Penelitian dan Penelitian Lanjutan

Namun demikian, hasil-hasil dari penelitian ini perlu diinterpretasikan dengan adanya sejumlah keterbatasan sebagai berikut:

1. Pengukuran konstruk kualitas prosedur pengendalian akuntansi yang didasarkan pada penilaian pengawas keuangan/ akuntansi dan internal auditor. Mungkin, ukuran yang lebih objektif dari rancangan konstruk "kualitas prosedur pengendalian intern" dapat diperoleh dengan mengevaluasi sumber daya dan sejumlah kebijakan dan prosedur dalam perusahaan tersebut. Untuk studi-studi mendatang bisa mengadopsi satu ukuran tertimbang kualitas prosedur pengendalian intern, dimana penilaian sejumlah pihak

termasuk pengawas keuangan/ akuntansi , auditor internal dan eksternal bisa digunakan untuk penilaian yang lebih holistik.

2. Berkaitan dengan kecurangan karyawan. Supaya lebih informatif diperlukan pengukuran kecurangan karyawan dalam hal besar/kecilnya, dengan menilai jumlah rupiah dari kerugian bersih yang dipikul oleh setiap perusahaan sebagai korban kecurangan. Studi-studi di masa mendatang perlu berfokus pada biaya akibat kecurangan karyawan dan bukan hanya pada kejadian kecurangan.
3. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini secara *non-probability sampling*, yaitu pemilihan elemen populasi tidak menggunakan proses random, anggota populasi dipilih atas dasar pertimbangan tertentu . Responden juga terutama dari propinsi Sulawesi Utara dan Jakarta serta sekitarnya. Penelitian selajutnya respondennya bisa diperluas untuk mecakup wilayah Indonesia secara keseluruhan dan dengan tehnik *random sampling*.

D. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Di dalam merancang sistem pengendalian manajemen yang efektif, perlu diberikan perhatian pada kualitas prosedur pengendalian interni maupun keadilan kebijakan distributif dan prosedural di tempat kerja sebagai strategi-strategi untuk meminimalkan tingkat kecurangan karyawan. Manajer harus mampu mengurangi insidensi kecurangan dengan cara memastikan bahwa evaluasi kinerja karyawan dan proses reward telah adil, dan membuat perubahan-perubahan yang diperlukan termasuk peningkatan persepsi keadilan organisasi di dalam organisasi.
2. Persepsi karyawan tentang keadilan organisasi bisa ditingkatkan melalui komunikasi yang sensitif dan terbuka antara pengusaha dan karyawan tentang evaluasi kinerja karyawan dan hasilnya. Informasi dan komunikasi yang berkualitas mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang lebih baik dan psikologis karyawan yang berkaitan dengan keadilan yang dirasakan.
3. Kebijakan-kebijakan organisasi di dalam mengevaluasi dan

memberikan reward karyawan harus dijelaskan dan didukung. Terciptanya tekanan melalui proses yang tidak adil atau target kinerja yang tidak realistis bagi karyawan harus dihindari karena, hal ini bisa meningkatkan tingkat kecurangan.

4. Karyawan dapat didorong untuk mematuhi prosedur pengendalian intern yaitu melalui strategi multi-pendekatan yang disusun untuk mendorong nilai-nilai etis, meningkatkan kualitas informasi dan komunikasi, kualitas prosedur pengendalian akuntansi dan aktivitas pengawasan yang lebih luas. Para manajer senior perlu memperhatikan arti dan penting penentuan standar-standar etika yang tepat dan memastikan ketersediaan sumber daya yang tepat untuk aktivitas-aktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, J.S. (1963) "Toward an understanding of inequity", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol 67. pp. 422-436
- Ajzen, I.: 1988, *Attitudes, Personality, and Behavior* (Dorsey Press, Chicago).
- Ajzen, I.: 1991, 'The Theory of Planned Behavior', *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50(2), 179-211.
- Ajzen, I.: 2001, 'Nature and Operation of Attitudes', *Annual Review of Psychology* 52(1), 27-58.
- Ajzen, I. and B. L. Driver: 1992, 'Contingent Value Measurement: On the Nature and Meaning of Willingness to Pay', *Journal of Consumer Psychology* 1(4), 297.
- Ajzen, I. and M. Fishbein: 1974, 'Factors Influencing Intentions and the Intention-Behavior Relation', *Human Relations* 27(1), 1-15.
- Ajzen, I. and M. Fishbein: 1980, *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior* (Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ).
- Ahmadi, Dadi dan Nur'aini Aliyah H.(2005), Teori Penjurukan, *Mediator* vol 6 No 2, Desember: 297-305
- Albrecht, W.S. (1996), "Employee Fraud: Internal Auditors Must Train Themselves to Recognize Fraud Symptoms and Pursue the Truth," *The Internal Auditor*, Vol. 53 No. 5: 26-36.
- Albrecht, W.S., Howe, K. and Romney, M., (1984), "Deterring Fraud: The Internal Auditor's Perspective," The Institute of Internal Auditors Research Foundation, FL: Altamonte Springs.
- Ardts, Joost, Paul Jansen, Mandy van der Velde, 2001, The Breaking in of New Employees, Effectiveness of Socialization Tactics and Personnel Instruments, *Journal of Management Development*
- Aranya, N., J. Pollock., and J. Amernic, (1981), "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting," *Accounting, Organizational and Society*. Vol. 6 No. 4: 271-280.

- Argyris, C., (1952), *"The Impact of Budgets on People,"* New York: The Controllershship Foundation.
- Association of Fraud Examiners, (2002), "Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse."
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (RttN 2008): 2008 ACFE Report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse, unter: <http://www.acfe.com/documents/2008-rtn.pdf>.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2010): *ACFE Report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse.*
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2012): *ACFE Report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse.*
- Ayers, S. and S. E. Kaplan. 2005. Wrongdoing by consultants: An Examination of Employees' reporting Intentions. *Journal of Business Ethics* 57: 121-137.
- Bailey, A. A.: 2006, 'Retail Employee Theft: A Theory of Planned Behavior Perspective', *International Journal of Retail & Distribution Management* 34(11), 802-816.
- Beck, L. and I. Ajzen: 1991, 'Predicting Dishonest Actions Using the Theory of Planned Behavior', *Journal of Research in Personality* 25(3), 285-301.
- Bell, T. B. and J. V. Carcello: 2000, 'A Decision Bailey, A. A.: 2006, 'Retail Employee Theft: A Theory of Planned Behavior Perspective', *International Journal of Retail & Distribution Management* 34(11), 802-816.
- Bamberg, S., I. Ajzen and P. Schmidt: 2003, 'Choice of Travel Mode in the Theory of Planned Behavior: The Roles of Past Behavior, Habit, And Reasoned Action', *Basic & Applied Social Psychology* 25(3), 175.
- Becker H, 1963. *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance.* New York: The Free Press .

- Bies, R. J., and Moag, J. S. (1986). "Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness" in *Research on Negotiations in Organization*, Vol 1, (ed. R.J. Lewicky, B.H. Sheppard and M.H. Bazerman, Greenwich), Ct JAI Press.
- Biby, C.L. (2008), "Should I Stay or Should I leave? Perceptions of Age Discriminations, Organizational Justice and Employee Attitudes on Intention to Leave", *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, Vol 13 (2), pp 63-86
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, New York: Wiley.
- Bou-Raad, G. (2000), "Internal Auditors And A Value-Added Approach: The New Business Regime", *Managerial Auditing Journal*, 15(4), pp. 182-186.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara, (2010), *Profil Perusahaan/Usaha di Sulawesi Utara 2009*.
- Bachtiar Harsja W. (2002), *Masyarakat, Bangsa, Negara dan Umat di Indonesia: Teori Sosiologi dan Kenyataan Sosial*, Universitas Indonesia, Jakarta
- Barsky, A., Kaplan, S.A., & Beal, D.J. (2011). Just feelings? The Role Of Affect In The Ormation Of Organizational Fairness Judgments. *Journal of Management*, 37, 248-279.
- Blumer, H. (1969) *Symbolic Interactionism; Perspective and Method*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Byrne, Zinta S., Rupp, Deborah E., & Eurich, Tasha., 2003. *Effects of Discrete Emotions on Distributive, Procedural, and Interactional Justice*.
- Bierstaker, James Lloyd., Hunton, James E., Thibodeau, Jay C., (2009). "Do Client-Prepared Internal Control Documentation and Business Process Flowchart Help or Hinder an Auditor's Ability to Identify Missing Controls? ". *Auditing a Journal of Practice and Theory*. Vol. 28 No. 1, May 2009 pp 79-94
- Beasley, M. and M. Frigo, 2007 "Strategic Risk Management: Protecting and Creating Value" *Strategic Finance* May

- Becker H, (1963). *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*. New York: The Free Press .
- Buckhoff, T.A. (2002), "Preventing Employee Fraud by Minimizing Opportunity," *The CPA Journal*, Vol. 72 No. 5: 64-66.
- Carolyn Boyce And Palena Neale, (2006) *Conducting In-Depth Interviews: A Guide For Designing And Conducting In-Depth Interviews For Evaluation Input*, Pathfinder International
- Carpenter, T. D. and J. L. Reimers: 2005, 'Unethical and Fraudulent Financial Reporting: Applying the Theory of Planned Behavior', *Journal of Business Ethics* 60(2), 115-129.
- Christopher Humphrey, Bill Lee, (2008), *The Real Life Guide to Accounting Research: A Behind The Scenes View of Using Qualitative Research Methods*, Oxford: CIMA Publishing.
- Crouhy Michel, Dan Galai, Robert Mark, (2006), *The Essentials Of Risk Management* , The McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Coffin, B., (2003), "Trends in Corporate Fraud," *Risk Management*, Vol. 50 No. 5: 9.
- Cohen, Jeffrey, Yuan Ding, Ce'dric Lesage (2010), Herve' Stolowy, Corporate Fraud and Managers' Behavior: Evidence from the Press, *Journal of Business Ethics* 95:271-315
- Cornett M. M, J. Marcuss, Saunders dan Tehranian H. (2006). Earnings Management, Corporate Governance, and True Financial Performance. <http://papers.ssrn.com/>
- Cosby, Paul. (2003), *Methods in Behavioral Research*, (9th Eds.), New York, USA: McGraw Hill Companies, Inc.
- COSO, (1992), *Internal Control - Integrated Approach*, Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Jersey City, NJ.
- COSO, (2004), *Enterprise Risk Management - Integrated Framework*, Committee of Sponsoring Organizations, available at: www.coso.org

- Gill, Amarjit S., Alan B. Flascher and Mickey Shachar, (2006), "Factor that Affect the Trust of Business Clients in Their Banks," *International Journal of Bank Marketing*. Vol 24 No. 6. pp. 384-405.
- Greenberg, J. (1989). Cognitive Reevaluation Of Outcomes In Response To Underpayment Inequity. *Academy of Management Journal*, 32, 174-184.
- Greenberg, J. (1990a), "Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75 No. 5: 561-568
- Greenberg, J. (1990b). Organizational Justice: Yesterday, Today, And Tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Greenberg, J. (1993), "Stealing in the Name of Justice: Informational and Interpersonal Moderators of Theft Reactions to Underpayment Inequity," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 54 No. 1: 81-103.
- Griffin, Emory (2012). *A First Look At Communication Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Harris, Lynette., 2002. *Achieving a Balance in Human Resourcing between Employee Rights and Care for the Individual*. *Business and Professional Ethic Journal*, 21(2), 45-60.
- Hastings, Stephanie E. and Thomas A. O'Neil. "Predicting Workplace Deviance Using Broad Versus Narrow Personality Variables." *Personality & Individual Differences*. 47 (2009):289-293.
- Henle, C.A. (2005), "Predicting Workplace Deviance from the Interaction between Organizational Justice and Personality," *Journal of Managerial Issues*, Vol. 17 No. 2: 247-63.
- Homans, G.C. (1982), "Foreword," in Greenberg, J. and Cohen, R.L. (Eds), *Equity and Justice in Social Behaviour*, New York: Academic Press, pp. xi-xviii.
- Harold P. Zelko and Frank E. Dance (1978), *Business and Professional Speech Communication*, second edition, Holt, Rinehart and Winston (New York)

- Hardjono, R. A. (2002). The Poor Speak Up; 17 Stories of Corruption, Partnership for Governance, [http://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Corruption in Indonesia&oldid=507749701](http://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Corruption_in_Indonesia&oldid=507749701)
- Hess, D.: 2007, 'A Business Ethics Perspective on Sarbanes- Oxley and the Organizational Sentencing Guidelines', *Michigan Law Review* 105(8), 1781-1816.
- Hunt, S.D., Wood, V.R. and Chonko, L.B. (1989). "Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing," *Journal of Marketing*, Vol. 53 No. 3: 79-91.
- Ikhsan, Arfan 2008 Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia, (2006), "Standar Profesional Akuntan Publik per 1 Januari 2001," Salemba 4, Jakarta
- International Standards on Auditing ("ISA") section 240 "The Auditor's Responsibility to Consider Fraud in an Audit of Financial Statements".
- Jensen, Michael C.; Meckling, William H. (1976). "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure". *Journal of Financial Economics* 3 (4): 305-360.
- Jogiyanto H. M. (2009), *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, BPFE-Yogyakarta
- Jöreskog, Karl (1999) Interpretation of R² <http://www.ssicentral.com/lisrel/advancedtopics.html>
- Kaplan, Steven E., Pany, Kurt., Samuels, Janet A., Zhang, Jian., (2009), "An Examination of the Effects of Procedural Safeguards on Intentions to Anonymously Report Fraud ". *Auditing a Journal of Practice and Theory*. Vol. 28 No. 2., November 2009 pp 273-288
- Kassem Rasha and Higson Andrew 2012, *The New Fraud Triangle Model*, *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)* 3: 191-195, Scholarlink Research Institute Journals,

- Kees Bertens, (2000), Pengantar Etika Bisnis, Penerbit Kanisius, Yogyakarta
- Kennedy Frances A. Kohlmeyer James M., Parker Robert J (2006), *The Roles of Organizational Justice and Trust in a Gain-sharing Control System*, AAA 2007 Management Accounting Section (MAS), diakses www.SSRN.Com 5 Sept 2011
- Kizirian, T. and Leese, W.R. (2004), "Security Controls and Management Tone," *Internal Auditing*, Vol. 19 No. 2: 42-6.
- Kizirian, Timothy G, Mayhew Brian W and Dwight, L Sneather Jr., The Impact of Management Integrity on Audit Planning and Evidence, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, November 2005, pp 49-67, Vol 24 Number 2
- Konovsky, M.A. and Pugh, S.D. (1994), "Citizenship Behavior and Social Exchange," *Academy of Management Journal*, Vol. 37 No. 3: 656-70.
- Krogstad, J., Ridley, A. and Rittenberg, L. (1999), "Where we're going", *Internal Auditor*, (October), pp. 27-33.
- Kulzick, Raymond S. (2004), *Fraud Theories*, St Thomas University, Miami, Florida
- KPMG Forensic (2004), *Fraud Survey 2004*, Amsterdam: KPMG International.
- Kirsty Rae and Nava Subramaniam 2008, "Quality of Internal Control Procedures, Antecedents and Moderating Effect on Organisational Justice and Employee Fraud," *Managerial Auditing Journal* Vol. 23 No. 2: 104-124, Emerald Group Publishing Limited
- Kirsty Rae, Nava Subramaniam and John Sands (2008), "Risk Management and Ethical Environment: Effects on Internal Audit and Accounting Control Procedures," *JAMAR* Vol. 6 · No. 1: 11-30.
- Kitapci Hakan dan Elci Meral (2007), Quality Culture, Ethical Climate , Person -Organization Fit And Organizational Commitment: An Empirical Investigation, *Journal of Global Strategic Management*, Volume 1, Number 1.

- Leinicke, L.M., Ostrosky, J.A., Rexroad, W.M., Baker, J.R. and Beckman, S. (2005), "Interviewing as an Auditing Tool ", *The CPA Journal*, Vol. 75 No. 2: 34-90.
- Lateef, S. *et al*; (2003) *Combating Corruption in Indonesia*, World Bank East Asia Poverty Reduction and Economic Management Unit
- Leuthner Michael-A., (2009) "Comparison between The Internal Control and Enterprise Risk Management Systems of the U.S. and Several Countries in Europe," in Cross Cultural Competence: Knowledge Migration, Communication and Value Change Vienna (Austria), June 24-26, 2009 Working Group of Prof. Mikael Soendergaard (Aarhus University) IACCM Conference and CEMS Doctoral Seminar 2009
- Linda Klebe Treviño, Michael Brown and Laura Pincus Hartman A (2003) Qualitative Investigation Of Perceived Executive Ethical Leadership: Perceptions From Inside And Outside The Executive Suite, *Human Relations* : Vol 56 (1): 5-37.
<http://hum.sagepub.com/cgi/content/abstract/56/1/5> (diakses July 11, 2012)
- Mauro, P. (1997). *Why Worry About Corruption?* http://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Corruption_in_Indonesia&oldid=507749701(diakses September 19, 2012)
- MacArthur, J.B., Waldrup, B.E. and Fane, G.R. (2004), "Caution: Fraud Overhead," *Strategic Finance*, Vol. 86 No. 4: 28-33.
- McNamee, D. and McNamee, T. (1995), "The transformation of internal auditing", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 10 No. 2: 34-8.
- Marden, R. and Edwards, R. (2005), "The Sarbanes-Oxley 'Ax'", *The CPA Journal*, Vol. 75 No. 4: 6-10.
- Marshall, K.K. (1995), "Internal Control and Derivatives," *The CPA Journal*, Vol. 65 No. 10: 46-50.
- Moyes, G.D. and Baker, C.R. (1995), "How Effective Are Auditing Techniques in Detecting Fraud?", *Internal Auditing*, Vol. 10 No. 4: 32-40.

