



**ANALISIS PENERAPAN ETIKA PROFESI, KESADARAN ANTI
FRAUD DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP PENILAIAN KINERJA KEUANGAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II
(PERSERO) TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**GILANG SUKMA WARDHANA
1615100064**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : GILANG SUKMA WARDHANA
NPM : 1615100064
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENERAPAN ETIKA PROFESI,
KESADARAN ANTI *FRAUD*, DAN SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
PENILAIAN KINERJA KEUANGAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)
TANJUNG MORAWA.

MEDAN, Januari 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Dr. Rahima Purba, SE., M.Si, Ak, CA)



(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM)

PEMBIMBING I

(Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si)

PEMBIMBING II

(Junawan, SE., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN UJIAN

NAMA : GILANG SUKMA WARDHANA
NPM : 1615100064
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENERAPAN ETIKA PROFESI
KESADARAN ANTI FRAUD, DAN SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
PENILAIAN KINERJA KEUANGAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)
TANJUNG MORAWA**

MEDAN, Januari 2021



(Dr. Rahma Purba, SE., M.Si, Ak, CA)

ANGGOTA II

(Junawan, SE., M.Si)

ANGGOTA I

(Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si)

ANGGOTA III

(Heriyati Chrisna, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(Aulia, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : GILANG SUKMA WARDHANA
NPM : 1615100064
Program Studi : AKUNTANSI
Jenjang : S1 (STRATA SATU)
Judul Skripsi : ANALISIS PENERAPAN ETIKA PROFESI,
KESADARAN ANTI *FRAUD*, DAN SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
PENILAIAN KINERJA KEUANGAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO)
TANJUNG MORAWA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengahli-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain lagi bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2020



Giang Sukma Wardhana

NPM: 1615100064

SURAT PERSETUJUAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : GILANG SUKMA WARDHANA
Tempat/Tanggal Lahir: TANDAM HILIR / 16 APRIL 1997
NPM : 1615100064
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : AKUNTANSI
Alamat : DUSUN IV JALAN LISTRIK TANDAM HILIR I
KECAMATAN HAMPARAN PERAK
KABUPATEN DELI SERDANG

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan dimasa yang akan mendatang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2020



Gilang sukma wardhana

NPM: 1615100064



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fakultas Ekonomi UNPAB, Jl. Jend. Gatot Subroto Km, 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI AKUNTANSI | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI ILMU HUKUM | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI PERPAJAKAN | (TERAKREDITASI) |

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Pertanda tangan di bawah ini :

Nama : GILANG SUKMA WARDHANA
 Tanggal Lahir : TANDAM HILIR I / 16 April 1997
 NIM / No. Mahasiswa : 1615100064
 Jurusan : Akuntansi
 Konsentrasi : Akuntansi Sektor Bisnis
 SKS yang telah dicapai : 143 SKS, IPK 3.48
 No. Pendaftaran : 085270871232
 Mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Penerapan Etika Profesi, Kesadaran Anti Fraud dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penilaian Kinerja Keuangan PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa

Menyetujui Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 06 Desember 2020

Pemohon,

(Gilang Sukma Wardhana)

Tanggal :

Disahkan oleh:
 Dekan

 (Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Akuntansi

 (Rahima br. Purba, SE., M.Si., Ak., CA.)

Tanggal : 7-12-2020

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Junawaty, SE., M.Si)



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO.BOX 1099 Medan
Email : ekonomi@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id
Medan – SumateraUtara - Indonesia

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Oktarini Khamilah Siregar, SE.,M.Si
Nama Mahasiswa : Gilang Sukma Wardhana
Kursus/Program Studi : Akuntansi
No Stambuk/NPM : 2016/1615100064
Tingkat Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Etika Profesi, Kesadaran Anti Fraud dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penilaian Kinerja Keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa

| Tanggal | Pembahasan Materi | Paraf | Keterangan |
|---------|--|-----------|------------|
| 13-5-20 | Perbaiki identifikasi masalah harus dijabarkan di latar belakang masalah, batasan masalah hanya pd variabel saja, Rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis hrs sinkron. Jelaskan beberapa teori di bab II, hal 22 & 24 sesuai indikator di bab 2 dan buat sumbernya. Jabarkan sampel penelitian. | <i>Of</i> | |
| 14-6-20 | Perbaiki kerangka konsep yg dirumuskan masalah harus dgn menganalisis cover di buat NPM sesuai dgn pedoman Acc seminar proposal | <i>Of</i> | |