- Moorman, R.H. (1991), "Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviours: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76: 845- 855.
- Niehoff, B.P. and Moorman, R.H. (1993), "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behaviour", *Academy of Management Journal*, Vol. 36 No. 3: 527-56.
- Parker, R.J dan Kohlmeyer, J.M. (2005), Organizational Justice and Turn over in Public Accountant Firms: A Research Note *Accounting Organizations and Society* 30, 357-369
- Parnel, John A. 2001. Rethinking Participative Decision Making: A Refinement of The Propensity for Participative Decision Making Scale. *Personnel Review*. Vol. 30. No. 5: 523-535.
- Peterson, B.K. and Gibson, T.H. (2003), "Student Health Services: A Case of Employee Fraud," *Journal of Accounting Education*, Vol. 21 No. 1: 61-73.
- Poli W.I.M. (2011), *Manajemen Strategik*, Brillian Internasional, Surabaya.
- Pricewaterhouse Coopers, (2005), "Global Economic Crime Survey".
- Philip Law, Corporate governance and no fraud occurrence in organizations Hong Kong evidence , 24 januari 2011, www.emeraldinsight.com
- Rozikin, Zaimur (2006), *Korupsi Dalam Tinjauan Teori Struktural ungsional*, Jurnal Eksekutif, Vol 3 No 2, Agustus, 105-114.
- Sarbanes-Oxley Act (2002)*, *Sarbanes-Oxley Act*, Washington, DC: Government Printing Office.
- Sahari Haryanto dan Kurniawan Dudi M (2007) "Peran Akuntan dalam Mendeteksi dan Mencegah Fraud ", *Economics Business & Accounting Review*, Januari-April, Volume II Nomor 1.
- Schwepker, C.H. (1999), "Research note: the relationship between ethical conflict, organizational commitment and turnover intentions in the

- salesforce", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. 19 No. 1: 43-50.
- Schuler, Randal S. (1980), A Role and Expectancy Perception Model of Participation in Decision Making. *Academy of Management Journal*, Vol. 23. No. 2: 331-340.
- Scott-Ladd, Brenda and Verena Marshall (2004), Participation In Decision Making: A Matter of Context?. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25. No. 8: 646-662.
- Scott R. William (2012) *Financial Accounting Theory* 6th Edition, Pearson Toronto
- Setiawan, Ivan Aries dan Imam Ghosali, (2006), "Akuntansi Keperilakuan (Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan)", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Setyo Hari Wijanto (2008), *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8, Konsep dan Tutorial*, Graha Ilmu Yogyakarta.
- Shannon, Brenda M. (2010), "Internal Control Fundamentals and Introduction to Fraud," US: New Mexico State University.
- Skalak, Steven L., eds., (2006), "Fraud : An Introduction," A Guide to Forensic Accounting Investigation.
- Seifert Deborah Lynn (2006), *The Influence Of Organizational Justice On The Perceived Likelihood Of Whistle-Blowing*, A Dissertation Washington State University, College Of Business ([http://dissertation wsu.edu](http://dissertation.wsu.edu)), diakses 2 September 2011
- Spira, L.F. and Page, M. (2003), "Risk Management: The Reinvention of Internal Control and the Changing Role of Internal Audit," *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 16 No. 4: 640-62.
- Stewart, Jenny and O'Leary, Conor (2006) *Factors Affecting Internal Auditors' Ethical Decision Making: Other Corporate Governance Mechanisms and Years of Experience*. In Proceedings Accountability, Governance and Performance Symposium, Brisbane, Australia. (<http://eprints.qut.edu.au>), diakses 2 September 2011

- Salamah Rafat, Al-Weshah Ghazi, Al-Nsour Marwan, Al-Hiyari Ahmad, 2011 Alternative Internal Audit Structures and Perceived Effectiveness of Internal Audit in Fraud Prevention: Evidence from Jordanian Banking Industry, *Managerial Auditing Jurnal* Vol 7, no 3 25(6) pp 553-568
- Stephen Littlejohn W & Foss, Karen A. 2005, *Theories of Human Communication*, 8th edition, USA, Thomson Wadsworth.
- Sukrisno Agoes (2009) Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik, Salemba Empat, Jakarta
- Tak ISA, (2011), Review of International Comparative Management Volume 12, Issue 5, December 2011 pp 929-939
- Talcott Parsons, (1975) "The Present Status of "Structural-Functional" Theory in Sociology." In Talcott Parsons, *Social Systems and The Evolution of Action Theory* New York: The Free Press.
- Tipgos, M.A. (2002), "Why Management Fraud Is Unstoppable," *The CPA Journal*, Vol. 72 No. 12: 34-42.
- Trevino, L.K. Brown M., and Hartman L. (2003), A Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership: Perceptions from Inside and Outside The Executive Suite, *Human Relations*, 56(1): 5-37
- Tuanakotta, M. Theodorus (2007), "Pengungkapan Fraud di Lembaga Negara (Tinjauan Teknik Audit)," *Economics Business & Accounting Review*, Vol. II No. 1: 10-21.
- Tuanakotta, M. Theodorus (2007), *Setengah Abad Profesi Akuntansi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Tri Suharman (7 March 2012). "Ridwan's Verdict, KPK's Investigation Material". TEMPO Interactive. <http://www.tempointeractive.com/hq/nasional/2012/03/07/brk.20120307-388581.uk.html>.
- Urry, John (2000). "Metaphors". *Sociology Beyond Societies: Mobilities For The Twenty-First Century*. Routledge.
- Valentine, S. Godkin, L and Lucero, (2002) "Ethical Context, Organizational Commitment, and Person Organization Fit," *Journal of Business Ethics*, Vol. 41. No. 4: 349-361.

- Victor, B. and Cullen, J.B. (1987), "A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations," in Frederick, W.C. (Ed.), *Research in Corporate Social Performance*, Greenwich, CT: JAI Press, pp. 57-71.
- Verschoor, C. and Farrell, T. (1996), "Questions directors should ask before outsourcing the internal audit function", *Directors Monthly*, December, pp. 5-7.
- Vinay Kumar Bhargava, E. P. (2004). *Challenging Corruption In Asia: Case Studies And A Framework For Action*. World Bank Publications.
- Wilopo (2007), Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Asimetri Informasi, Serta Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Studi Pada Perusahaan Terbuka Dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia, Post Graduate Airlangga University
- Wells, Joseph T. (1997) "*Occupational Fraud and Abuse*", Obsidian Publishing Co.
- Widjaja, Fendi Permana dan Maghviroh, Rovila El, Analisis Perbedaan Kualitas Laba Dan Nilai Perusahaan Sebelum Dan Sesudah Adanya Komite Pada Bank-Bank Go Public Di Indonesia, *The Indonesian Accounting Review Volume 1, No. 2, July 2011, pages 117 – 134*.
- William Hillison, Carl Pacini, David Sinason(1999). The internal auditor as fraud-buster , *Managerial Auditing Journal*. Bradford: Vol. 14, Iss. 7; pg. 351
- Wright , William F. and Berger Leslie (2011), Fraudulent Management Explanations and the Impact of Alternative Presentations of Client Business Evidence, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, May 2011, Vol 30 Number 2
- Zandstra, Gerald (2002), Enron Board Governance and Moral Failings, *Corporate Governance* Vol. 2 Iss: 2, pp 16-19.

LAMPIRAN 1
Kuesioner Penelitian

Yth. Responden

Dengan Hormat,

Penelitian ini dibuat dalam rangka penyusunan disertasi saya pada Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin. Tujuan penelitian untuk mengetahui dampak kualitas prosedur pengendalian intern dan persepsi keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan perusahaan (kasus Indonesia).

Partisipasi anda dalam mengisi kuesioner ini akan sangat dihargai dan sangat membantu dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan berikut dengan jujur. Ada 95 pertanyaan dalam kuesioner ini.

Jawaban anda akan dijaga kerahasiaannya. Data yang dikumpulkan hanya akan digunakan untuk analisis statistik. Tidak ada individu atau informasi perusahaan tertentu akan diungkapkan.

Harap anda dapat menghubungi nomor telepon (0811431606) atau email saya (gracebn@yahoo.com) apabila memerlukan informasi lebih lanjut atau bantuan dalam menyelesaikan kuesioner ini.

Hormat,

Grace B. Nangoi

DATA RESPONDEN

1. Jenis kelamin Wanita Pria
2. Umur 29 tahun atau lebih muda
 30-39 tahun
 40-49 tahun
 50-59 tahun
 60 tahun atau lebih tua
3. Pendidikan: S1
 S2
 S3
4. Jabatan sekarang Komite Audit
 Internal Auditor
 Manajer Keuangan/Akuntansi
 Lain (Sebutkan:.....)
5. Masa Kerja Kurang dari 2 tahun
 2-6 tahun
 Lebih dari 6 tahun
6. Jenis Usaha Industri
 Perdagangan Besar
 Super market
 Lain (Sebutkan:.....)
7. Nama Kota (Propinsi): Sulut
 Jakarta
 Lainnya (Sebutkan:.....)

KUESIONER

petunjuk: Silahkan bubuhkan tanda (X) pada salah satu diantara angka 1 sampai 5 yang sesuai pendapat anda.

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 2 = Tidak Setuju (TS)
 3 = Netral (N)

- 4 = Setuju (S)
 5 = Sangat Setuju (SS)

Kecurangan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan belum mempunyai pedoman akuntansi yang memadai dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2	Sering ditemukan transaksi yang tidak umum (<i>unusual transaction</i>) dalam perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3	Sering dilakukan jurnal penyesuaian dan jurnal balik setelah tutup buku pada akhir periode pembukuan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4	Adanya saldo perkiraan yang signifikan dalam laporan keuangan yang didasarkan pada estimasi manajemen yang subjektif	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5	Terdapat ketidakcocokan antara saldo persediaan barang secara fisik dengan pembukuan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6	Adanya penggunaan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7	Terdapat perbedaan antara rincian harta tetap dengan harta tetap secara fisik	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8	Sering terjadi penghapusan piutang dan cadangan yang tidak diotorisasi	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9	Terdapat high turnover dari karyawan inti (<i>key employees</i>) dalam perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10	Karyawan inti (<i>key employees</i>) menolak mengambil cuti tanpa alasan yang tepat	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11	Adanya karyawan yang hidup di luar batas kemampuannya, kecanduan obat, atau senang berjudi	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
12	Insentif manajemen terkait dengan pencapaian ekspektasi laba atau standar pendapatan tertentu	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Persepsi Keadilan Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk konsistensi penerapan sistem dan proses organisasi telah dilaksanakan dengan merata	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2	Karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk penekanan bias (<i>bias suppression</i>) dalam penerapan sistem dan proses organisasi telah dilaksanakan dengan merata.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3	Karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk akurasi pada penerapan sistem dan proses organisasi telah dilaksanakan dengan merata.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4	Karakteristik keadilan prosedural dalam penerapan sistem dan proses organisasi dapat ditingkatkan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5	Karakteristik keadilan prosedural dalam bentuk keterwakilan pada penerapan sistem dan proses organisasi telah dilaksanakan dengan baik	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6	Karakteristik keadilan prosedural dalam penerapan sistem dan proses organisasi telah dilaksanakan secara etis	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7	Karakteristik keadilan distributif dalam bentuk penghargaan finansial atas prestasi kerja telah dilaksanakan dengan merata.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8	Karakteristik keadilan distributif dalam bentuk pujian langsung atas prestasi kerja telah dilaksanakan dengan merata.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9	Karakteristik keadilan distributif dalam bentuk gaji (pendapatan reguler) telah dilaksanakan dengan merata.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10	Karakteristik Keadilan distributif dalam bentuk beban kerja dilaksanakan dengan merata.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11	Karakteristik keadilan distributif dalam bentuk tanggung jawab kerja dilaksanakan dengan merata.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (ACPQ)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Semua pembukaan dan penutupan rekening bank diotorisasi oleh yang berwenang	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2	Rekonsiliasi kas bank dilakukan setiap bulan oleh orang yang independen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3	Pemisahan tugas yang memadai dalam menangani transaksi kas	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4	Penerapan metode kas kecil sistem <i>imprest fund</i> untuk transaksi pengeluaran kas yang tidak melebihi jumlah yang ditetapkan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5	Setiap pengeluaran kas selain kas kecil melalui cek yang diotorisasi dan didukung oleh dokumen yang memadai	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6	Penerimaan kas disetor ke bank setiap hari	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7	Pembelian harta tetap diotorisasi sebagaimana mestinya	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8	Semua perolehan harta tetap dicatat dengan baik	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9	Harta tetap yang dicatat adalah harta tetap yang dimiliki perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10	Penggunaan metode depresiasi aktiva tetap (termasuk masa manfaat) yang memadai	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11	Penghentian (<i>disposal</i>) harta tetap dicatat sebagaimana mestinya	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
12	Perhitungan fisik harta tetap secara periodik dan direkonsiliasi ke register harta tetap dan buku besar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13	Pembelian barang menggunakan pesanan pembelian yang diotorisasi sebagaimana mestinya	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
14	Adanya penghitungan dan pencocokan barang yang diterima dengan dokumen pengiriman supplier dan pesanan pembelian yang disetujui	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
15	Posting pembelian ke daftar hutang dagang hanya untuk barang/jasa yang diterima	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
16	Hanya faktur pembelian asli yang di bayar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
17	Setiap faktur pembelian dan dokumen pendukungnya yang telah dibayar, dicap lunas	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (ACPQ) Lanjutan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
18	Setiap pembayaran faktur pembelian dihitung dan dicatat dengan memadai	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
19	Penjualan kredit disetujui oleh yang berwenang	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
20	Setiap penjualan dibuatkan faktur yang memadai	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
21	Setiap faktur penjualan hanya untuk penjualan yang valid	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
22	Penjualan dicatat dan diposting sebagaimana mestinya	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
23	Penerimaan kas dicatat dengan tepat termasuk kalau ada pemberian diskount kas (<i>cash discount</i>)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
24	Adanya metode penghapusan piutang yang memadai	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
25	Setiap penerimaan pegawai sesuai dengan prosedur yang berlaku dan dicatat ke daftar pegawai	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
26	Penambahan pegawai baru ke daftar gaji hanya untuk pegawai yang <i>valid</i>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
27	Setiap pemberhentian pegawai sesuai dengan prosedur yang berlaku dan segera dikeluarkan dari daftar pegawai	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
28	Pembayaran gaji dicatat dan dihitung dengan baik	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
29	Pembayaran gaji dilakukan kepada pegawai yang berhak	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
30	Adanya perhitungan fisik persediaan barang secara periodik	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
31	Adanya instruksi tertulis yang memberi panduan kepada personil yang menghitung persediaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
32	Selisih antara perhitungan fisik dengan pencatatan diperiksa sebelum dilakukan penyesuaian	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
33	Adanya prosedur untuk menyesuaikan persediaan barang <i>slow moving</i> , usang dan rusak berdasarkan nilai realisasi yang diharapkan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
34	Persediaan barang disimpan dengan baik	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
35	Persediaan barang dalam keadaan yang bisa digunakan/dijual	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Lingkungan Etis Perusahaan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Budaya manajemen menekankan pentingnya integritas dan perilaku etis	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2	Pada saat interview dan orientasi pegawai baru ditekankan pentingnya standar etis yang tinggi dalam perusahaan.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3	Eksekutif dan manajemen komitmen untuk jujur melalui kata dan tindakan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4	Manajemen perusahaan bertindak etis dan jujur terhadap pegawai, suppliers, customers, investors, creditors, insurers, pesaing, pemerintah dan auditors	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5	Para karyawan memahami dengan jelas perilaku apa yang dapat diterima dan tidak dapat diterima sesuai peraturan perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6	Perusahaan menerapkan tingkat disiplin dan setiap pelanggaran tidak ditolerir	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7	Secara berkala manager atau karyawan tertentu mempersentasikan hal-hal yang berhubungan dengan hukum dan aturan yang berlaku	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8	Manager dan atau konsultan hukum monitor perubahan signifikan dalam hukum dan peraturan serta mengimplementasikannya dalam perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9	Tidak ada situasi yang dapat menyebabkan tekanan untuk memenuhi target yang tidak realistis terutama dalam jangka pendek.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10	Manajemen tidak menerapkan kebijaksanaan insentif yang mendorong pegawai bertindak tidak jujur atau tidak etis.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>



Manajemen Resiko

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Manajemen menetapkan dan mengkomunikasikan secara jelas misi, strategi dan tujuan perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2	Manajemen mengidentifikasi risiko yang berkaitan dengan setiap tujuan perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3	Tujuan setiap kegiatan sesuai dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan rencana startegis perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4	Tujuan setiap kegiatan konsisten satu dengan yang lain	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5	Anggaran modal dan anggaran biaya berdasarkan analisa manajemen yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6	Seluruh tingkatan manajemen terlibat dalam penentuan tujuan perusahaan dan komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7	Manajemen mengidentifikasi risiko bisnis karena memasuki daerah pemasaran yang baru, jalur usaha atau menawarkan produk/jasa yang baru	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8	Adanya pengidentifikasian risiko pelaporan keuangan yang berhubungan dengan operasi perusahaan atau ketaatan terhadap hukum dan aturan yang berlaku	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9	Manajemen mengidentifikasi risiko faktor-faktor kecurangan termasuk tidak efektifnya kontrol manajemen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10	Proses perencanaan perusahaan mencakup perubahan dalam lingkungan usaha, termasuk perubahan lingkungan industri, pesaing, pelanggan dan peraturan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11	Perubahan dalam resiko diidentifikasi secara tepat waktu.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Aktivitas Audit Internal

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Perluasan dan intensitas aktivitas audit internal keuangan dilaksanakan dengan baik.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2	Perluasan dan intensitas aktivitas audit internal proses unit bisnis dilaksanakan dengan baik.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3	Perluasan dan intensitas aktivitas audit internal area geografis operasi bisnis dilaksanakan dengan baik.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4	Perluasan dan intensitas aktivitas audit internal kepatuhan hukum dan perundangan dilaksanakan dengan baik.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Kualitas Informasi dan Komunikasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Manajemen memonitor informasi eksternal yang relevan dan dampaknya bagi perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2	Manajemen memperoleh informasi eksternal yang diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3	Informasi internal tentang hasil keuangan dilaporkan secara teratur	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4	Hasil operasi perusahaan direview dan dibandingkan dengan anggaran secara berkala	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5	Manager dan personil lainnya mendapatkan informasi yang dibutuhkan, secara cukup rinci, dalam melaksanakan pertanggung jawabannya.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6	Manajemen senior mempertimbangkan cukupnya struktur teknologi dalam perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7	Sistem informasi menyediakan manajemen laporan yang dibutuhkan mengenai kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8	Manajemen mempunyai staff departemen teknologi informasi untuk mendukung tujuan bisnis perusahaan secara keseluruhan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9	Tugas dan tanggung jawab karyawan dikomunikasikan secara efektif dan tepat waktu	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10	Adanya struktur organisasi yang jelas sehingga memungkinkan komunikasi yang efektif dalam perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11	Pihak eksternal perusahaan mengetahui dan menyadari standar etika yang berlaku dalam perusahaan	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
12	Manajemen menindak lanjuti laporan yang diterima dari pelanggan, vendor, pemerintah dan pihak eksternal lainnya, sebagaimana mestinya dan secara tepat waktu	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Diharapkan komentar dan pendapat anda atas pertanyaan di bawah ini.

1. Apakah perusahaan telah memiliki pengendalian intern yang efektif?
2. Apakah perusahaan telah memiliki kesadaran yang baik terhadap kecurangan, dan bagaimana kebijakan perusahaan untuk meminimalkan resiko kecurangan?
3. Jenis kecurangan bagaimana yang pernah terjadi dalam perusahaan?
4. Menurut pendapat Ibu/bapak bagaimana penerapan prinsip keadilan terhadap karyawan dalam operasi perusahaan selama ini?

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

LAMPIRAN 2

MODEL PENGUKURAN *First Order* dan *Second Order*1. Variabel Aktivitas Audit Internal (AuditInt) -1stCFA

$$X11 = \lambda_{x1} * \text{AuditInt} + e_{x1}$$

$$X12 = \lambda_{x2} * \text{AuditInt} + e_{x2}$$

$$X13 = \lambda_{x3} * \text{AuditInt} + e_{x3}$$

$$X14 = \lambda_{x4} * \text{AuditInt} + e_{x4}$$

2. Variabel Manajemen Resiko (MjmResik) - 2ndCFA

$$X201 = \lambda_{x5} * \text{TUJUAN} + e_{x5}$$

$$X202 = \lambda_{x6} * \text{TUJUAN} + e_{x6}$$

$$X203 = \lambda_{x7} * \text{AKTIFITA} + e_{x7}$$

$$X204 = \lambda_{x8} * \text{AKTIFITA} + e_{x8}$$

$$X205 = \lambda_{x9} * \text{AKTIFITA} + e_{x9}$$

$$X206 = \lambda_{x10} * \text{AKTIFITA} + e_{x10}$$

$$X207 = \lambda_{x11} * \text{IDENTIFI} + e_{x11}$$

$$X208 = \lambda_{x12} * \text{IDENTIFI} + e_{x12}$$

$$X209 = \lambda_{x13} * \text{IDENTIFI} + e_{x13}$$

$$X210 = \lambda_{x14} * \text{PERUBAHA} + e_{x14}$$

$$X211 = \lambda_{x15} * \text{PERUBAHA} + e_{x15}$$

$$\text{TUJUAN} = \lambda_{D1} * \text{MjmResik} + e_{D1}$$

$$\text{AKTIFITA} = \lambda_{D2} * \text{MjmResik} + e_{D2}$$

$$\text{IDENTIFI} = \lambda_{D3} * \text{MjmResik} + e_{D3}$$

$$\text{PERUBAHA} = \lambda_{D4} * \text{MjmResik} + e_{D4}$$

3. Variabel Lingkungan Etis Perusahaan (LingkPer) - 2ndCFA

$$X301 = \lambda_{x16} * \text{INTEGRIT} + e_{x16}$$

$$X302 = \lambda_{x17} * \text{INTEGRIT} + e_{x17}$$

$$X303 = \lambda_{x18} * \text{KJUJURAN} + e_{x18}$$

$$X304 = \lambda_{x19} * \text{KJUJURAN} + e_{x19}$$

$$X305 = \lambda_{x20} * \text{DISIPLIN} + e_{x20}$$

$$X306 = \lambda_{x21} * \text{DISIPLIN} + e_{x21}$$

$$X307 = \lambda_{x22} * \text{TAATKUM} + e_{x22}$$

$$X308 = \lambda_{x23} * \text{TAATKUM} + e_{x23}$$

$$X309 = \lambda_{x24} * \text{PIMETIS} + e_{x24}$$

$$X310 = \lambda_{x25} * \text{PIMETIS} + e_{x25}$$

$$\text{INTEGRIT} = \lambda_{D5} * \text{LingkPer} + e_{D5}$$

$$\text{KJUJURAN} = \lambda_{D6} * \text{LingkPer} + e_{D6}$$

$$\text{DISIPLIN} = \lambda_{D7} * \text{LingkPer} + e_{D7}$$

$$\text{TAATKUM} = \lambda_{D8} * \text{LingkPer} + e_{D8}$$

$$\text{PIMETIS} = \lambda_{D9} * \text{LingkPer} + e_{D9}$$

4. Variabel Kualitas Informasi dan Komunikasi (KualInfo) - 2ndCFA

$$\begin{aligned} X401 &= \lambda_{x26} * \text{INFOEKS} + e_{x26} \\ X402 &= \lambda_{x27} * \text{INFOEKS} + e_{x27} \\ X403 &= \lambda_{x28} * \text{INFOINT} + e_{x28} \\ X404 &= \lambda_{x29} * \text{INFOINT} + e_{x29} \\ X405 &= \lambda_{x30} * \text{SISFO} + e_{x30} \\ X406 &= \lambda_{x31} * \text{SISFO} + e_{x31} \\ X407 &= \lambda_{x32} * \text{KOMINT} + e_{x32} \\ X408 &= \lambda_{x33} * \text{KOMINT} + e_{x33} \\ X409 &= \lambda_{x34} * \text{KOMINT} + e_{x34} \\ X410 &= \lambda_{x35} * \text{KOMINT} + e_{x35} \\ X411 &= \lambda_{x36} * \text{KOMEKS} + e_{x36} \\ X412 &= \lambda_{x37} * \text{KOMINT} + e_{x37} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{INFOEKS} &= \lambda_{D10} * \text{KualInfo} + e_{D10} \\ \text{INFOINT} &= \lambda_{D11} * \text{KualInfo} + e_{D11} \\ \text{SISFO} &= \lambda_{D12} * \text{KualInfo} + e_{D12} \\ \text{KOMINT} &= \lambda_{D13} * \text{KualInfo} + e_{D13} \\ \text{KOMEKS} &= \lambda_{D14} * \text{KualInfo} + e_{D14} \end{aligned}$$

5. Variabel Kualitas Prosedur Pengendalian Akuntansi (KualACP) - 2ndCFA

$$\begin{aligned} Y101 &= \lambda_{Y1} * \text{KASBANK} + e_{Y1} \\ Y102 &= \lambda_{Y2} * \text{KASBANK} + e_{Y2} \\ Y103 &= \lambda_{Y3} * \text{KASBANK} + e_{Y3} \\ Y104 &= \lambda_{Y4} * \text{KASBANK} + e_{Y4} \\ Y105 &= \lambda_{Y5} * \text{KASBANK} + e_{Y5} \\ Y106 &= \lambda_{Y6} * \text{KASBANK} + e_{Y6} \\ Y107 &= \lambda_{Y7} * \text{HARTATTA} + e_{Y7} \\ Y108 &= \lambda_{Y8} * \text{HARTATTA} + e_{Y8} \\ Y109 &= \lambda_{Y9} * \text{HARTATTA} + e_{Y9} \\ Y110 &= \lambda_{Y10} * \text{HARTATTA} + e_{Y10} \\ Y111 &= \lambda_{Y11} * \text{HARTATTA} + e_{Y11} \\ Y112 &= \lambda_{Y12} * \text{HARTATTA} + e_{Y12} \\ Y113 &= \lambda_{Y13} * \text{PBELIAN} + e_{Y13} \\ Y114 &= \lambda_{Y14} * \text{PBELIAN} + e_{Y14} \\ Y115 &= \lambda_{Y15} * \text{PBELIAN} + e_{Y15} \\ Y116 &= \lambda_{Y16} * \text{PBELIAN} + e_{Y16} \\ Y117 &= \lambda_{Y17} * \text{PBELIAN} + e_{Y17} \\ Y118 &= \lambda_{Y18} * \text{PBELIAN} + e_{Y18} \\ Y119 &= \lambda_{Y19} * \text{PJUALAN} + e_{Y19} \\ Y120 &= \lambda_{Y20} * \text{PJUALAN} + e_{Y20} \\ Y121 &= \lambda_{Y21} * \text{PJUALAN} + e_{Y21} \\ Y122 &= \lambda_{Y22} * \text{PJUALAN} + e_{Y22} \\ Y123 &= \lambda_{Y23} * \text{PJUALAN} + e_{Y23} \\ Y124 &= \lambda_{Y24} * \text{PJUALAN} + e_{Y24} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y125 &= \lambda_{Y25} * \text{KPEGAWAI} + e_{Y25} \\ Y126 &= \lambda_{Y26} * \text{KPEGAWAI} + e_{Y26} \\ Y127 &= \lambda_{Y27} * \text{KPEGAWAI} + e_{Y27} \\ Y128 &= \lambda_{Y28} * \text{PGAJIAN} + e_{Y28} \\ Y129 &= \lambda_{Y29} * \text{PGAJIAN} + e_{Y29} \\ Y130 &= \lambda_{Y30} * \text{PSEDIAAN} + e_{Y30} \\ Y131 &= \lambda_{Y31} * \text{PSEDIAAN} + e_{Y31} \\ Y132 &= \lambda_{Y32} * \text{PSEDIAAN} + e_{Y32} \\ Y133 &= \lambda_{Y33} * \text{PSEDIAAN} + e_{Y33} \\ Y134 &= \lambda_{Y34} * \text{PSEDIAAN} + e_{Y34} \\ Y135 &= \lambda_{Y35} * \text{PSEDIAAN} + e_{Y35} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{KASBANK} &= \lambda_{D15} * \text{KualACP} + e_{D15} \\ \text{HARTATTA} &= \lambda_{D16} * \text{KualACP} + e_{D16} \\ \text{PBELIAN} &= \lambda_{D17} * \text{KualACP} + e_{D17} \\ \text{PJUALAN} &= \lambda_{D18} * \text{KualACP} + e_{D18} \\ \text{KPEGAWAI} &= \lambda_{D19} * \text{KualACP} + e_{D19} \\ \text{PGAJIAN} &= \lambda_{D20} * \text{KualACP} + e_{D20} \\ \text{PSEDIAAN} &= \lambda_{D21} * \text{KualACP} + e_{D21} \end{aligned}$$

6. Variabel Persepsi Keadilan Organisasi (PKeadOrg) - 1stCFA

$$Y201 = \lambda_{Y36} * PKeadOrg + e_{Y36}$$

$$Y202 = \lambda_{Y37} * PKeadOrg + e_{Y37}$$

$$Y203 = \lambda_{Y38} * PKeadOrg + e_{Y38}$$

$$Y204 = \lambda_{Y39} * PKeadOrg + e_{Y39}$$

$$Y205 = \lambda_{Y40} * PKeadOrg + e_{Y40}$$

$$Y206 = \lambda_{Y41} * PKeadOrg + e_{Y41}$$

$$Y207 = \lambda_{Y42} * PKeadOrg + e_{Y42}$$

$$Y208 = \lambda_{Y43} * PKeadOrg + e_{Y43}$$

$$Y209 = \lambda_{Y44} * PKeadOrg + e_{Y44}$$

$$Y210 = \lambda_{Y45} * PKeadOrg + e_{Y45}$$

$$Y211 = \lambda_{Y46} * PKeadOrg + e_{Y46}$$

7. Variabel Kecurangan Karyawan (KecurKar) - 2ndCFA

$$Y301 = \lambda_{Y47} * KCP + e_{Y47}$$

$$Y302 = \lambda_{Y48} * KCP + e_{Y48}$$

$$Y303 = \lambda_{Y49} * KCP + e_{Y49}$$

$$Y304 = \lambda_{Y50} * KCP + e_{Y50}$$

$$Y305 = \lambda_{Y51} * KPG + e_{Y51}$$

$$Y306 = \lambda_{Y52} * KPG + e_{Y52}$$

$$Y307 = \lambda_{Y53} * KPG + e_{Y53}$$

$$Y308 = \lambda_{Y54} * KPG + e_{Y54}$$

$$Y309 = \lambda_{Y55} * PUS + e_{Y55}$$

$$Y310 = \lambda_{Y56} * PUS + e_{Y56}$$

$$Y311 = \lambda_{Y57} * PUS + e_{Y57}$$

$$Y312 = \lambda_{Y58} * PUS + e_{Y58}$$

$$KCP = \lambda_{D22} * KecurKar + e_{D22}$$

$$KPG = \lambda_{D23} * KecurKar + e_{D23}$$

$$PUS = \lambda_{D24} * KecurKar + e_{D24}$$

LAMPIRAN 3
 Hasil Analisis SEM Print Out Model CFA

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800) 247-6113, (847) 675-0720, Fax: (847) 675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2006

the

Use of this program is subject to the terms specified in

Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D: MODELWLS_CFA_rev_OBS.Spl:

Raw Data from File MODELLVS_OBSDATAWLS.psf
 Asymptotic Covariance Matrix from File MODELLVS_OBSDATAWLS.acm
 !Asymptotic variance Matrix from File MODELLVS_OBSDATAWLS.avm
 Latent Variables AuditInt MjmResik LingkPer KualInfo KualACP
 PkeadOrg KecurKar

Relationships

X11 X12 X13 X14 = AuditInt
 TUJUAN AKTIFITA IDENTIFI PERUBAHA = MjmResik
 INTEGRIT KJUJURAN DISIPLIN TAATKUM PIMETIS = LingkPer
 INFOEKS INFOINT SISFO KOMINT KOMIEKS = KualInfo
 KASBANK HARTATTA PBELIAN PJUALAN KPEGAWAI PGAJIAN PSEDIAAN =
 KualACP
 Y201 - Y211 = PkeadOrg
 KCP KPG PUS = KecurKar

Let Error Covariance of HARTATTA and KASBANK Free
 Let Error Covariance of PBELIAN and KASBANK Free
 Let Error Covariance of PGAJIAN and KPEGAWAI Free
 Let Error Covariance of PSEDIAAN and KPEGAWAI Free
 Let Error Covariance of KOMINT and INFOINT Free
 Let Error Covariance of KOMINT and SISFO Free
 Let Error Covariance of DISIPLIN and TAATKUM Free

Let Error Covariance of KOMEKS and INFOINT Free
 !Let Error Covariance of KOMEKS and KOMINT Free
 Let Error Covariance of KOMEKS and SISFO Free
 Let Error Covariance of TAATKUM and INTEGRIT Free
 Let Error Covariance of KPG and KCP Free
 Let Error Covariance of INFOEKS and KPEGAWAI Free

Let Error Covariance of TUJUAN and X11 Free
 Let Error Covariance of X12 and X11 Free
 Let Error Covariance of INFOEKS and X14 Free

Let Error Covariance of Y202 and Y209 Free
 Let Error Covariance of Y208 and Y209 Free
 Let Error Covariance of Y203 and Y201 Free
 Let Error Covariance of Y210 and Y211 Free

Let Error Covariance of Y207 and PBAJIAN Free
 Admissibility Check Off

Iterations: 500

!Options: SC

Path Diagram

End of Problem

Sample Size = 239

W A R N I N G: Matrix to be analyzed is not positive definite,
 ridge option taken with ridge constant = 0.001

Covariance Matrix

	X11	X12	X13	X14	TUJUAN
AKTIFITA	-----	-----	-----	-----	-----
X11	0.59				
X12	0.46	0.53			
X13	0.41	0.43	0.60		
X14	0.44	0.45	0.45	0.61	
TUJUAN	0.50	0.47	0.44	0.44	1.00
AKTIFITA	0.51	0.51	0.50	0.52	0.88
1.00					
IDENTIFI	0.50	0.49	0.49	0.50	0.90
0.96					
PERUBAHA	0.46	0.47	0.48	0.51	0.78
0.88					

INTEGRIT	0.34	0.37			
0.65			0.31	0.34	0.58
KJUJURAN	0.45	0.44			
0.75			0.40	0.46	0.72
DISIPLIN	0.38	0.41			
0.66			0.47	0.44	0.59
TAATKUM	0.28	0.29			
0.56			0.37	0.32	0.49
PIMETIS	0.44	0.43			
0.73			0.40	0.46	0.70
INFOEKS	0.49	0.43			
0.65			0.43	0.52	0.58
INFOINT	0.49	0.43			
0.66			0.44	0.46	0.59
SISFO	0.48	0.43			
0.65			0.46	0.46	0.60
KOMINT	0.53	0.47			
0.73			0.52	0.49	0.70
KOMEKS	0.46	0.45			
0.66			0.44	0.48	0.60
KASBANK	0.33	0.28			
0.49			0.29	0.28	0.41
HARTATTA	0.33	0.28			
0.46			0.27	0.27	0.43
PBELIAN	0.32	0.32			
0.46			0.28	0.31	0.37
PJUALAN	0.32	0.32			
0.46			0.29	0.31	0.38
KPEGAWAI	0.37	0.34			
0.56			0.37	0.35	0.50
PGAJIAN	0.39	0.33			
0.53			0.35	0.34	0.51
PSEDIAAN	0.43	0.41			
0.62			0.43	0.42	0.52
Y201	0.32	0.30			
0.44			0.31	0.31	0.41
Y202	0.14	0.17			
0.30			0.18	0.15	0.26
Y203	0.25	0.23			
0.38			0.24	0.26	0.35
Y204	0.13	0.15			
0.25			0.13	0.19	0.23
Y205	0.17	0.18			
0.32			0.22	0.20	0.28
Y206	0.19	0.21			
0.34			0.21	0.20	0.28
Y207	0.33	0.36			
0.51			0.37	0.34	0.45
Y208	0.23	0.23			
0.30			0.22	0.23	0.30
Y209	0.28	0.27			
0.33			0.30	0.25	0.36

Y210	0.18				
0.36 Y211	0.18	0.25	0.28	0.19	0.36
0.36 KCP	-0.22	-0.17	0.28	0.19	0.36
-0.28 KPG	-0.23	-0.19	-0.17	-0.17	-0.26
-0.36 PUS	-0.21	-0.20	-0.17	-0.15	-0.36
-0.35			-0.15	-0.18	-0.33

Covariance Matrix

TAATKUM	IDENTIFI	PERUBAHA	INTEGRIT	KJUJURAN	DISIPLIN
-----	-----	-----	-----	-----	-----
IDENTIFI	1.00				
PERUBAHA	0.89	1.00			
INTEGRIT	0.63	0.56	1.00		
KJUJURAN	0.72	0.67	0.70	1.00	
DISIPLIN	0.64	0.62	0.50	0.67	1.00
TAATKUM	0.56	0.55	0.51	0.49	0.71
1.00					
PIMETIS	0.71	0.67	0.70	0.97	0.65
0.49					
INFOEKS	0.62	0.64	0.44	0.60	0.50
0.40					
INFOINT	0.64	0.60	0.54	0.66	0.51
0.39SISFO	0.65	0.61	0.58	0.63	0.56
0.43					
KOMINT	0.73	0.70	0.57	0.69	0.62
0.45					
KOMEKS	0.63	0.64	0.46	0.69	0.57
0.46					
KASBANK	0.45	0.37	0.44	0.47	0.37
0.29					
HARTATTA	0.43	0.35	0.39	0.44	0.29
0.22					
PBELIAN	0.42	0.37	0.44	0.46	0.31
0.27					
PJUALAN	0.42	0.36	0.43	0.45	0.31
0.27					
KPEGAWAI	0.51	0.45	0.52	0.61	0.47
0.32					
PGAJIAN	0.49	0.45	0.45	0.63	0.48
0.26					
PSEDIAAN	0.58	0.55	0.53	0.59	0.51
0.40					
Y201	0.43	0.43	0.33	0.49	0.41
0.31					

	Y202	0.27				
0.28			0.27			
	Y203	0.36		0.20	0.27	0.34
0.29			0.34			
	Y204	0.25		0.26	0.42	0.40
0.17			0.22			
	Y205	0.32		0.26	0.24	0.19
0.30			0.33			
	Y206	0.32		0.30	0.36	0.37
0.32			0.32			
	Y207	0.47		0.31	0.37	0.34
0.47			0.50			
	Y208	0.27		0.46	0.54	0.58
0.25			0.31			
	Y209	0.30		0.30	0.43	0.38
0.25			0.34			
	Y210	0.36		0.29	0.46	0.41
0.35			0.38			
	Y211	0.36		0.35	0.36	0.40
0.35			0.38			
	KCP	-0.25		0.35	0.36	0.40
-0.21			-0.23			
	KPG	-0.33		-0.25	-0.35	-0.29
-0.19			-0.29			
	PUS	-0.33		-0.29	-0.38	-0.33
-0.17			-0.31			
				-0.31	-0.34	-0.27

Covariance Matrix

KOMEKS	PIMETIS	INFOEKS	INFOINT	SISFO	KOMINT
-----	-----	-----	-----	-----	-----
PIMETIS	1.00				
INFOEKS	0.61	1.00			
INFOINT	0.65	0.75	1.00		
SISFO	0.62	0.68	0.84	1.00	
KOMINT	0.67	0.69	0.79	0.86	1.00
KOMEKS	0.68	0.61	0.65	0.63	0.74
1.00					
KASBANK	0.46	0.50	0.63	0.62	0.56
0.40					
HARTATTA	0.42	0.46	0.62	0.58	0.53
0.40					
PBELIAN	0.45	0.49	0.60	0.58	0.47
0.33					
PJUALAN	0.44	0.47	0.59	0.58	0.47
0.31					
KPEGAWAI	0.59	0.47	0.61	0.60	0.63
0.48					
PGAJIAN	0.60	0.52	0.60	0.56	0.64
0.53					

PSEDIAAN	0.58	0.55	0.61	0.64	0.63
0.49 Y201	0.48	0.41	0.41	0.40	0.45
0.41 Y202	0.26	0.17	0.18	0.21	0.20
0.21 Y203	0.42	0.32	0.32	0.34	0.38
0.43 Y204	0.25	0.23	0.25	0.25	0.23
0.22 Y205	0.36	0.24	0.30	0.30	0.33
0.27 Y206	0.39	0.24	0.31	0.31	0.33
0.30 Y207	0.54	0.42	0.41	0.38	0.48
0.47 Y208	0.43	0.30	0.29	0.34	0.34
0.38 Y209	0.47	0.31	0.35	0.37	0.40
0.44 Y210	0.37	0.20	0.23	0.32	0.34
0.29 Y211	0.37	0.20	0.23	0.32	0.34
0.29 KCP	-0.36	-0.33	-0.39	-0.33	-0.31
-0.32 KPG	-0.38	-0.32	-0.39	-0.36	-0.37
-0.29 PUS	-0.36	-0.35	-0.43	-0.36	-0.35
-0.32					

Covariance Matrix

PGAJIAN	KASBANK	HARTATTA	PBELIAN	PJUALAN	KPEGAWAI
KASBANK	1.00				
HARTATTA	0.85	1.00			
PBELIAN	0.75	0.75	1.00		
PJUALAN	0.74	0.75	0.97	1.00	
KPEGAWAI	0.62	0.63	0.68	0.67	1.00
PGAJIAN	0.54	0.55	0.58	0.58	0.88
1.00 PSEDIAAN	0.61	0.61	0.65	0.66	0.83
0.74 Y201	0.32	0.25	0.24	0.23	0.36
0.40 Y202	0.19	0.11	0.13	0.12	0.19
0.16 Y203	0.33	0.22	0.20	0.19	0.30
0.31					