Medan, Mei 2020
 Mengetahui/Disetujui
 Dekan Fakultas Sosial Sains



Sya Nita, SSt, M.Hum

Dosen Pembimbing I

Oktarini Khamilah Siregar

Oktarini Khamilah Siregar, SE.,M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO.BOX 1099 Medan
Email : ekonomi@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id
Medan – Sumatera Utara - Indonesia

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Junawan, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : Gilang Sukma Wardhana
Jurusan/Program Studi : Akuntansi
No Stambuk/NPM : 2016/1615100064
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Etika Profesi, Kesadaran Anti
Fraud dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap
Penilaian Kinerja Keuangan pada PT. Perkebunan
Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa

| Tanggal | Pembahasan Materi | Paraf | Keterangan |
|------------|---|-------|------------|
| 15/08/2020 | - Roubek Pahl Daptr Np - Roubek Daptr Pahl | | |
| | See Euro Jangul | | |

Medan, September 2020
Diketahui/Disetujui
Dekan Fakultas Sosial Sains



Dr. Surya Nitas SH, M.Hum

Dosen Pembimbing II

Junawan, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO.BOX 1099 Medan
Email : ekonomi@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id
Medan – SumateraUtara - Indonesia

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE.,M.Si
Nama Mahasiswa : Gilang Sukma Wardhana
Jurusan/Program Studi : Akuntansi
No Stambuk/NPM : 2016/1615100064
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Etika Profesi, Kesadaran Anti Fraud dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penilaian Kinerja Keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa

| Tanggal | Pembahasan Materi | Paraf | Keterangan |
|----------|--|-------|------------|
| 18-11-20 | Perbaiki dan pertajam kalimat & kerangka konseptual, abstrak & pertajam lagi hasil penelitian, latar belakang & pertajam dgn identifikasi masalah. Daftar pustaka sesuai pedoman penulisan | | |
| 27-11-20 | Perbaiki abstrak diisi dgn argumen hasil penelitian, Ganti nama dekan yg baru, tabel waktu penelitian & se-suuaikan; Pembahasan & tau bgh dgn teori dan hasil pene-litian terdahulu, Nama gelar dosen & sesuai kean. | | |
| 7-12-20 | Ace & Sidang Meja Hijau | | |

Medan, Desember 2020
Diketahui/Ditetujui
Dekan Fakultas Sosial Sains



Dr. Bambang Widjanarko, SE, MM

Dosen Pembimbing I

Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE.,M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO.BOX 1099 Medan
Email : ekonomi@pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>
Medan – SumateraUtara - Indonesia

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Junawan, SE.,M.Si
Nama Mahasiswa : Gilang Sukma Wardhana
Jurusan/Program Studi : Akuntansi
No Stambuk/NPM : 2016/1615100064
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Etika Profesi, Kesadaran Anti *Fraud* dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penilaian Kinerja Keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa

| Tanggal | Pembahasan Materi | Paraf | Keterangan |
|------------|-------------------|-------|------------|
| 07/12/2020 | Ace Sedy | | |

Medan, Desember 2020
Diketahui/Ditandatangani
Dekan Fakultas Sosial Sains

Dr. Bambang Widjanarko, SE, MM

Dosen Pembimbing II

Junawan, SE.,M.Si

ee Sug
02/12/2020



Acc & Sidang Meja
Hijau
02/12/20

**ANALISIS PENERAPAN ETIKA PROFESI, KESADARAN ANTI
FRAUD DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP PENILAIAN KINERJA KEUANGAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II
(PERSERO) TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

GILANG SUKMA WARDHANA
1615100064

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Pusni Muharran Ritonga, BA., MSc

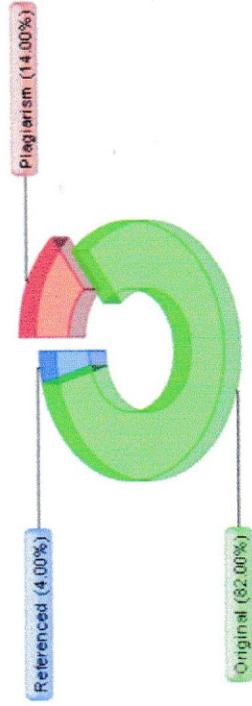
| | | |
|-------------------------|-------------|-----------------------|
| Dokumen : PM-UJMA-06-02 | Revisi : 00 | Tgl Eff : 23 Jan 2019 |
|-------------------------|-------------|-----------------------|