	Y204	0.25	0.19	0.25	0.23	0.20
0.18	Y205	0.24	0.20	0.21	0.20	0.29
0.29	Y206	0.22	0.15	0.21	0.20	0.28
0.26	Y207	0.34	0.28	0.26	0.27	0.39
0.46	Y208	0.27	0.24	0.23	0.19	0.33
0.37	Y209	0.24	0.25	0.19	0.20	0.31
0.39	Y210	0.23	0.17	0.16	0.17	0.24
0.18	Y211	0.23	0.17	0.16	0.17	0.24
0.18	KCP	-0.40	-0.39	-0.32	-0.30	-0.27
-0.30	KPG	-0.40	-0.41	-0.29	-0.27	-0.32
-0.31	PUS	-0.43	-0.43	-0.34	-0.32	-0.28
-0.29						

Covariance Matrix

	PSEDIAAN	Y201	Y202	Y203	Y204
Y205	-----	-----	-----	-----	-----

PSEDIAAN	1.00				
Y201	0.36	0.74			
Y202	0.19	0.37	0.59		
Y203	0.30	0.50	0.33	0.69	
Y204	0.20	0.24	0.21	0.30	0.49
Y205	0.29	0.40	0.34	0.40	0.27
0.55					
Y206	0.25	0.37	0.30	0.39	0.28
0.36					
Y207	0.42	0.52	0.34	0.44	0.29
0.44					
Y208	0.30	0.34	0.22	0.30	0.22
0.28					
Y209	0.29	0.41	0.20	0.34	0.21
0.32					
Y210	0.27	0.33	0.33	0.32	0.20
0.31					
Y211	0.27	0.33	0.33	0.32	0.20
0.31					
KCP	-0.31	-0.24	-0.07	-0.25	-0.09
-0.20					
KPG	-0.32	-0.26	-0.11	-0.28	-0.08
-0.19					

	PUS	-0.31	-0.25	-0.11	-0.27	-0.17
-0.21						

Covariance Matrix

		Y206	Y207	Y208	Y209	Y210
Y211						
	Y206	0.51				
	Y207	0.42	1.04			
	Y208	0.24	0.54	0.80		
	Y209	0.31	0.67	0.59	1.02	
	Y210	0.33	0.50	0.31	0.44	0.75
	Y211	0.33	0.50	0.31	0.44	0.75
0.75						
	KCP	-0.15	-0.30	-0.25	-0.27	-0.15
-0.15						
	KPG	-0.16	-0.27	-0.21	-0.23	-0.24
-0.24						
	PUS	-0.20	-0.35	-0.24	-0.30	-0.23
-0.23						

Covariance Matrix

	KCP	KPG	PUS
	-----	-----	-----
KCP	1.00		
KPG	0.82	1.00	
PUS	0.86	0.89	1.00

Number of Iterations = 42

LISREL Estimates (Robust Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$X11 = 0.66 * \text{AuditInt}, \text{Errorvar.} = 0.16, R^2 = 0.73$$

(0.052) (0.026)
12.57 6.14

$$X12 = 0.65 * \text{AuditInt}, \text{Errorvar.} = 0.10, R^2 = 0.81$$

(0.048) (0.019)
13.47 5.31

$$X13 = 0.66 * \text{AuditInt}, \text{Errorvar.} = 0.16, R^2 = 0.73$$

(0.047) (0.028)
14.10 5.91

X14	= 0.67*AuditInt,	Errorvar.= 0.15	, R ² = 0.75
	(0.043)	(0.021)	
	15.60	7.06	
TUJUAN	= 0.90*MjmResik,	Errorvar.= 0.18	, R ² = 0.82
	(0.057)	(0.025)	
	15.74	7.18	
AKTIFITA	= 0.98*MjmResik,	Errorvar.= 0.044	, R ² = 0.96
	(0.058)	(0.0091)	
	16.96	4.86	
IDENTIFI	= 0.98*MjmResik,	Errorvar.= 0.031	, R ² = 0.97
	(0.056)	(0.0079)	
	17.68	3.95	
PERUBAHA	= 0.90*MjmResik,	Errorvar.= 0.20	, R ² = 0.80
	(0.058)	(0.024)	
	15.39	8.20	
INTEGRIT	= 0.71*LingkPer,	Errorvar.= 0.50	, R ² = 0.50
	(0.068)	(0.066)	
	10.47	7.47	
KJUJURAN	= 0.99*LingkPer,	Errorvar.= 0.021	, R ² = 0.98
	(0.054)	(0.0099)	
	18.26	2.14	
DISIPLIN	= 0.68*LingkPer,	Errorvar.= 0.54	, R ² = 0.46
	(0.060)	(0.064)	
	11.32	8.36	
TAATKUM	= 0.51*LingkPer,	Errorvar.= 0.74	, R ² = 0.26
	(0.065)	(0.065)	
	7.78	11.44	
PIMETIS	= 0.98*LingkPer,	Errorvar.= 0.041	, R ² = 0.96
	(0.054)	(0.011)	
	18.15	3.93	
INFOEKS	= 0.78*KualInfo,	Errorvar.= 0.39	, R ² = 0.61
	(0.061)	(0.050)	
	12.77	7.73	
INFOINT	= 0.93*KualInfo,	Errorvar.= 0.14	, R ² = 0.86
	(0.060)	(0.026)	
	15.59	5.22	

SISFO	= 0.89*KualInfo,	Errorvar.= 0.21	, R ² = 0.79
	(0.063)	(0.043)	
	14.23	4.74	
KOMINT	= 0.91*KualInfo,	Errorvar.= 0.17	, R ² = 0.83
	(0.059)	(0.033)	
	15.51	5.11	
KOMEKS	= 0.81*KualInfo,	Errorvar.= 0.35	, R ² = 0.65
	(0.067)	(0.068)	
	11.98	5.10	
KASBANK	= 0.76*KualACP,	Errorvar.= 0.43	, R ² = 0.58
	(0.065)	(0.050)	
	11.65	8.45	
HARTATTA	= 0.77*KualACP,	Errorvar.= 0.41	, R ² = 0.59
	(0.064)	(0.063)	
	11.97	6.51	
PBELIAN	= 0.98*KualACP,	Errorvar.= 0.032	, R ² = 0.97
	(0.055)	(0.020)	
	17.96	1.63	
PJUALAN	= 0.98*KualACP,	Errorvar.= 0.035	, R ² = 0.96
	(0.054)	(0.018)	
	18.35	2.00	
KPEGAWAI	= 0.70*KualACP,	Errorvar.= 0.39	, R ² = 0.56
	(0.070)	(0.055)	
	10.11	7.13	
PGAJIAN	= 0.60*KualACP,	Errorvar.= 0.63	, R ² = 0.37
	(0.069)	(0.095)	
	8.73	6.60	
PSEDIAAN	= 0.68*KualACP,	Errorvar.= 0.54	, R ² = 0.46
	(0.063)	(0.077)	
	10.82	7.03	
Y201	= 0.66*PKeadOrg,	Errorvar.= 0.30	, R ² = 0.59
	(0.049)	(0.054)	
	13.38	5.55	
Y202	= 0.51*PKeadOrg,	Errorvar.= 0.32	, R ² = 0.45
	(0.051)	(0.056)	
	10.11	5.75	
Y203	= 0.63*PKeadOrg,	Errorvar.= 0.30	, R ² = 0.57
	(0.049)	(0.050)	

12.92

5.94

$$Y204 = 0.42 * PKeadOrg, \text{ Errorvar.} = 0.32, R^2 = 0.35$$

(0.052) (0.035)
8.03 9.18

$$Y205 = 0.60 * PKeadOrg, \text{ Errorvar.} = 0.20, R^2 = 0.65$$

(0.043) (0.029)
13.91 6.66

$$Y206 = 0.58 * PKeadOrg, \text{ Errorvar.} = 0.17, R^2 = 0.66$$

(0.042) (0.024)
13.76 7.04

$$Y207 = 0.74 * PKeadOrg, \text{ Errorvar.} = 0.44, R^2 = 0.56$$

(0.045) (0.056)
16.49 7.88

$$Y208 = 0.51 * PKeadOrg, \text{ Errorvar.} = 0.54, R^2 = 0.32$$

(0.059) (0.065)
8.60 8.39

$$Y209 = 0.63 * PKeadOrg, \text{ Errorvar.} = 0.62, R^2 = 0.39$$

(0.064) (0.098)
9.71 6.28

$$Y210 = 0.58 * PKeadOrg, \text{ Errorvar.} = 0.42, R^2 = 0.44$$

(0.049) (0.046)
11.83 9.02

$$Y211 = 0.58 * PKeadOrg, \text{ Errorvar.} = 0.42, R^2 = 0.44$$

(0.049) (0.046)
11.83 9.02

$$KCP = 0.87 * KecurKar, \text{ Errorvar.} = 0.25, R^2 = 0.75$$

(0.047) (0.055)
18.51 4.54

$$KPG = 0.90 * KecurKar, \text{ Errorvar.} = 0.19, R^2 = 0.81$$

(0.047) (0.058)
19.20 3.29

$$PUS = 0.99 * KecurKar, \text{ Errorvar.} = 0.020, R^2 = 0.98$$

(0.060) (0.064)
16.43 0.31

Error Covariance for X12 and X11 = 0.027
(0.018)

Error Covariance for TUJUAN and X11 = 0.045
 (0.017)
 1.49
 2.63

Error Covariance for TAATKUM and INTEGRIT = 0.14
 (0.039)
 3.56

Error Covariance for TAATKUM and DISIPLIN = 0.36
 (0.052)
 6.94

Error Covariance for INFOEKS and X14 = 0.063
 (0.020)
 3.12

Error Covariance for KOMINT and INFOINT = -0.06
 (0.030)
 -2.15

Error Covariance for KOMINT and SISFO = 0.046
 (0.031)
 1.51

Error Covariance for KOMEKS and INFOINT = -0.10
 (0.033)
 -2.94

Error Covariance for KOMEKS and INFOINT = -0.10
 (0.033)
 -2.94

Error Covariance for KOMEKS and SISFO = -0.08
 (0.030)
 -2.63

Error Covariance for HARTATTA and KASBANK = 0.27
 (0.049)
 5.50

Error Covariance for PBELIAN and KASBANK = 0.0080
 (0.0099)
 0.80

Error Covariance for KPEGAWAI and INFOEKS = -0.05
 (0.020)
 -2.58

Error Covariance for PGAJIAN and KPEGAWAI = 0.35
 (0.056)



Error Covariance for PSEDIAAN and KPEGAWAI = 0.18
 (0.036) 6.29
 4.95
 Error Covariance for Y203 and Y201 = 0.083
 (0.033) 2.53
 Error Covariance for Y207 and PGAJIAN = 0.095
 (0.031) 3.06
 Error Covariance for Y209 and Y202 = -0.10
 (0.031) -3.21
 Error Covariance for Y209 and Y208 = 0.26
 (0.068) 3.78
 Error Covariance for Y211 and Y210 = 0.42
 (0.046) 9.00
 Error Covariance for KPG and KCP = 0.044
 (0.056) 0.78

Correlation Matrix of Independent Variables

	AuditInt	MjmResik	LingkPer	KualInfo	KualACP
PKeadOrg	-----	-----	-----	-----	-----
AuditInt	1.00				
MjmResik	0.77 (0.03) 22.87	1.00			
LingkPer	0.67 (0.05) 12.69	0.76 (0.04) 21.64	1.00		
KualInfo	0.79 (0.03) 24.02	0.76 (0.04) 21.11	0.76 (0.03) 22.09	1.00	
KualACP	0.49 (0.06) 7.53	0.46 (0.07) 6.93	0.48 (0.07) 7.18	0.59 (0.06) 9.90	1.00
PKeadOrg	0.58	0.59	0.66	0.60	0.36
1.00					

	(0.06)	(0.05)	(0.05)	(0.05)	(0.07)
KecurKar	10.49	10.89	14.70	11.57	5.26
-0.38	-0.28	-0.35	-0.36	-0.43	-0.35
	(0.08)	(0.08)	(0.08)	(0.08)	(0.07)
(0.08)	-3.47	-4.34	-4.84	-5.49	-5.07
-4.49					

Correlation Matrix of Independent Variables

	KecurKar
KecurKar	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 661

Minimum Fit Function Chi-Square = 1542.75 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1581.55 (P = 0.0)

Satorra-Bentler Scaled Chi-Square = 1301.17 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 640.17

90 Percent Confidence Interval for NCP = (541.53 ; 746.58)

Minimum Fit Function Value = 6.48

Population Discrepancy Function Value (FO) = 2.69

90 Percent Confidence Interval for FO = (2.28 ; 3.14)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.064

0.069)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 6.47

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (6.05 ; 6.91)

ECVI for Saturated Model = 6.55

ECVI for Independence Model = 166.23

Chi-Square for Independence Model with 741 Degrees of Freedom = 39485.68

Independence AIC = 39563.68

Model AIC = 1539.17

Saturated AIC = 1560.00

Independence CAIC = 39738.26

Model CAIC = 2071.87

Saturated CAIC = 5051.64

Normed Fit Index (NFI) = 0.97

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.86

Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
 Relative Fit Index (RFI) = 0.96

Critical N (CN) = 137.91

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.092
 Standardized RMR = 0.10
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.75
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.70
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.63

The Modification Indices Suggest to Add the

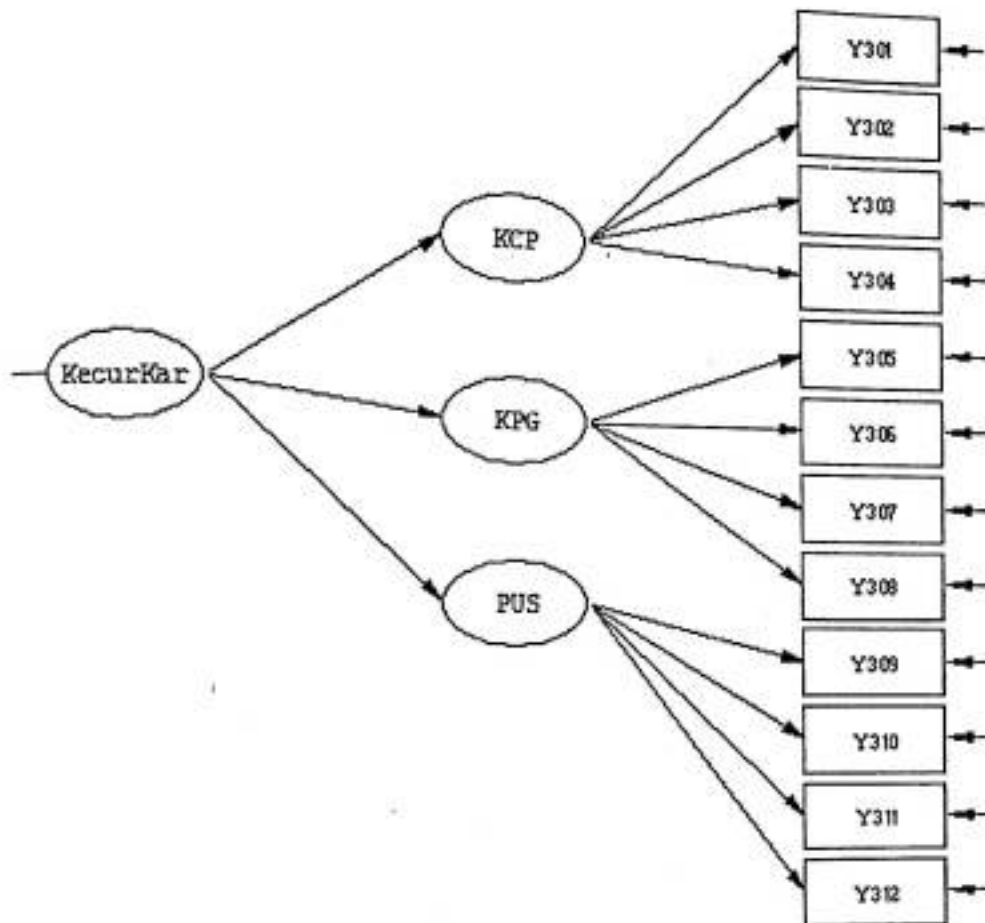
Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
AKTIFITA	KualACP	9.4	0.06
IDENTIFI	LingkPer	7.9	-0.06
INTEGRIT	KualACP	9.2	0.18
DISIPLIN	AuditInt	19.8	0.26
DISIPLIN	KualInfo	8.8	0.19
DISIPLIN	PKeadOrg	11.7	0.20
INFOINT	AuditInt	10.7	-0.19
INFOINT	MjmResik	9.6	-0.16
SISFO	KualACP	15.9	0.22
KOMINT	MjmResik	15.9	0.29
KOMINT	KualACP	8.5	-0.12
KOMEKS	LingkPer	11.4	0.26
KOMEKS	KualACP	12.1	-0.19
KASBANK	KualInfo	9.6	0.13
KASBANK	PKeadOrg	16.7	0.15
PJUALAN	LingkPer	9.7	-0.07
PJUALAN	KualInfo	14.7	-0.10
PJUALAN	KecurKar	8.2	0.05
PGAJIAN	AuditInt	17.7	0.17
PGAJIAN	MjmResik	13.2	0.14
PGAJIAN	LingkPer	23.4	0.19
PGAJIAN	KualInfo	32.4	0.25
PGAJIAN	PKeadOrg	10.5	0.12
PSEDIAAN	AuditInt	47.8	0.34
PSEDIAAN	MjmResik	36.7	0.28
PSEDIAAN	LingkPer	30.3	0.26
PSEDIAAN	KualInfo	42.8	0.34
PSEDIAAN	KualInfo	18.1	0.19
PSEDIAAN	PKeadOrg	18.1	0.20
Y201	AuditInt	12.4	0.17
Y201	KualInfo	9.7	-0.16
Y202	LingkPer	8.1	-0.17
Y202	KualInfo	10.6	0.12
Y204	KualACP	8.5	0.14
PUS	LingkPer	11.4	

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

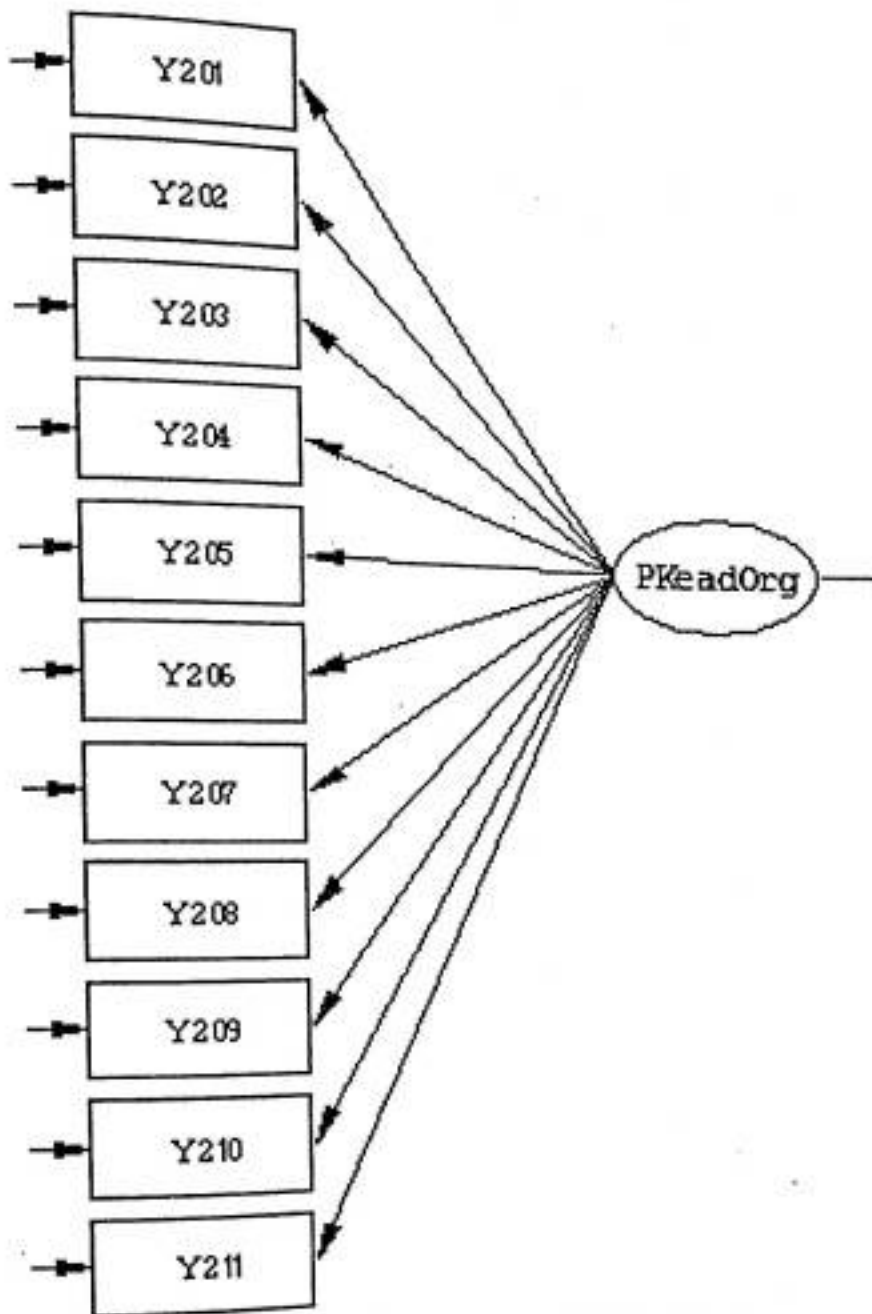
Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
IDENTIFI	TUJUAN	8.3	
KOMEKS	INTEGRIT	9.1	0.03
PSEDIAAN	PBELIAN	8.8	-0.08
Y203	KOMEKS	13.7	-0.04
Y203	KASBANK	11.4	0.08
Y206	Y204	9.2	0.06
Y207	Y203	8.5	0.05
Y208	PJUALAN	10.6	-0.07
Y209	Y207	11.5	-0.03
KPG	Y204	15.3	0.11
PUS	Y204	16.0	0.06
			-0.06

Time used: 153.287 Seconds

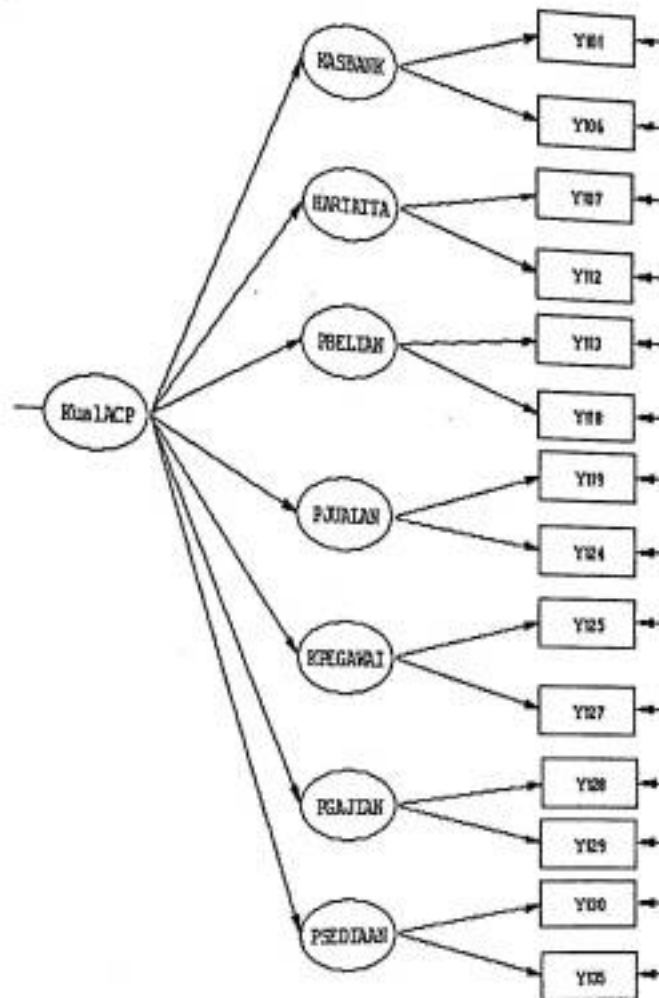
LAMPIRAN 4
Gambar Model Pengukuran First Order
dan Second Order



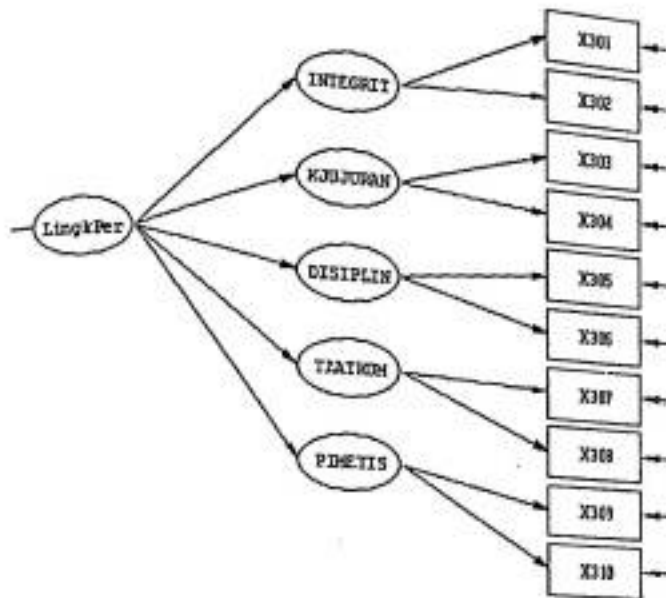
A. Model 2nd Order CFA dari variabel laten KecurKar



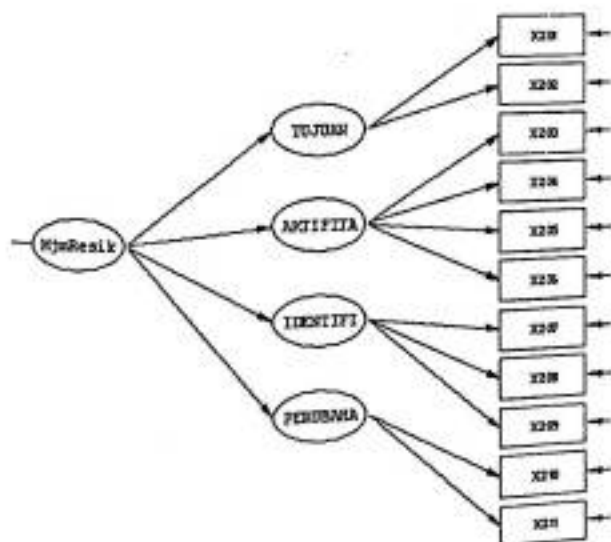
B. Gambar Model 1st Order CFA dari variabel laten PKeadOrg



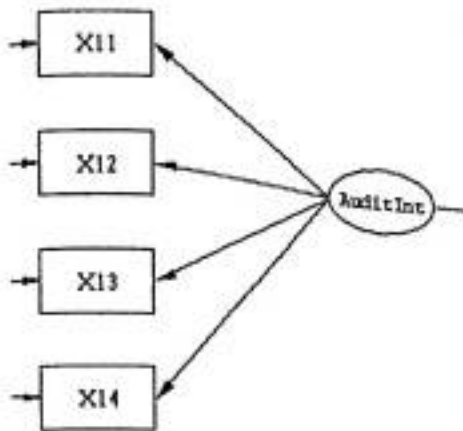
C. Gambar Model 2nd Order CFA dari variabel laten KualACP (disederhanakan)



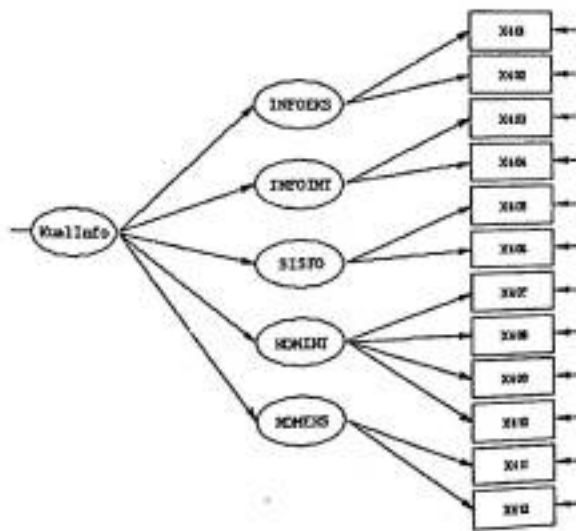
D. Gambar Model 2nd Order CFA dari variabel laten LingkPer



E. Gambar Model 2nd Order CFA dari variabel laten MjmResik

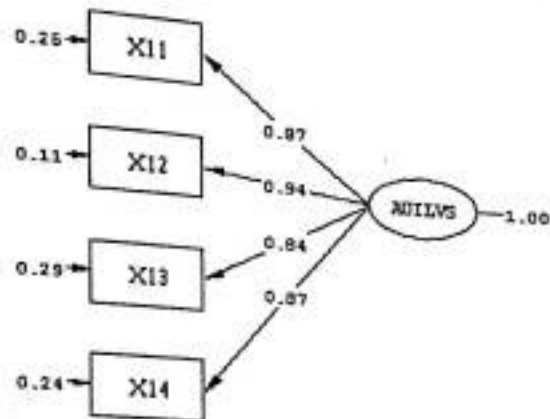


F. Gambar Model 1st Order CFA dari variabel laten AuditInt



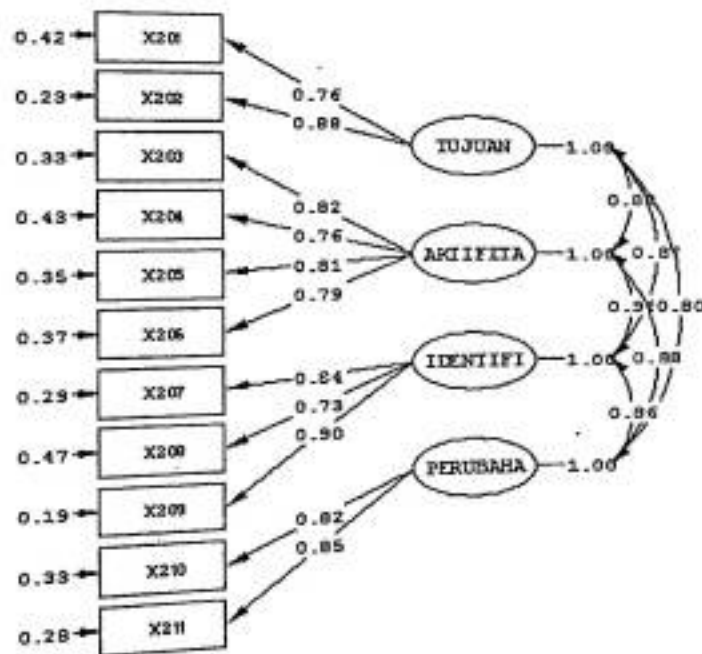
G. Model 2nd Order CFA dari variabel laten KualInfo

LAMPIRAN 5.
Gambar Model Pengukuran Variabel



Chi-Square=4.42, df=2, P-value=0.10987, RMSEA=0.071

A. Hasil Estimasi Awal Model Pengukuran Variabel Laten AuditInt (Solusi Standar)

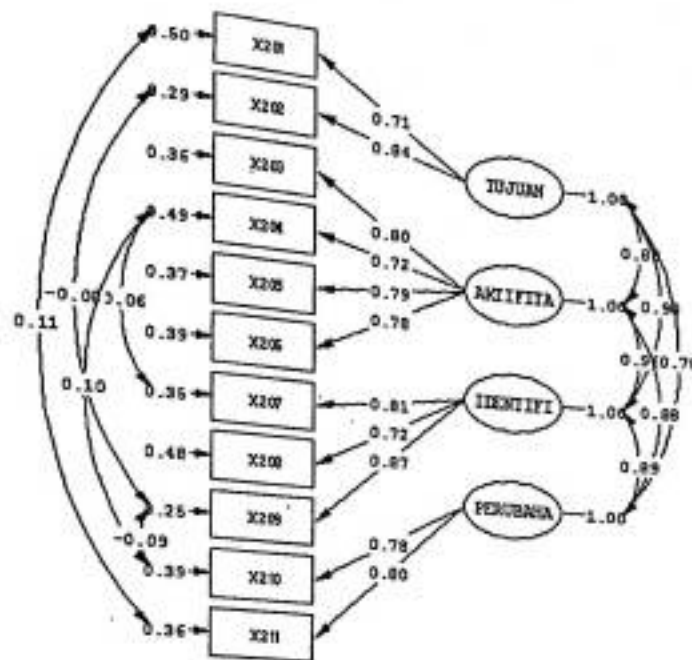


Chi-Square=74.70, df=38, P-value=0.00035, RMSEA=0.064

B. Hasil Estimasi Awal Model Pengukuran Dimensi Variabel Laten MjmResik

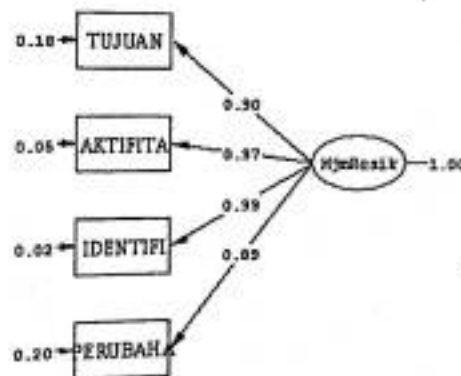
(Solusi Standar)





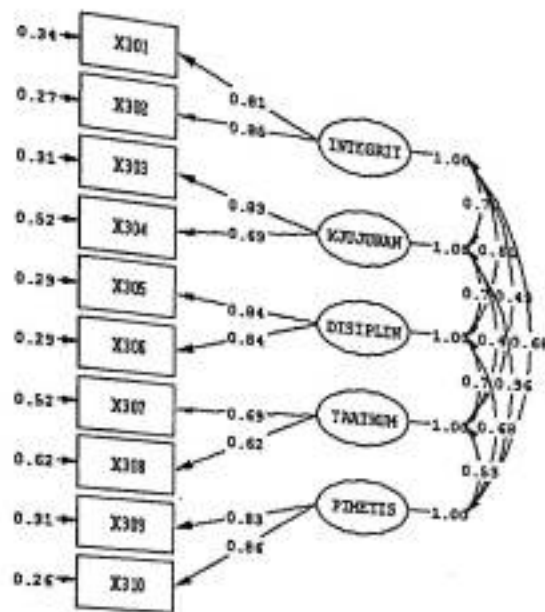
Chi-Square=33.69, df=33, P-value=0.43392, RMSEA=0.009

C. Hasil Estimasi Akhir Model Pengukuran Dimensi Variabel Laten MjmResik (Solusi Standar)



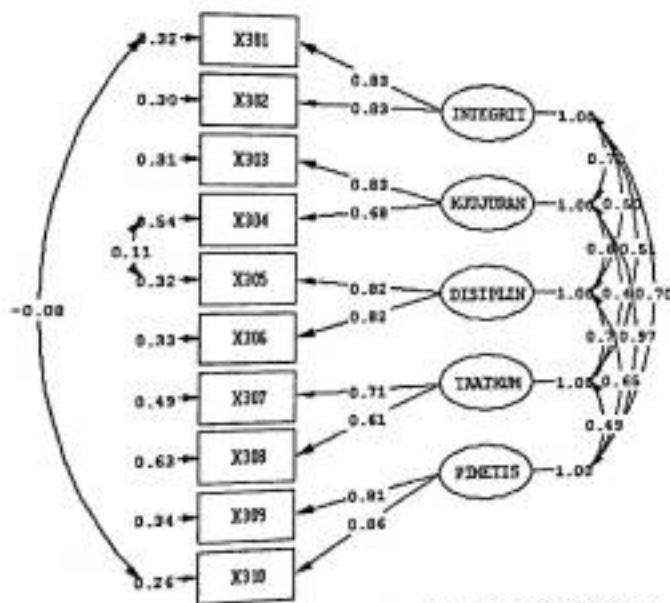
Chi-Square=5.21, df=2, P-value=0.07407, RMSEA=0.082

D. Model Pengukuran Variabel Laten MjmResik yang disederhanakan



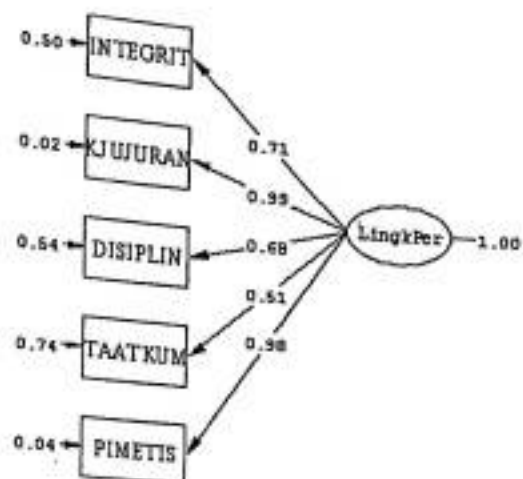
Chi-Square=40.95, df=25, P-value=0.02321, RMSEA=0.052

E. Hasil Estimasi Awal Model Pengukuran Dimensi Variabel Laten LingPer (Solusi Standar)



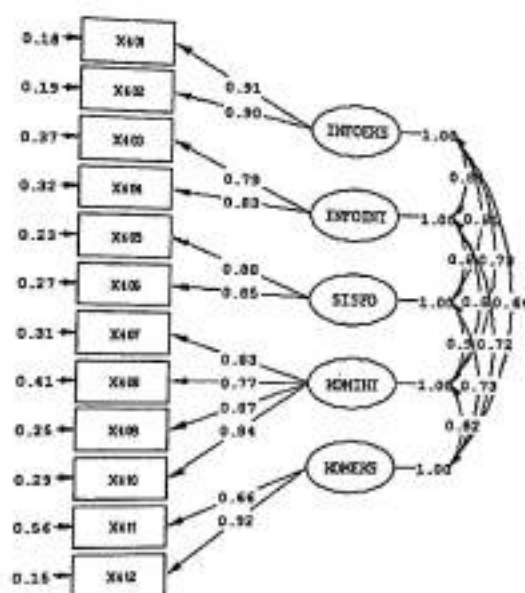
Chi-Square=21.38, df=23, P-value=0.55796, RMSEA=0.000

F. Hasil Estimasi Akhir Model Pengukuran Dimensi Variabel Laten LingPer (Solusi Standar)



Chi-Square=89.76, df=5, P-value=0.00000, RMSEA=0.267

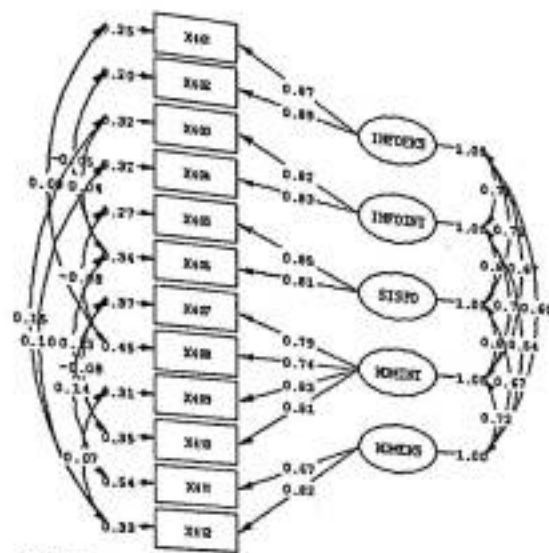
G. Model Pengukuran Variabel Laten LinkPer yang disederhanakan