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 08-Dec-20 09:39:16

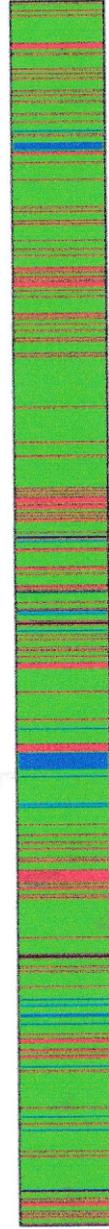
Analyzed document: GILANG SUKMA WARDHANA_1615100064_AKUNTANSI.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- % 8** **wrds:** <http://jurnal2.um.ac.id/index.php/jaa/article/download/7162/3578>
 - % 8** **wrds:** <http://ejournal.mercuabana-yogya.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/55/74>
 - % 7** **wrds:** https://www.researchgate.net/publication/332641664_Pengaruh_Pengendalian_Interna...
- [Show other Sources]

Processed resources details:

61 - Ok / 7 - Failed

[Show other Sources]

format: text

SURAT PERNYATAAN

yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: GILANG SUKMA WARDHANA
: 1615100064

Tgl. : Tandam Hilir / 16 April 1997

: DUSUN IV JALAN LISTRIK TANDEM HILIR I KECAMATAN HAMPARAN PERAK KABUPATEN DELI SERDANG
: 085270871232

Tempat : RUSIADI/MISNAWATI

: SOSIAL SAINS

: Akuntansi

: Analisis Penerapan Etika Profesi, Kesadaran Anti Fraud dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penilaian Kinerja Keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa

dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan pada ijazah saya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Apabila terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



10 Desember 2020
membuat Pernyataan

GILANG SUKMA WARDHANA
1615100064



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3368/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: GILANG SUKMA WARDHANA
: 1615100064
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Akuntansi

nya terhitung sejak tanggal 10 Desember 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 Desember 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Permohonan Meja Hijau

Medan, 10 Desember 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : GILANG SUKMA WARDHANA
 Tempat/Tgl. Lahir : Tandam Hilir / 16 April 1997
 Nama Orang Tua : RUSIADI
 NIM : 1615100064
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Akuntansi
 NIM : 085270871232
 Alamat : DUSUN IV JALAN LISTRIK TANDEM HILIR I KECAMATAN
 HAMPARAN PERAK KABUPATEN DELI SERDANG

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Penerapan Etika Profesi, Perilaku Anti Fraud dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penilaian Kinerja Keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) yang berkedudukan di Morawa, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

| | | |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau | : Rp. | 500,000 |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. | 1,500,000 |
| 3. [202] Bebas Pustaka | : Rp. | 100,000 |
| 4. [221] Bebas LAB | : Rp. | |
| Total Biaya | : Rp. | 2,100,000 |

Ukuran Toga :

M

Mengetahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



GILANG SUKMA WARDHANA
 1615100064

Ditandatangani :

- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Acc Jilid Lux
3-02-2021

Mentah



*Acc Jilid
Wp
3/2/2021*

**ANALISIS PENERAPAN ETIKA PROFESI, KESADARAN ANTI
FRAUD DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP PENILAIAN KINERJA KEUANGAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II
(PERSERO) TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**GILANG SUKMA WARDHANA
1615100064**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh etika profesi, kesadaran anti *fraud*, dan sistem pengendalian internal terhadap penilaian kinerja keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Sampel yang digunakan sebanyak 77 sampel dari beberapa bagian di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh sampel. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa etika profesi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan (Y). Kesadaran anti *fraud* (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan (Y). dan system pengendalian internal (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Kinerja keuangan mencerminkan nilai dari suatu perusahaan. Agar kinerja keuangan dapat terus tumbuh positif dan berkualitas, maka perusahaan harus lebih bersikap profesionalisme, budaya kesadaran anti *fraud* harus lebih diintensifkan, serta lebih memperkuat dan meningkatkan fungsi sistem pengendalian internal. Prestasi baik yang dicapai perusahaan dapat dilihat dari laporan keuangan yang menggambarkan kinerja keuangan perusahaan tersebut.