Chi-Square=95.74, df=44, P-value=0.00001, RMSEA=0.070

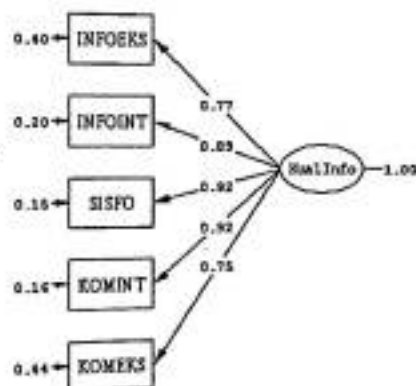
H. Hasil Estimasi Awal Model Pengukuran Dimensi Variabel Laten KualInfo

(Solusi Standar)



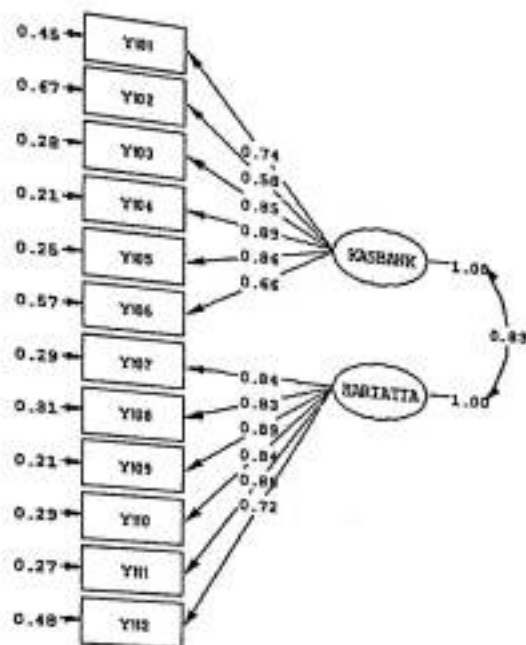
Chi-Square=23.49, df=34, P-value=0.91201, RMSEA=0.000

I. Hasil Estimasi Akhir Model Pengukuran Dimensi Variabel Laten KualInfo (Solusi Standar)



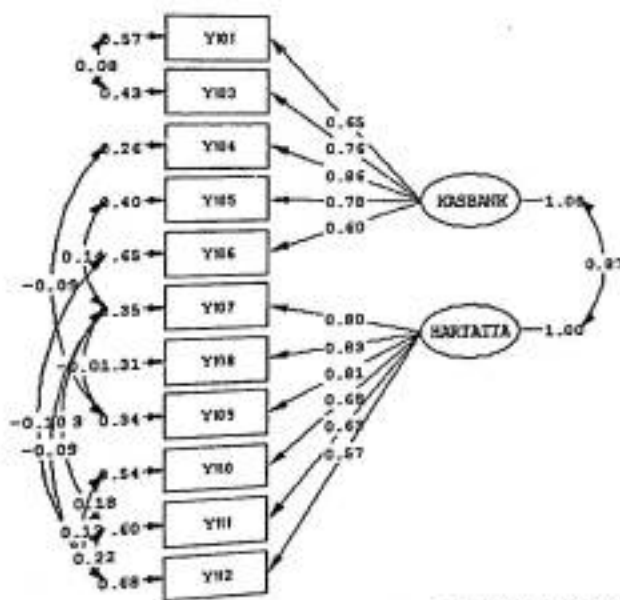
Chi-Square=22.79, df=5, P-value=0.00037, RMSEA=0.122

J. Model Pengukuran Variabel Laten KualInfo yang disederhanakan



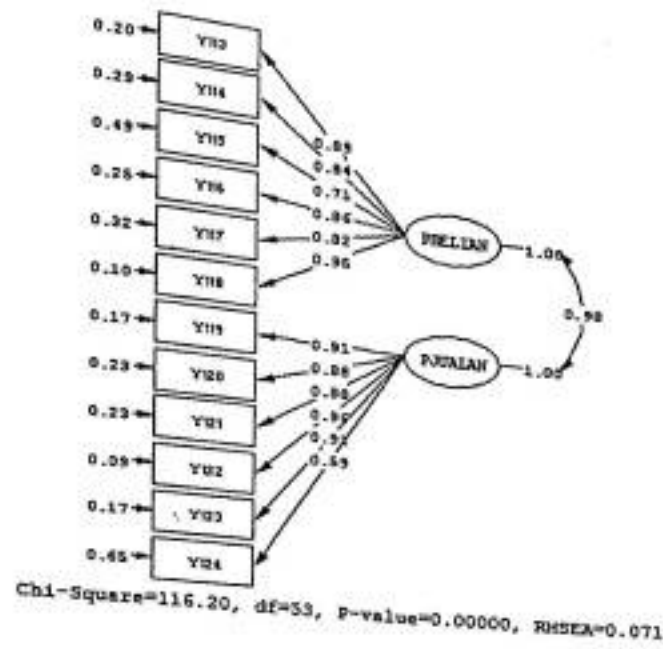
Chi-Square=147.28, df=53, P-value=0.00000, RMSEA=0.086

K. Hasil Estimasi Awal Model Pengukuran Variabel Laten KASBANK dan HARTATTA (Solusi Standar)

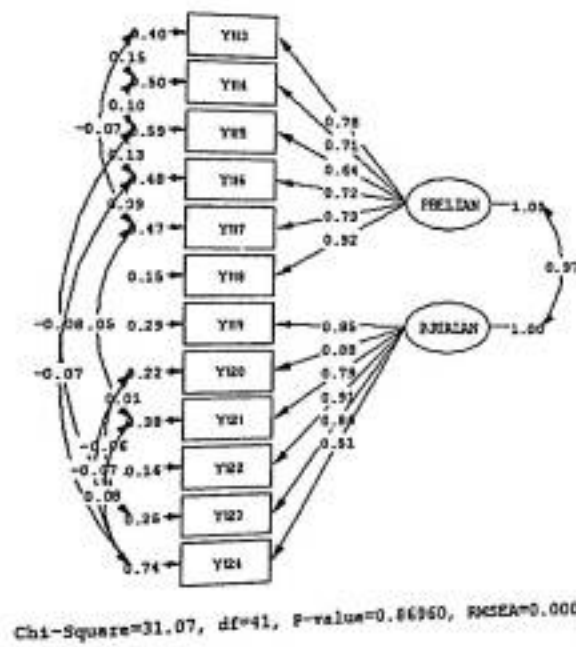


Chi-Square=26.60, df=33, P-value=0.77701, RMSEA=0.000

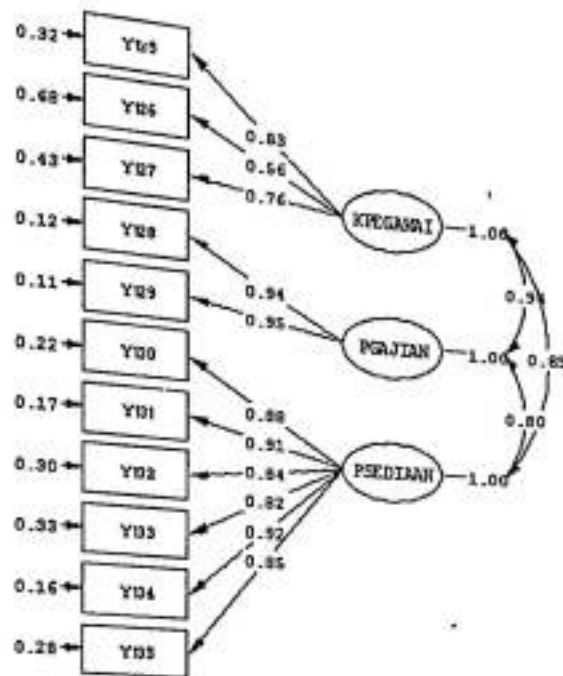
L. Hasil Estimasi Akhir Model Pengukuran Variabel Laten KASBANK dan HARTATTA (Solusi Standar)



M. Hasil Estimasi Awal Model Pengukuran Variabel Laten PBELIAN dan PJUALAN (Solusi Standar)

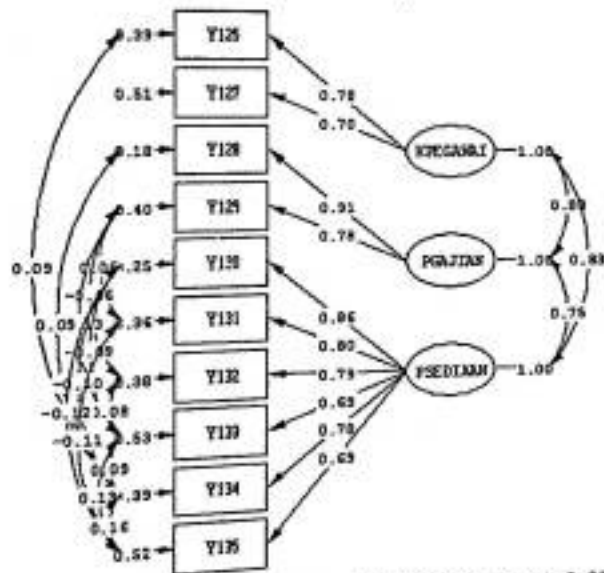


N. Hasil Estimasi Akhir Model Pengukuran Variabel Laten PBELIAN dan PJUALAN (Solusi Standar)



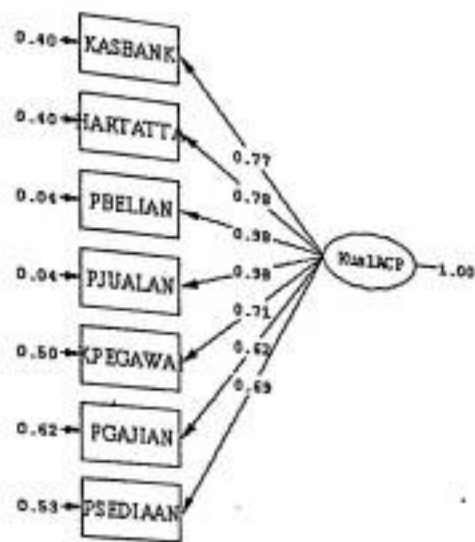
Chi-Square=121.26, df=41, P-value=0.00000, RMSEA=0.091

O. Hasil Estimasi Awal Model Pengukuran Variabel Laten KPEGAWAI, PGAJIAN dan PSEDIAAN (Solusi Standar)



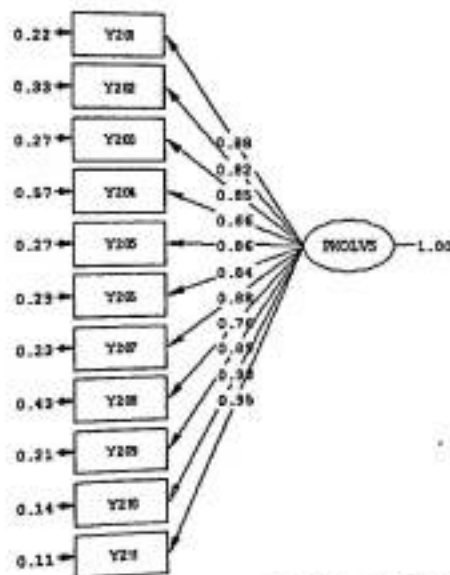
Chi-Square=16.50, df=19, P-value=0.62384, RMSEA=0.000

P. Hasil Estimasi Akhir Model Pengukuran Variabel Laten KPEGAWAI, PGAJIAN dan PSEDIAAN (Solusi Standar)



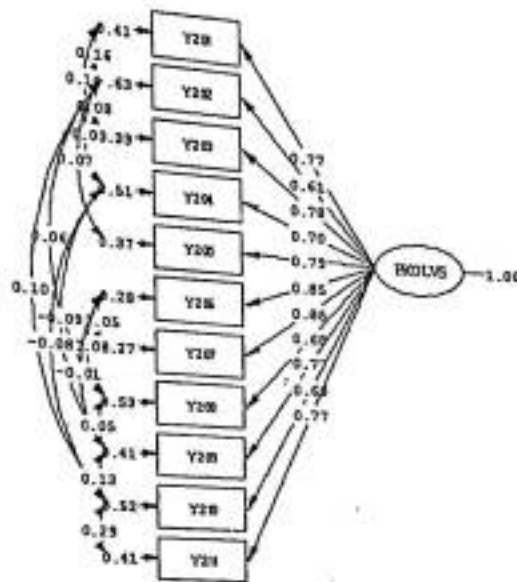
Chi-Square=254.84, df=14, P-value=0.00000, RMSEA=0.269

Q. Model Pengukuran Variabel Laten KualACP yang disederhanakan



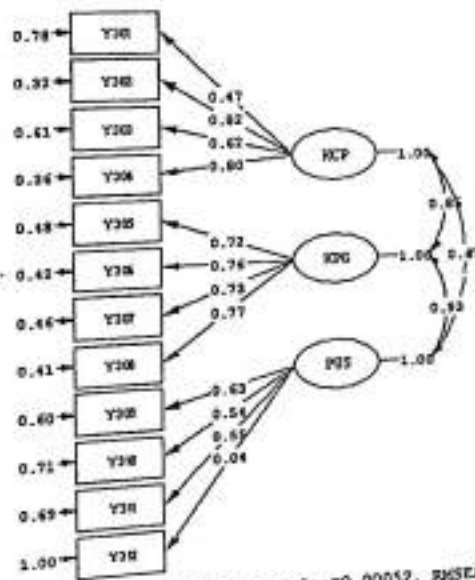
Chi-Square=144.93, df=44, P-value=0.00000, RMSEA=0.098

R. Hasil Estimasi Awal Model Pengukuran Variabel Laten PKeadOrg (Solusi Standar)



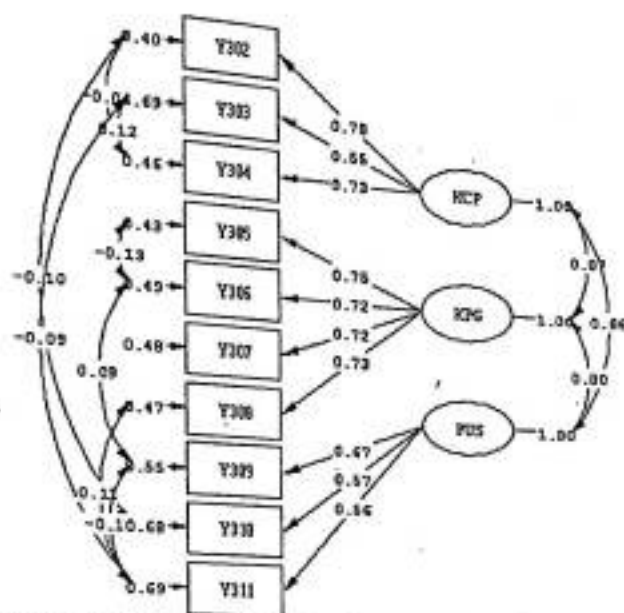
Chi-Square=33.12, df=29, P-value=0.27275, RMSEA=0.024

S. Hasil Estimasi Akhir Model Pengukuran Variabel Laten PKeadOrg (Solusi Standar)



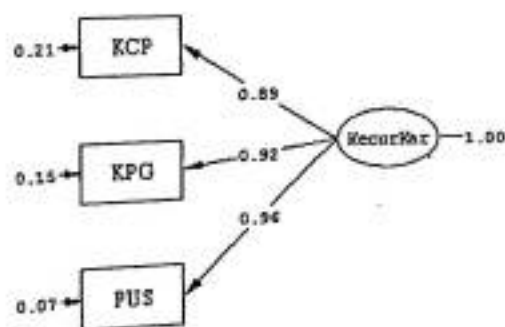
Chi-Square=90.76, df=51, P-value=0.00052, RMSEA=0.057

T. Hasil Estimasi Awal Model Pengukuran Dimensi Variabel Laten KecurKar (Solusi Standar)



Chi-Square=21.22, df=24, P-value=0.62594, RMSEA=0.000

U. Hasil Estimasi Akhir Model Pengukuran Dimensi Variabel Laten KecurKar (Solusi Standar)



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

V. Model Pengukuran Variabel Laten KecurKar yang disederhanakan

LAMPIRAN 6.
Hasil Analisis SEM Print Out Model Struktural

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2006

the

Use of this program is subject to the terms specified in

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:MODELWLSTRUK_rev_OBS.Spl:

Raw Data from File MODEL_LVS_OBSDATAWLS.psf
 Asymptotic Covariance Matrix from File MODEL_LVS_OBSDATAWLS.acm
 !Asymptotic variance Matrix from File MODEL_LVS_OBSDATAWLS.avm
 Latent Variables AuditInt MjmResik LingkPer KualInfo KualACP
 PkheadOrg KecurKar

Relationships

X11 X12 X13 X14 = AuditInt
 TUJUAN AKTIFITA IDENTIFI PERUBAHA = MjmResik
 INTEGRIT KJUJURAN DISIPLIN TAATKUM PIMETIS = LingkPer
 INFOEKS INFOINT SISFO KOMINT KOMEKS = KualInfo
 KASBANK HARTATTA PBE LIAN PJUALAN KPEGAWAI PGAJIAN PSEDIAAN =
 KualACP
 Y201 - Y211 = PkheadOrg
 KCP KPG PUS = KecurKar

KualACP = AuditInt MjmResik LingkPer KualInfo
 PkheadOrg = AuditInt MjmResik LingkPer KualInfo KualACP
 KecurKar = AuditInt MjmResik LingkPer KualInfo KualACP PkheadOrg

Let Error Covariance of HARTATTA and KASBANK Free
 Let Error Covariance of PBE LIAN and KASBANK Free
 Let Error Covariance of PGAJIAN and KPEGAWAI Free
 Let Error Covariance of PSEDIAAN and KPEGAWAI Free

Let Error Covariance of KOMINT and INFOINT Free
 Let Error Covariance of KOMINT and SISFO Free
 Let Error Covariance of DISIPLIN and TAATKUM Free

Let Error Covariance of KOMEKS and INFOINT Free
 !Let Error Covariance of KOMEKS and KOMINT Free
 Let Error Covariance of KOMEKS and SISFO Free
 Let Error Covariance of TAATKUM and INTEGRIT Free
 Let Error Covariance of KPG and KCP Free
 Let Error Covariance of INFOEKS and KPEGAWAI Free

Let Error Covariance of TUJUAN and X11 Free
 Let Error Covariance of X12 and X11 Free
 Let Error Covariance of INFOEKS and X14 Free

Let Error Covariance of Y202 and Y209 Free
 Let Error Covariance of Y208 and Y209 Free
 Let Error Covariance of Y203 and Y201 Free
 Let Error Covariance of Y210 and Y211 Free

Let Error Covariance of Y207 and PGAJIAN Free

Admissibility Check Off

Iterations: 500

Options: EF

Path Diagram

End of Problem

Sample Size = 239

W_A_R_N_I_N_G: Matrix to be analyzed is not positive definite,
 ridge option taken with ridge constant = 0.001

Covariance Matrix

	KASBANK	HARTATTA	PBELIAN	PJUALAN	KPEGAWAI
PGAJIAN	-----	-----	-----	-----	-----

KASBANK	1.00				
HARTATTA	0.85	1.00			
PBELIAN	0.75	0.75	1.00		
PJUALAN	0.74	0.75	0.97	1.00	
KPEGAWAI	0.62	0.63	0.68	0.67	1.00
PGAJIAN	0.54	0.55	0.58	0.58	0.88
1.00					
PSEDIAAN	0.61	0.61	0.65	0.66	0.83
0.74					

0.40	Y201	0.32	0.25	0.24	0.23	0.36
0.16	Y202	0.19	0.11	0.13	0.12	0.19
0.31	Y203	0.33	0.22	0.20	0.19	0.30
0.18	Y204	0.25	0.19	0.25	0.23	0.20
0.29	Y205	0.24	0.20	0.21	0.20	0.29
0.26	Y206	0.22	0.15	0.21	0.20	0.28
0.46	Y207	0.34	0.28	0.26	0.27	0.39
0.37	Y208	0.27	0.24	0.23	0.19	0.33
0.39	Y209	0.24	0.25	0.19	0.20	0.31
0.18	Y210	0.23	0.17	0.16	0.17	0.24
0.18	Y211	0.23	0.17	0.16	0.17	0.24
-0.30	KCP	-0.40	-0.39	-0.32	-0.30	-0.27
-0.31	KPG	-0.40	-0.41	-0.29	-0.27	-0.32
-0.29	PUS	-0.43	-0.43	-0.34	-0.32	-0.28
0.39	X11	0.33	0.33	0.32	0.32	0.37
0.33	X12	0.28	0.28	0.32	0.32	0.34
0.35	X13	0.29	0.27	0.28	0.29	0.37
0.34	X14	0.28	0.27	0.31	0.31	0.35
0.51	TUJUAN	0.41	0.43	0.37	0.38	0.50
0.53	AKTIFITA	0.49	0.46	0.46	0.46	0.56
0.49	IDENTIFI	0.45	0.43	0.42	0.42	0.51
0.45	PERUBAHA	0.37	0.35	0.37	0.36	0.45
0.45	INTEGRIT	0.44	0.39	0.44	0.43	0.52
0.63	KJUJURAN	0.47	0.44	0.46	0.45	0.61
0.48	DISIPLIN	0.37	0.29	0.31	0.31	0.47
0.26	TAATKUM	0.29	0.22	0.27	0.27	0.32



PIMETIS 0.60	0.46	0.42	0.45	0.44	0.59
INFOEKS 0.52	0.50	0.46	0.49	0.47	0.47
INFOINT 0.60	0.63	0.62	0.60	0.59	0.61
SISFO 0.56	0.62	0.58	0.58	0.58	0.60
KOMINT 0.64	0.56	0.53	0.47	0.47	0.63
KOMEKS 0.53	0.40	0.40	0.33	0.31	0.48

Covariance Matrix

	PSEDIAAN	Y201	Y202	Y203	Y204
Y205	-----	-----	-----	-----	-----
PSEDIAAN	1.00				
Y201	0.36	0.74			
Y202	0.19	0.37	0.59		
Y203	0.30	0.50	0.33	0.69	
Y204	0.20	0.24	0.21	0.30	0.49
Y205	0.29	0.40	0.34	0.40	0.27
Y206	0.25	0.37	0.30	0.39	0.28
Y207	0.42	0.52	0.34	0.44	0.29
Y208	0.30	0.34	0.22	0.30	0.22
Y209	0.29	0.41	0.20	0.34	0.21
Y210	0.27	0.33	0.33	0.32	0.20
Y211	0.27	0.33	0.33	0.32	0.20
KCP	-0.31	-0.24	-0.07	-0.25	-0.09
KPG	-0.32	-0.26	-0.11	-0.28	-0.08
PUS	-0.31	-0.25	-0.11	-0.27	-0.17
X11	0.43	0.32	0.14	0.25	0.13
X12	0.41	0.30	0.17	0.23	0.15
X13	0.43	0.31	0.18	0.24	0.13
X14	0.42	0.31	0.15	0.26	0.19

TUJUAN	0.52	0.41	0.26	0.35	0.23
0.28					
AKTIFITA	0.62	0.44	0.30	0.38	0.25
0.32					
IDENTIFI	0.58	0.43	0.27	0.36	0.25
0.32					
PERUBAHA	0.55	0.43	0.27	0.34	0.22
0.33					
INTEGRIT	0.53	0.33	0.20	0.26	0.26
0.30					
KJUJURAN	0.59	0.49	0.27	0.42	0.24
0.36					
DISIPLIN	0.51	0.41	0.34	0.40	0.19
0.37					
TAATKUM	0.40	0.31	0.28	0.29	0.17
0.30					
PIMETIS	0.58	0.48	0.26	0.42	0.25
0.36					
INFOEKS	0.55	0.41	0.17	0.32	0.23
0.24					
INFOINT	0.61	0.41	0.18	0.32	0.25
0.30					
SISFO	0.64	0.40	0.21	0.34	0.25
0.30					
KOMINT	0.63	0.45	0.20	0.38	0.23
0.33					
KOMEKS	0.49	0.41	0.21	0.43	0.22
0.27					

Covariance Matrix

	Y206	Y207	Y208	Y209	Y210
Y211	-----	-----	-----	-----	-----
Y206	0.51				
Y207	0.42	1.04			
Y208	0.24	0.54	0.80		
Y209	0.31	0.67	0.59	1.02	
Y210	0.33	0.50	0.31	0.44	0.75
Y211	0.33	0.50	0.31	0.44	0.75
0.75					
KCP	-0.15	-0.30	-0.25	-0.27	-0.15
-0.15					
KPG	-0.16	-0.27	-0.21	-0.23	-0.24
-0.24					
PUS	-0.20	-0.35	-0.24	-0.30	-0.23
-0.23					
X11	0.19	0.33	0.23	0.28	0.18
0.18					

0.25	X12	0.21	0.36	0.23	0.27	0.25
0.28	X13	0.21	0.37	0.22	0.30	0.28
0.19	X14	0.20	0.34	0.23	0.25	0.19
0.36	TUJUAN	0.28	0.45	0.30	0.36	0.36
0.36	AKTIFITA	0.34	0.51	0.30	0.33	0.36
0.36	IDENTIFI	0.32	0.47	0.27	0.30	0.36
0.38	PERUBAHA	0.32	0.50	0.31	0.34	0.38
0.35	INTEGRIT	0.31	0.46	0.30	0.29	0.35
0.36	KJUJURAN	0.37	0.54	0.43	0.46	0.36
0.40	DISIPLIN	0.34	0.58	0.38	0.41	0.40
0.35	TAATKUM	0.32	0.47	0.25	0.25	0.35
0.37	PIMETIS	0.39	0.54	0.43	0.47	0.37
0.20	INFOEKS	0.24	0.42	0.30	0.31	0.20
0.23	INFOINT	0.31	0.41	0.29	0.35	0.23
0.32	SISFO	0.31	0.38	0.34	0.37	0.32
0.34	KOMINT	0.33	0.48	0.34	0.40	0.34
0.29	KOMEKS	0.30	0.47	0.38	0.44	0.29

Covariance Matrix

	KCP	KPG	PUS	X11	X12
X13	-----	-----	-----	-----	-----
KCP	1.00				
KPG	0.82	1.00			
PUS	0.86	0.89	1.00		
X11	-0.22	-0.23	-0.21	0.59	
X12	-0.17	-0.19	-0.20	0.46	0.53
X13	-0.17	-0.17	-0.15	0.41	0.43
0.60					
X14	-0.17	-0.15	-0.18	0.44	0.45
0.45					
TUJUAN	-0.26	-0.36	-0.33	0.50	0.47
0.44					

AKTIFITA	-0.28				
0.50		-0.36	-0.35	0.51	0.51
IDENTIFI	-0.25	-0.33	-0.33	0.50	0.49
0.49		-0.29	-0.31	0.46	0.47
PERUBAHA	-0.23	-0.29	-0.31	0.34	0.37
0.48		-0.29	-0.31	0.34	0.37
INTEGRIT	-0.25	-0.29	-0.31	0.34	0.37
0.31		-0.29	-0.31	0.34	0.37
KJUJURAN	-0.35	-0.38	-0.34	0.45	0.44
0.40		-0.38	-0.34	0.45	0.44
DISIPLIN	-0.29	-0.33	-0.27	0.38	0.41
0.47		-0.33	-0.27	0.38	0.41
TAATKUM	-0.21	-0.19	-0.17	0.28	0.29
0.37		-0.19	-0.17	0.28	0.29
PIMETIS	-0.36	-0.38	-0.36	0.44	0.43
0.40		-0.38	-0.36	0.44	0.43
INFOEKS	-0.33	-0.32	-0.35	0.49	0.43
0.43		-0.32	-0.35	0.49	0.43
INFOINT	-0.39	-0.39	-0.43	0.49	0.43
0.44		-0.39	-0.43	0.49	0.43
SISFO	-0.33	-0.36	-0.36	0.48	0.43
0.46		-0.36	-0.36	0.48	0.43
KOMINT	-0.31	-0.37	-0.35	0.53	0.47
0.52		-0.37	-0.35	0.53	0.47
KOMEKS	-0.32	-0.29	-0.32	0.46	0.45
0.44		-0.29	-0.32	0.46	0.45

Covariance Matrix

	X14	TUJUAN	AKTIFITA	IDENTIFI	PERUBAHA
INTEGRIT					
X14	0.61				
TUJUAN	0.44	1.00			
AKTIFITA	0.52	0.88	1.00		
IDENTIFI	0.50	0.90	0.96	1.00	
PERUBAHA	0.51	0.78	0.88	0.89	1.00
INTEGRIT	0.34	0.58	0.65	0.63	0.56
1.00					
KJUJURAN	0.46	0.72	0.75	0.72	0.67
0.70					
DISIPLIN	0.44	0.59	0.66	0.64	0.62
0.50					
TAATKUM	0.32	0.49	0.56	0.56	0.55
0.51					
PIMETIS	0.46	0.70	0.73	0.71	0.67
0.70					
INFOEKS	0.52	0.58	0.65	0.62	0.64
0.44					
INFOINT	0.46	0.59	0.66	0.64	0.60
0.54					

SISFO	0.46					
0.58		0.60				
KOMINT	0.49		0.65			
0.57		0.70		0.65		0.61
KOMEKS	0.48		0.73		0.73	0.70
0.46		0.60		0.66		0.64
				0.63		

Covariance Matrix

INFOINT	KJUJURAN	DISIPLIN	TAATKUM	PIMETIS	INFOEKS
-----	-----	-----	-----	-----	-----
KJUJURAN	1.00				
DISIPLIN	0.67	1.00			
TAATKUM	0.49	0.71	1.00		
PIMETIS	0.97	0.65	0.49	1.00	
INFOEKS	0.60	0.50	0.40	0.61	1.00
INFOINT	0.66	0.51	0.39	0.65	0.75
1.00					
SISFO	0.63	0.56	0.43	0.62	0.68
0.84					
KOMINT	0.69	0.62	0.45	0.67	0.69
0.79					
KOMEKS	0.69	0.57	0.46	0.68	0.61
0.65					

Covariance Matrix

INFOINT	KJUJURAN	DISIPLIN	TAATKUM	PIMETIS	INFOEKS
-----	-----	-----	-----	-----	-----
KJUJURAN	1.00				
DISIPLIN	0.67	1.00			
TAATKUM	0.49	0.71	1.00		
PIMETIS	0.97	0.65	0.49	1.00	
INFOEKS	0.60	0.50	0.40	0.61	1.00
INFOINT	0.66	0.51	0.39	0.65	0.75
1.00					
SISFO	0.63	0.56	0.43	0.62	0.68
0.84					
KOMINT	0.69	0.62	0.45	0.67	0.69
0.79					
KOMEKS	0.69	0.57	0.46	0.68	0.61
0.65					

Covariance Matrix

	SISFO	KOMINT	KOMEKS
SISFO	1.00		
KOMINT	0.86	1.00	
KOMEKS	0.63	0.74	1.00

Number of Iterations = 24

LISREL Estimates (Robust Maximum Likelihood)
Measurement Equations

$$\text{KASBANK} = 0.76 * \text{KualACP}, \text{ Errorvar.} = 0.43, R^2 = 0.58$$

(0.050)
8.45

$$\text{HARTATTA} = 0.77 * \text{KualACP}, \text{ Errorvar.} = 0.41, R^2 = 0.59$$

(0.037)
20.84

(0.063)
6.51

$$\text{PBELIAN} = 0.98 * \text{KualACP}, \text{ Errorvar.} = 0.032, R^2 = 0.97$$

(0.058)
17.06

(0.020)
1.63

$$\text{PJUALAN} = 0.98 * \text{KualACP}, \text{ Errorvar.} = 0.035, R^2 = 0.96$$

(0.056)
17.47

(0.018)
2.00

$$\text{KPEGAWAI} = 0.70 * \text{KualACP}, \text{ Errorvar.} = 0.39, R^2 = 0.56$$

(0.052)
13.48

(0.055)
7.13

$$\text{PGAJIAN} = 0.60 * \text{KualACP}, \text{ Errorvar.} = 0.63, R^2 = 0.37$$

(0.054)
11.18

(0.095)
6.60

$$\text{PSEDIAAN} = 0.68 * \text{KualACP}, \text{ Errorvar.} = 0.54, R^2 = 0.46$$

(0.049)
13.94

(0.077)
7.03

$$\text{Y201} = 0.66 * \text{PKeadOrg}, \text{ Errorvar.} = 0.30, R^2 = 0.59$$

(0.054)
5.55

$$\text{Y202} = 0.51 * \text{PKeadOrg}, \text{ Errorvar.} = 0.32, R^2 = 0.45$$

(0.053)
9.68

(0.056)
5.75

$$\text{Y203} = 0.63 * \text{PKeadOrg}, \text{ Errorvar.} = 0.30, R^2 = 0.57$$

- (0.047)
13.35
- (0.050)
5.94
- Y204 = 0.42*PKeadOrg, Errorvar. = 0.32 , R² = 0.35
(0.055) (0.035)
7.53 9.18
- Y205 = 0.60*PKeadOrg, Errorvar. = 0.20 , R² = 0.65
(0.049) (0.029)
12.25 6.66
- Y206 = 0.58*PKeadOrg, Errorvar. = 0.17 , R² = 0.66
(0.049) (0.024)
11.67 7.04
- Y207 = 0.74*PKeadOrg, Errorvar. = 0.44 , R² = 0.56
(0.063) (0.056)
11.75 7.88
- Y208 = 0.51*PKeadOrg, Errorvar. = 0.54 , R² = 0.32
(0.066) (0.065)
7.79 8.39
- Y209 = 0.63*PKeadOrg, Errorvar. = 0.62 , R² = 0.39
(0.074) (0.098)
8.47 6.28
- Y210 = 0.58*PKeadOrg, Errorvar. = 0.42 , R² = 0.44
(0.057) (0.046)
10.18 9.02
- Y211 = 0.58*PKeadOrg, Errorvar. = 0.42 , R² = 0.44
(0.057) (0.046)
10.18 9.02
- KCP = 0.87*KecurKar, Errorvar. = 0.25 , R² = 0.75
(0.055)
4.54
- KPG = 0.90*KecurKar, Errorvar. = 0.19 , R² = 0.81
(0.034) (0.058)
26.10 3.29
- PUS = 0.99*KecurKar, Errorvar. = 0.020 , R² = 0.98
(0.064) (0.064)
15.48 0.31
- X11 = 0.66*AuditInt, Errorvar. = 0.16 , R² = 0.73

(0.052)		(0.026)	
12.57		6.14	
X12 = 0.65*AuditInt,	Errorvar. = 0.10	, R ² = 0.81	
(0.048)	(0.019)		
13.47	5.31		
X13 = 0.66*AuditInt,	Errorvar. = 0.16	, R ² = 0.73	
(0.047)	(0.028)		
14.10	5.91		
X14 = 0.67*AuditInt,	Errorvar. = 0.15	, R ² = 0.75	
(0.043)	(0.021)		
15.60	7.06		
TUJUAN = 0.90*MjmResik,	Errorvar. = 0.18	, R ² = 0.82	
(0.057)	(0.025)		
15.74	7.18		
AKTIFITA = 0.98*MjmResik,	Errorvar. = 0.044	, R ² = 0.96	
(0.058)	(0.0091)		
16.96	4.86		
IDENTIFI = 0.98*MjmResik,	Errorvar. = 0.031	, R ² = 0.97	
(0.056)	(0.0079)		
17.68	3.95		
PERUBAHA = 0.90*MjmResik,	Errorvar. = 0.20	, R ² = 0.80	
(0.058)	(0.024)		
15.39	8.20		
INTEGRIT = 0.71*LingkPer,	Errorvar. = 0.50	, R ² = 0.50	
(0.068)	(0.066)		
10.47	7.47		
KJUJURAN = 0.99*LingkPer,	Errorvar. = 0.021	, R ² = 0.98	
(0.054)	(0.0099)		
18.26	2.14		
DISIPLIN = 0.68*LingkPer,	Errorvar. = 0.54	, R ² = 0.46	
(0.060)	(0.064)		
11.32	8.36		
TAATKUM = 0.51*LingkPer,	Errorvar. = 0.74	, R ² = 0.26	
(0.065)	(0.065)		
7.78	11.44		
PIMETIS = 0.98*LingkPer,	Errorvar. = 0.041	, R ² = 0.96	
(0.054)	(0.011)		

18.15

INFOEKS = 0.78*KualInfo, Errorvar. = 0.39 , R² = 0.61
 (0.061) (0.050) 7.73
 12.77

INFOINT = 0.93*KualInfo, Errorvar. = 0.14 , R² = 0.86
 (0.060) (0.026) 5.22
 15.59

SISFO = 0.89*KualInfo, Errorvar. = 0.21 , R² = 0.79
 (0.063) (0.043) 4.74
 14.23

KOMINT = 0.91*KualInfo, Errorvar. = 0.17 , R² = 0.83
 (0.059) (0.033) 5.11
 15.51

KOMEKS = 0.81*KualInfo, Errorvar. = 0.35 , R² = 0.65
 (0.067) (0.068) 5.10
 11.98

Error Covariance for HARTATTA and KASBANK = 0.27
 (0.049)
 5.50

Error Covariance for PBELIAN and KASBANK = 0.0080
 (0.0099)
 0.80

Error Covariance for PGAJIAN and KPEGAWAI = 0.35
 (0.056)
 6.29

Error Covariance for PSEDIAAN and KPEGAWAI = 0.18
 (0.036)
 4.95

Error Covariance for Y203 and Y201 = 0.083
 (0.033)
 2.53

Error Covariance for Y207 and PGAJIAN = 0.095
 (0.031)
 3.06

Error Covariance for Y209 and Y202 = -0.10
 (0.031)
 -3.21

Error Covariance for Y209 and Y208 = 0.26
(0.068)
3.78

Error Covariance for Y211 and Y210 = 0.42
(0.046)
9.00

Error Covariance for KPG and KCP = 0.044
(0.056)
0.78

Error Covariance for X12 and X11 = 0.027
(0.018)
1.49

Error Covariance for TUJUAN and X11 = 0.045
(0.017)
2.63

Error Covariance for TAATKUM and INTEGRIT = 0.14
(0.039)
3.56

Error Covariance for TAATKUM and DISIPLIN = 0.36
(0.052)
6.94

Error Covariance for INFOEKS and KPEGAWAI = -0.05
(0.020)
-2.58

Error Covariance for INFOEKS and X14 = 0.063
(0.020)
3.12

Error Covariance for KOMINT and INFOINT = -0.06
(0.030)
-2.15

Error Covariance for KOMINT and SISFO = 0.046
(0.031)
1.51

Error Covariance for KOMEKS and INFOINT = -0.10
(0.033)
-2.94

Error Covariance for KOMEKS and SISFO = -0.08
(0.030)
-2.63

Y201-1



Structural Equations

$$\begin{aligned} \text{KualACP} = & 0.054 \cdot \text{AuditInt} - 0.047 \cdot \text{MjmResik} + 0.087 \cdot \text{LingkPer} + \\ & 0.52 \cdot \text{KualInfo}, \\ & \quad (0.13) \quad (0.11) \quad (0.099) \quad (0.14) \\ & \quad 0.40 \quad -0.43 \quad 0.88 \quad 3.60 \\ \text{Errorvar.} = & 0.65, R^2 = 0.35 \\ & (0.088) \quad 7.36 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{PKeaOrg} = & -0.018 \cdot \text{KualACP} + 0.18 \cdot \text{AuditInt} + 0.070 \cdot \text{MjmResik} + \\ & 0.44 \cdot \text{LingkPer} + \\ & (0.096) \quad (0.062) \quad (0.088) \quad (0.097) \\ & \quad -0.30 \quad 2.01 \quad 0.72 \quad 4.53 \\ & 0.083 \cdot \text{KualInfo}, \text{Errorvar.} = 0.52, R^2 = 0.48 \\ & (0.11) \quad (0.073) \quad 7.16 \\ & 0.76 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{KecurKar} = & -0.15 \cdot \text{KualACP} - 0.22 \cdot \text{PKeaOrg} + 0.25 \cdot \text{AuditInt} - \\ & 0.084 \cdot \text{MjmResik} + \\ & (0.074) \quad (0.11) \quad (0.13) \quad (0.12) \\ & -2.02 \quad -2.11 \quad 1.93 \quad -0.72 \\ & 0.024 \cdot \text{LingkPer} - 0.36 \cdot \text{KualInfo}, \text{Errorvar.} = 0.76, R^2 = 0.24 \\ & (0.12) \quad (0.13) \quad (0.10) \\ & 0.19 \quad -2.84 \quad 7.6 \end{aligned}$$