Kata Kunci : Etika Profesi, Kesadaran Anti Fraud, Sistem Pengendalian Internal, Kinerja Keuangan

ABSTRACT

This study aims to prove the effect of professional ethics, anti-fraud awareness, and internal control system on the assessment of financial performance at PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. The sample used was 77 samples from several sections in PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. The research data were obtained by distributing questionnaires to all samples. The result of the study concluded that professional ethics (X_1) had a significant positive effect on financial performance (Y). Anti-fraud awareness (X_2) has no effect on financial performance (Y). and the internal control system (X_3) has a significant positive effect on financial performance (Y) at PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Financial performance reflects the value of a company. In order for financial performance to continue to grow positively and in quality, the company must be more professional, the culture of anti-fraud awareness must be more professional, the culture of anti-fraud awareness must be intensified, and further strengthen and improve the fuction of the internal control system. Dood achievements achieved by the company can be seen from the financial statements that describe the company's financial performance.

Keywords: *Professional Ethics, Anti Fraud Awareness, Internal Control Systems, Financial Performanc*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Penerapan Etika Profesi, Kesadaran Anti *Fraud*, dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penilaian Kinerja Keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa**”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Rahima Purba, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
5. Bapak Junawan SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang sudah banyak membantu untuk perbaikan sistematika penulisan skripsi ini.

6. Bapak Irwan Perangin-angin selaku Direktur PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa yang telah memberikan izin kepada penulis dalam melakukan penelitian di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
7. Ayahanda Rusiadi dan Ibunda Misnawati tersayang, yang selama ini bersabar untuk segera melihat putranya menyelesaikan perkuliahannya, dan doa-doa setiap saat yang dibarengi dengan jasa-jasa perjuangan kasih sayang yang tulus kapanpun dan dimanapun untuk penulis yang tidak mungkin dapat terbalaskan.
8. Seluruh staf yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
9. Bapak dan ibu dosen Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan ilmu dan pengalaman berharga selama proses belajar dan menimba ilmu di program studi Akuntansi UNPAB.
10. Adik penulis Andini Putri Wardhani yang membantu menyemangati dan berdoa untuk perjuangan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di perguruan tinggi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
11. Cantya Melati, terimakasih untuk pengorbanan, perhatian, bantuan dan ketersediaan waktunya untuk menemani serta tulus dan ikhlas dalam memberikan semangat kepada penulis.
12. Sahabat-sahabat penulis, Muhammad Arif Geraldin, Rini Doriawaty, Rahmat Muhammad Ridho, Muhammad Reza Syahputra dan Eka Andi Winanda yang telah memberikan semangat yang luar biasa kepada penulis.

13. Teman-teman seperjuangan stambuk 2016 Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB).

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai, sehingga nantinya bias bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta bias menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

Medan, Januari 2021
Penulis,

Gilang Sukma Wardhana
NPM: 1615100064

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | i |
| HALAMAN PENGESAHAN UJIAN | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iii |
| SURAT PERSETUJUAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah | 6 |
| 1.3. Rumusan Masalah | 6 |
| 1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.5. Keaslian Penelitian | 8 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Landasan Teori | 10 |
| 2.1.1. Kinerja Keuangan | 10 |
| 2.1.2. Etika Profesi | 17 |
| 2.1.3. Kesadaran Anti <i>Fraud</i> | 26 |
| 2.1.4. Sistem Pengendalian Internal | 34 |
| 2.2. Penelitian Sebelumnya | 39 |
| 2.3. Kerangka Konseptual | 40 |
| 2.4. Hipotesis | 42 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. Pendekatan Penelitian | 43 |
| 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian | 43 |
| 3.2.1 Tempat Penelitian | 43 |
| 3.2.2 Waktu Penelitian | 43 |
| 3.3. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data | 44 |
| 3.3.1 Populasi dan Sampel | 44 |
| 3.3.2 Jenis dan Sumber Data | 45 |
| 3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 46 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 48 |
| 3.6. Teknik Analisis Data | 49 |
| 3.6.1 Uji Instrumen Penelitian | 49 |
| 3.6.2 Uji Asumsi Klasik | 50 |
| 3.6.3 Uji Hipotesis | 52 |