Reduced Form Equations

$$\begin{aligned} \text{KualACP} = & 0.054 \cdot \text{AuditInt} - 0.047 \cdot \text{MjmResik} + 0.087 \cdot \text{LingkPer} + \\ & 0.52 \cdot \text{KualInfo}, \\ & \quad (0.13) \quad (0.11) \quad (0.099) \quad (0.14) \\ & \quad 0.40 \quad -0.43 \quad 0.88 \quad 3.60 \\ \text{Errorvar.} = & 0.65, R^2 = 0.35 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{PKeaOrg} = & 0.18 \cdot \text{AuditInt} + 0.071 \cdot \text{MjmResik} + 0.43 \cdot \text{LingkPer} + \\ & 0.073 \cdot \text{KualInfo}, \\ & (0.089) \quad (0.098) \quad (0.097) \quad (0.10) \\ & 1.98 \quad 0.73 \quad 4.47 \quad 0.73 \\ \text{Errorvar.} = & 0.52, R^2 = 0.48 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{KecurKar} = & 0.21 \cdot \text{AuditInt} - 0.093 \cdot \text{MjmResik} - 0.086 \cdot \text{LingkPer} - \\ & 0.45 \cdot \text{KualInfo}, \\ & (0.13) \quad (0.12) \quad (0.12) \quad (0.12) \\ & 1.56 \quad -0.79 \quad -0.74 \quad -3.68 \\ \text{Errorvar.} = & 0.80, R^2 = 0.20 \end{aligned}$$

Correlation Matrix of Independent Variables

	AuditInt	MjmResik	LingkPer	KualInfo
AuditInt	1.00			
MjmResik	0.77 (0.03)	1.00		
LingkPer	22.87 0.67 (0.05)	0.76 (0.04)	1.00	
KualInfo	12.69 0.79 (0.03)	21.64 0.76 (0.04)	0.76 (0.03)	1.00
	24.02	21.11	22.09	

Covariance Matrix of Latent Variables

	KualACP	PKeadOrg	KecurKar	AuditInt	MjmResik
LingkPer					
KualACP	1.00				
PKeadOrg	0.36	1.00			
KecurKar	-0.35	-0.38	1.00		
AuditInt	0.49	0.58	-0.28	1.00	
MjmResik	0.46	0.59	-0.35	0.77	1.00
LingkPer	0.48	0.66	-0.36	0.67	0.76
1.00					
KualInfo	0.59	0.60	-0.43	0.79	0.76
0.76					

Covariance Matrix of Latent Variables

	KualInfo
KualInfo	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 661

Minimum Fit Function Chi-Square = 1542.75 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1581.55 (P

= 0.0)

Satorra-Bentler Scaled Chi-Square = 1301.17 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 640.17

90 Percent Confidence Interval for NCP = (541.53 ;

746.58)

Minimum Fit Function Value = 6.48

Population Discrepancy Function Value (F0) = 2.69

0.069) 90 Percent Confidence Interval for F0 = (2.28 ; 3.14)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.064
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.059 ;
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 6.47
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (6.05 ; 6.91)
 ECVI for Saturated Model = 6.55
 ECVI for Independence Model = 166.23
 Chi-Square for Independence Model with 741 Degrees of Freedom =
 39485.68

Independence AIC = 39563.68
 Model AIC = 1539.17
 Saturated AIC = 1560.00
 Independence CAIC = 39738.26
 Model CAIC = 2071.87
 Saturated CAIC = 5051.64

Normed Fit Index (NFI) = 0.97
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.86
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
 Relative Fit Index (RFI) = 0.96

Critical N (CN) = 137.91

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.092
 Standardized RMR = 0.10
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.75
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.70
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.63

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
KASBANK	PKeadOrg	16.7	0.15
PJUALAN	KecurKar	8.2	0.05
PGAJIAN	PKeadOrg	10.5	0.12
PSEDIAAN	PKeadOrg	18.1	0.19
Y204	KualACP	8.5	0.12
IDENTIFI	LingkPer	7.9	-0.06
DISIPLIN	AuditInt	19.8	0.26
DISIPLIN	KualInfo	8.8	0.19
INFOINT	AuditInt	10.7	-0.19
INFOINT	MjmResik	9.6	-0.16
KOMINT	MjmResik	15.9	0.29
KOMEKS	LingkPer	11.4	0.26

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance
Between and

		Decrease in Chi-Square	New Estimate
PSEDIAAN	PBELIAN	8.8	-0.04
Y203	KASBANK	11.4	0.06
Y206	Y204	9.2	0.05
Y207	Y203	8.5	-0.07
Y208	PJUALAN	10.6	-0.03
Y209	Y207	11.5	0.11
KPG	Y204	15.3	0.06
PUS	Y204	16.0	-0.06
IDENTIFI	TUJUAN	8.3	0.03
KOMEKS	Y203	13.7	0.08
KOMEKS	INTEGRIT	9.1	-0.08

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	AuditInt	MjmResik	LingkPer	KualInfo
KualACP	0.05 (0.13)	-0.05 (0.11)	0.09 (0.10)	0.52 (0.14)
PKeadOrg	0.40 (0.09)	-0.43 (0.10)	0.88 (0.10)	3.60 (0.10)
KecurKar	1.98 (0.13)	0.73 (0.12)	4.47 (0.12)	0.73 (0.12)
	1.56	-0.79	-0.74	-3.68

Indirect Effects of KSI on ETA

	AuditInt	MjmResik	LingkPer	KualInfo
KualACP	- -	- -	- -	- -
PKeadOrg	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.01)	-0.01 (0.03)
	-0.22	0.24	-0.29	-0.30
KecurKar	-0.05 (0.03)	-0.01 (0.03)	-0.11 (0.05)	-0.09 (0.05)
	-1.51	-0.34	-2.19	-2.02

Total Effects of ETA on ETA

	KualACP	PKeadOrg	KecurKar
KualACP	- -	- -	- -
PKeadOrg	-0.02 (0.06)	- -	- -
	-0.30		

KecurKar	-0.15	-0.22	--
	(0.08)	(0.11)	
	-1.93	-2.11	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.072

Indirect Effects of ETA on ETA

	KualACP	PKeadOrg	KecurKar
KualACP	--	--	--
PKeadOrg	--	--	--
KecurKar	0.00	--	--
	(0.01)	--	--
	0.29		

Total Effects of ETA on Y

	KualACP	PKeadOrg	KecurKar
KASBANK	0.76	--	--
HARTATTA	0.77	--	--
	(0.04)		
	20.84		
PBELIAN	0.98	--	--
	(0.06)		
	17.06		
PJUALAN	0.98	--	--
	(0.06)		
	17.47		
KPEGAWAI	0.70	--	--
	(0.05)		
	13.48		
PGAJIAN	0.60	--	--
	(0.05)		
	11.18		
PSEDIAAN	0.68	--	--
	(0.05)		
	13.94		
Y201	-0.01	0.66	--
	(0.04)		
	-0.30		
Y202	-0.01	0.51	--
	(0.03)	(0.05)	
	-0.30	9.68	
Y203	-0.01	0.63	--
	(0.04)	(0.05)	
	-0.30	13.35	
Y204	-0.01	0.42	--
	(0.03)	(0.06)	
	-0.30	7.53	
Y205	-0.01	0.60	--

	(0.04)		
Y206	-0.30	(0.05)	
	-0.01	12.25	
	(0.04)	0.58	--
Y207	-0.30	(0.05)	
	-0.01	11.67	
	(0.05)	0.74	--
Y208	-0.30	(0.06)	
	-0.01	11.75	
	(0.03)	0.51	--
Y209	-0.30	(0.07)	
	-0.01	7.79	
	(0.04)	0.63	--
Y210	-0.30	(0.07)	
	-0.01	8.47	
	(0.04)	0.58	--
Y211	-0.30	(0.06)	
	-0.01	10.18	
	(0.04)	0.58	--
KCP	-0.30	(0.06)	
	-0.13	10.18	
	(0.07)	-0.19	0.87
KPG	-1.93	(0.09)	
	-0.13	-0.20	0.90
	(0.07)	(0.09)	(0.03)
PUS	-1.94	-2.13	26.10
	-0.14	-0.22	0.99
	(0.07)	(0.10)	(0.06)
	-1.97	-2.18	15.48

Indirect Effects of ETA on Y

	KualACP	PKeadOrg	KecurKar
	-----	-----	-----
KASBANK	--	--	--
HARTATTA	--	--	--
PBELIAN	--	--	--
PJUALAN	--	--	--
KPEGAWAI	--	--	--
PGAJIAN	--	--	--
PSEDIAAN	--	--	--
Y201	-0.01	--	--
	(0.04)		
	-0.30		
Y202	-0.01	--	--
	(0.03)		
	-0.30		
Y203	-0.01	--	--
	(0.04)		
	-0.30		
Y204	-0.01	--	--
	(0.03)		

Y205	-0.30		
	-0.01		
	(0.04)	--	--
Y206	-0.30		
	-0.01		
	(0.04)	--	--
Y207	-0.30		
	-0.01		
	(0.05)	--	--
Y208	-0.30		
	-0.01		
	(0.03)	--	--
Y209	-0.30		
	-0.01		
	(0.04)	--	--
Y210	-0.30		
	-0.01		
	(0.04)	--	--
Y211	-0.30		
	-0.01		
	(0.04)	--	--
KCP	-0.30		
	-0.13	-0.19	
	(0.07)	(0.09)	--
KPG	-1.93	-2.11	
	-0.13	-0.20	--
	(0.07)	(0.09)	--
PUS	-1.94	-2.13	
	-0.14	-0.22	--
	(0.07)	(0.10)	--
	-1.97	-2.18	

Total Effects of KSI on Y

	AuditInt	MjmaResik	LingkPer	KualInfo
KASBANK	0.04	-0.04	0.07	0.39
	(0.10)	(0.08)	(0.08)	(0.11)
	0.40	-0.43	0.88	3.60
HARTATTA	0.04	-0.04	0.07	0.40
	(0.10)	(0.08)	(0.08)	(0.11)
	0.40	-0.43	0.89	3.57
PBELIAN	0.05	-0.05	0.09	0.51
	(0.13)	(0.11)	(0.10)	(0.13)
	0.40	-0.43	0.88	3.91
PJUALAN	0.05	-0.05	0.09	0.51
	(0.13)	(0.11)	(0.10)	(0.13)
	0.40	-0.43	0.88	3.90
KPEGAWAI	0.04	-0.03	0.06	0.37
	(0.09)	(0.08)	(0.07)	(0.10)
	0.40	-0.43	0.87	3.64
PGAJIAN	0.03	-0.03	0.05	0.31

	(0.08)			
PSEDIAAN	0.40	(0.07)		
	0.04	-0.43	(0.06)	(0.09)
	(0.09)	-0.03	0.86	3.54
Y201	0.40	(0.07)	0.06	0.35
	0.12	-0.43	(0.07)	(0.10)
	(0.06)	0.05	0.88	3.67
Y202	1.98	(0.06)	0.29	0.05
	0.09	0.73	(0.06)	(0.07)
	(0.05)	0.04	4.47	0.73
Y203	2.01	(0.05)	0.22	0.04
	0.11	0.72	(0.05)	(0.05)
	(0.06)	0.04	4.26	0.73
Y204	2.01	(0.06)	0.27	0.05
	0.07	0.73	(0.06)	(0.06)
	(0.04)	0.03	4.39	0.72
Y205	1.95	(0.04)	0.18	0.03
	0.11	0.73	(0.05)	(0.04)
	(0.05)	0.04	3.84	0.73
Y206	2.01	(0.06)	0.26	0.04
	0.10	0.73	(0.06)	(0.06)
	(0.05)	0.04	4.45	0.73
Y207	1.98	(0.06)	0.25	0.04
	0.13	0.73	(0.06)	(0.06)
	(0.07)	0.05	4.41	0.73
Y208	2.00	(0.07)	0.32	0.05
	0.09	0.73	(0.07)	(0.08)
	(0.04)	0.04	4.66	0.72
Y209	2.01	(0.05)	0.22	0.04
	0.11	0.74	(0.06)	(0.05)
	(0.06)	0.04	3.90	0.71
Y210	1.96	(0.06)	0.27	0.05
	0.10	0.74	(0.06)	(0.06)
	(0.05)	0.04	4.30	0.71
Y211	1.98	(0.06)	0.25	0.04
	0.10	0.73	(0.06)	(0.06)
	(0.05)	0.04	4.49	0.72
KCP	1.98	(0.06)	0.25	0.04
	0.18	0.73	(0.06)	(0.06)
	(0.11)	-0.08	4.49	0.72
	1.56	(0.10)	-0.07	-0.39
		-0.79	(0.10)	(0.11)
			-0.74	-3.68
KPG	0.18	-0.08	-0.08	-0.41
	(0.12)	(0.11)	(0.10)	(0.11)
	1.56	-0.79	-0.74	-3.72
PUS	0.20	-0.09	-0.09	-0.45

(0.13)
1.56

(0.12)
-0.80

(0.12)
-0.74

(0.12)
-3.82

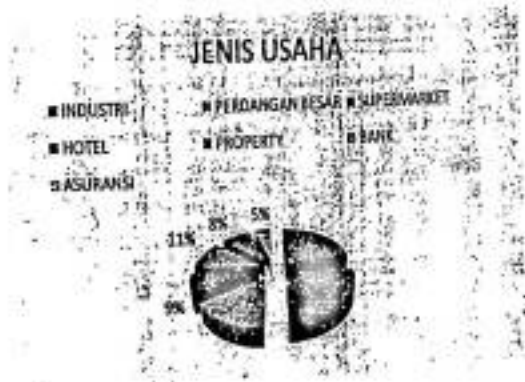
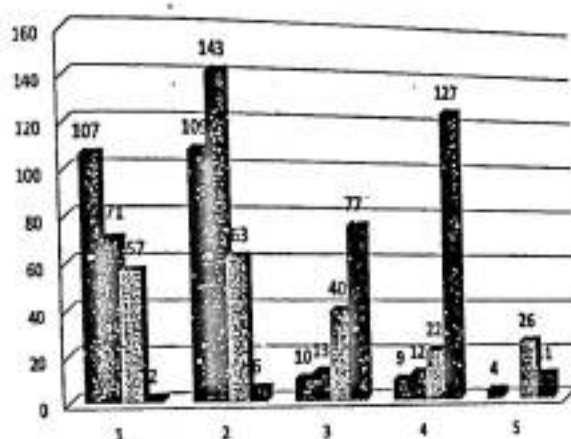
Time used: 131.259 Seconds

181
*
*
*

LAMPIRAN 7

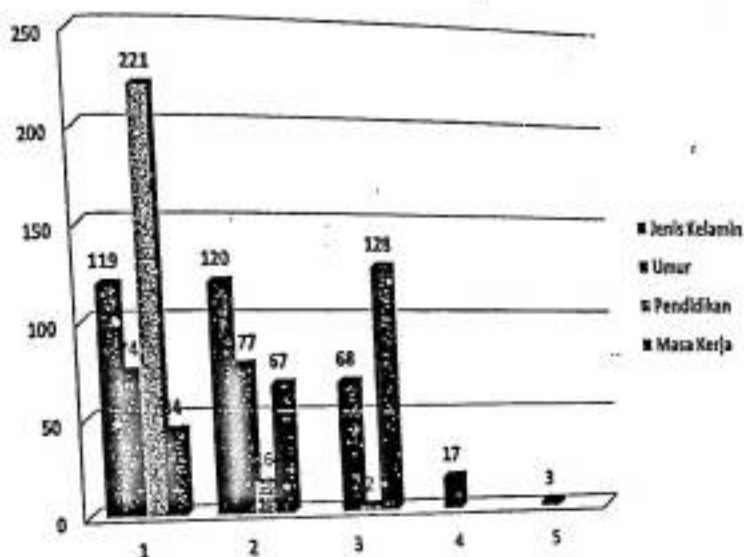
Gambar Distribusi Sampel Penelitian

Wilayah, Bentuk Badan Usaha, Jenis Usaha dan Jabatan



A. Distribusi Sampel Penelitian Menurut Wilayah, Bentuk Badan Usaha, Jenis Usaha dan Jabatan

Menurut Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Dan Masa Kerja



JENIS KELAMIN



UMUR



MASA KERJA

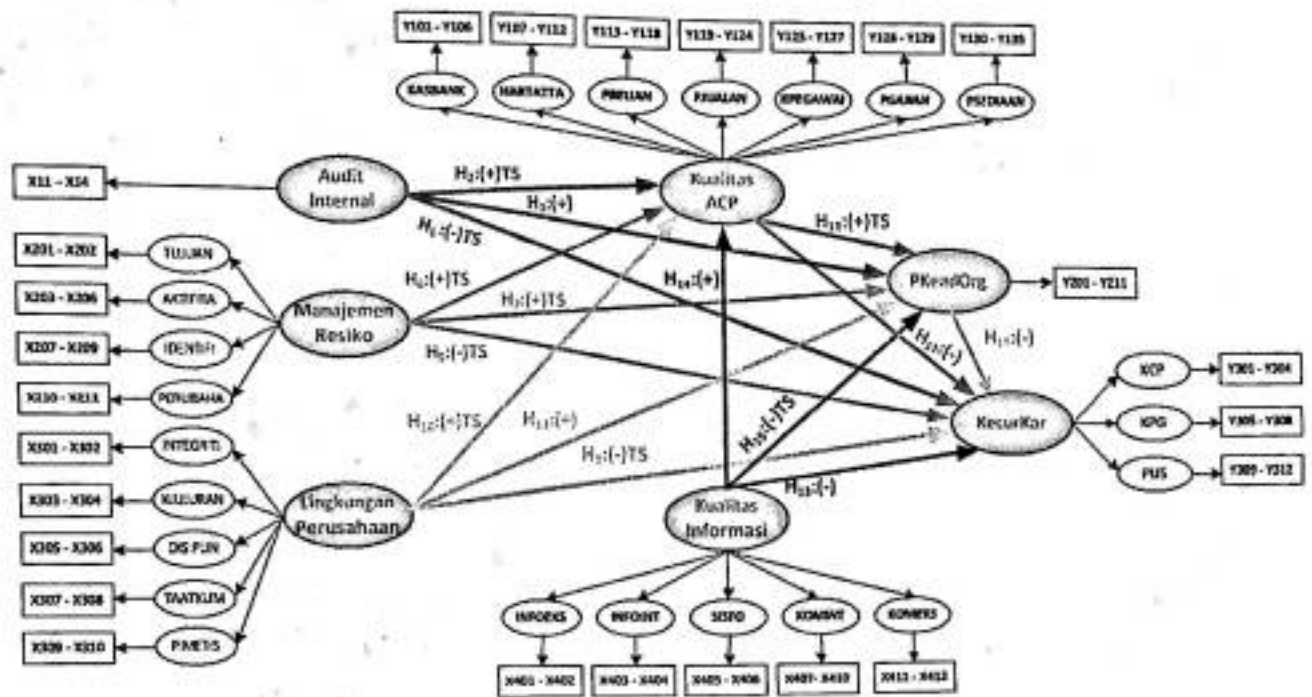


PENDIDIKAN



B. Distribusi Sampel Penelitian Menurut Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Dan Masa Kerja

LAMPIRAN 8



Gambar Model Penelitian Setelah Diuji