| | | |
|---------------|---|-----------|
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| | 4.1. Hasil Penelitian..... | 55 |
| | 4.1.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan | 55 |
| | 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan | 56 |
| | 4.1.3 Uraian Struktur Organisasi Perusahaan | 56 |
| | 4.1.4 Deskriptif Responden | 57 |
| | 4.1.5 Statistik Deskriptif Data Penelitian | 60 |
| | 4.1.6 Hasil Uji Data Penelitian | 65 |
| | 4.1.7 Hasil Uji Asumsi Klasik | 68 |
| | 4.1.8 Hasil Uji Hipotesis | 72 |
| | 4.2. Pembahasan | 76 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| | 5.1. Kesimpulan..... | 94 |
| | 5.2. Saran | 94 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 96 |
| | LAMPIRAN | 98 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|------------|---|
| Tabel 1.1 | Pertumbuhan Laba Bersih PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa 4 |
| Tabel 2.2 | Penelitian Sebelumnya 39 |
| Tabel 3.1 | Skedul Penelitian 43 |
| Tabel 3.2 | Jumlah Sampel/Responden Penelitian 45 |
| Tabel 3.3 | Kriteria Pengukuran Skala Likert 47 |
| Tabel 3.4 | Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel Penelitian 48 |
| Tabel 4.1 | Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58 |
| Tabel 4.2 | Deskriptif Responden Berdasarkan Usia 58 |
| Tabel 4.3 | Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja 59 |
| Tabel 4.4 | Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan..... 60 |
| Tabel 4.5 | Opini Responden Terhadap Variabel Etika Profesi 61 |
| Tabel 4.6 | Opini Responden Terhadap Variabel Kesadaran Anti <i>Fraud</i> 62 |
| Tabel 4.7 | Opini Responden Terhadap Variabel Sistem Pengendalian Internal 63 |
| Tabel 4.8 | Opini Responden Terhadap Variabel Kinerja Keuangan..... 64 |
| Tabel 4.9 | Rata-rata Opini Responden Terhadap Variabel Penelitian 65 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Validitas Data Penelitian 66 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian 67 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Multikolinearitas..... 70 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Parsial 72 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Simultan..... 73 |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... 74 |
| Tabel 4.16 | Hasil Uji Determinasi..... 75 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|------------|---|
| Gambar 2.1 | Segitiga <i>Fraud</i> 29 |
| Gambar 2.2 | Model <i>Theory Planned Behavior</i> 31 |
| Gambar 2.3 | Kerangka Konseptual 42 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi PT.Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa 57 |
| Gambar 4.2 | Grafik Histogram Normalitas Data 68 |
| Gambar 4.3 | Grafik Normalitas P-Plot..... 69 |
| Gambar 4.4 | Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas..... 71 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pencapaian kinerja perusahaan tidak terwujud dalam waktu singkat, tetapi melalui sebuah proses yang harus dilewati. Dilatarbelakangi dan didukung oleh berbagai faktor yang konsisten dalam implementasinya, maka pencapaian kinerja perusahaan akan terwujud sesuai dengan perencanaan yang ditargetkan. Pencapaian kinerja tidak hanya diukur sebatas pencapaian, namun kualitasnya juga harus menjadi pertimbangan dalam pengukurannya

Kinerja diterjemahkan Torang (2013) merupakan “kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”. Artinya bahwa kinerja perusahaan tergantung dari hasil kerja individu-individu dalam perusahaan yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam pengukuran kinerja.

Bentuk pencapaian kinerja dapat diukur dari berbagai pendekatan, salah satunya adalah pencapaian kinerja keuangan. Kinerja keuangan merupakan bentuk dari keberhasilan perusahaan mengelola sumber daya yang tersedia untuk mendapatkan keuntungan secara finansial, yang pada akhirnya akan membuat perusahaan bertahan dan berkembang dalam bisnisnya. Pencapaian kinerja keuangan perusahaan yang berkualitas, terbebas dari tindakan manipulasi data keuangan, tindakan kecurangan keuangan (*fraud*), dan tindakan rekayasa.

Pencegahan tindakan *fraud* atau kecurangan untuk mendapatkan kualitas kinerja keuangan, harus diimbangi dengan perilaku seluruh anggota perusahaan untuk bersikap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sikap profesionalitas tersebut secara langsung maupun tidak langsung merupakan perwujudan dari etika profesi seluruh karyawan yang seharusnya menjadi doktrin dari manajemen perusahaan kepada seluruh karyawan perusahaan. Doktrin dari manajemen untuk menjaga etika profesi ini merupakan hal yang sangat penting untuk membangun sikap loyalitas dan kejujuran seluruh karyawan.

Etika profesi menurut Prakoso dalam Ibeng (2020) “merupakan etika sosial dalam etika khusus memiliki tugas serta tanggung jawab kepada ilmu dan juga profesi yang disandangnya”. Diberlakukannya penerapan etika profesi dalam sebuah perusahaan, menuntut agar orang-orang yang ada dalam perusahaan untuk melakukan setiap aktivitas bisnis berpegang teguh pada profesi yang disandangnya, serta berorientasi pada peningkatan kesehatan keuangan perusahaan dari berbagai aspek.

Etika profesi harus melekat pada setiap orang dalam perusahaan dengan posisi dan jabatan apapun. Etika profesi mengajarkan orang-orang untuk bersikap profesional dalam profesinya atau bidang kerjanya. Apakah dia seorang Komisaris, Direktur, Kepala Bagian, staf biasa ataupun pada level yang paling rendah sekalipun, itu semua adalah profesi yang melekat pada struktural yang harus dijalankan secara profesional dan beretika. Kesemuanya itu bertujuan untuk pencapaian kinerja keuangan perusahaan untuk tumbuh berkembang dengan positif.

Keberhasilan pencapaian kinerja keuangan yang berkualitas tidak terlepas dari kualitas pengendalian internal yang baik. Sistem Pengendalian Internal yang dilakukan dan dijalankan dengan mengedepankan etika profesi dalam berorganisasi dan berbisnis, sangat berpeluang menekan peluang kecurangan/ *fraud* yang akan muncul.

Tindakan *fraud* merupakan salah satu tindakan yang sangat bertentangan dengan etika profesi. Beban berat bagi manajemen untuk menekan dan meminimalkan kecurangan tersebut. Di satu sisi manajemen harus mengejar target perusahaan yang sudah direncanakan, di sisi lain harus memberantas/menekan tindakan-tindakan yang berpeluang menggagalkan pencapaian tujuan. Artinya manajemen tidak hanya berstrategi dari sisi finansial tetapi harus juga berstrategi dari sisi membangun moral orang-orang dalam perusahaan, melalui pengawasan internal yang dibangun secara berlapis dan berkesinambungan.

Membangun kesadaran anti *fraud* atau kecurangan, harus bersamaan dengan membangun kualitas pengendalian internal dan meningkatkan kesadaran etika berprofesi. Lemahnya pengendalian internal, mendorong terjadinya pencapaian kinerja keuangan yang buruk. Untuk itu dalam menjalankan pengendalian internal tersebut, petugas harus mampu untuk profesional dan independen dalam menyikapi sebuah penyimpangan atau kecurangan. Sedangkan etika profesi yang menyimpang dan tidak konsisten berpegang teguh pada etika profesi yang berlaku, berpotensi menurunkan nilai kinerja individu-individu, dan yang lebih parah lagi mendorong munculnya tindakan *fraud*, yang pada akhirnya berpotensi pula pada menurunnya kualitas kinerja keuangan perusahaan.

Kondisi yang lebih memperparah kualitas kinerja keuangan perusahaan, dimana para pemilik kekuatan (jabatan struktural) yang memanfaatkan jabatan tersebut untuk melakukan tindakan *fraud*, tidak diperlakukan sebagaimana mestinya dalam menerima sanksi akibat tindakan tersebut. Hal ini yang selalu menyebabkan sulitnya budaya anti *fraud* untuk ditegakkan dalam sebuah perusahaan, sehingga akan semakin mempersulit mewujudkan pencapaian target kinerja manajemen dari berbagai aspek.

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa yang merupakan perusahaan perkebunan BUMN telah melakukan berbagai hal untuk menghasilkan kinerja keuangan perusahaan yang positif. Praktek etika profesi, Sistem Pengendalian Internal dan kesadaran pencegahan *fraud* oleh seluruh karyawan telah mencatat kinerja keuangan dilihat dari aspek laba bersih perusahaan selama tahun 2014-2018 sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Pertumbuhan Laba Bersih PTP. Nusantara II Tanjung Morawa (dalam milyar rupiah)

| Tahun | Laba bersih | Pertumbuhan |
|-------|-------------|-------------|
| 2014 | -360,56 | 0 |
| 2015 | -642,45 | -281,89 |
| 2016 | -307,47 | 334,98 |
| 2017 | -31,00 | 276,47 |
| 2018 | 78,00 | 47,00 |
| 2019 | 0,98 | -77,02 |

Sumber : PTP Nusantara II Tanjung Morawa, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1. di atas memperlihatkan bahwa kondisi pencapaian kinerja keuangan dari sisi laba bersih, perusahaan mengalami kerugian hampir setiap tahunnya. Kinerja keuangan perusahaan positif pada tahun 2018 dan 2019 ketika perusahaan mendapatkan keuntungan sebesar 78 milyar rupiah (2018) dan 980 juta rupiah. Pertumbuhan kinerja keuangan telah terlihat positif mulai tahun

2016, dimana perusahaan mampu meningkatkan pertumbuhan kinerja keuangan sebesar 334,98 milyar rupiah sehingga mengurangi kerugian dari -642,45 milyar rupiah menjadi -307,47 milyar rupiah. Kinerja keuangan semakin positif ketika tahun 2017 pertumbuhan kinerja keuangan positif 276,47 milyar rupiah, sehingga menurunkan kerugian menjadi -31 milyar rupiah. Dan pada tahun 2018 kinerja keuangan tetap tumbuh positif sebesar 47 milyar rupiah dan mencatat laba bersih sebesar 78 milyar rupiah. Namun pada tahun 2019 pertumbuhan laba mengalami penurunan sebesar 77,02 milyar rupiah dikarenakan perusahaan hanya mencatat laba bersih sebesar 980 juta rupiah.

Pencapaian laba bersih perusahaan yang mengalami kerugian disebabkan berbagai faktor, diantaranya Sistem Pengendalian Internal yang masih belum berjalan maksimal, hambatan dalam mendorong kesadaran anti *fraud* dan praktek yang tidak profesional dari sebagian karyawan belum terbangun dengan baik.

Penelitian Rajagukguk (2017) pencegahan *fraud* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan, sedangkan internal audit berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Penelitian Hanum (2017) menyimpulkan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Nugraha (2015) menyimpulkan bahwa etika profesi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis menyusun skripsi ini dengan mengambil judul “Analisis Penerapan Etika Profesi, Kesadaran Anti *Fraud* Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penilaian Kinerja Keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan permasalahan tersebut di atas, maka identifikasi yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

- a. Etika profesi yang tidak konsisten, tidak dapat memberi nilai pada kualitas kinerja individual.
- b. Lemahnya pengendalian internal memperburuk pencapaian kinerja keuangan perusahaan.
- c. Kesadaran anti *fraud* terhambat oleh batasan jabatan struktural, sehingga melemahkan tekanan/sanksi bagi pelaku tindakan *fraud*.

1.2.2 Batasan Masalah

Agar pembahasan materi skripsi ini tidak meluas, maka penulis hanya membatasi pada permasalahan penerapan etika profesi dengan pendekatan etika profesi internal auditor, penerapan kesadaran anti *fraud*, penerapan Sistem Pengendalian Internal dan penilaian kinerja keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah penerapan etika profesi, kesadaran anti *fraud* dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh secara parsial terhadap penilaian kinerja keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa ?

- b. Apakah penerapan etika profesi, kesadaran anti *fraud* dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh terhadap penilaian kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk :

- a. Menganalisis pengaruh secara parsial penerapan etika profesi, kesadaran anti *fraud*, dan Sistem Pengendalian Internal terhadap penilaian kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
- b. Menganalisis pengaruh secara simultan penerapan etika profesi, kesadaran anti *fraud* dan Sistem Pengendalian Internal terhadap penilaian kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

1.4.2 Manfaat Penelitian.

Manfaat dari penelitian ini, diharapkan berguna bagi siapapun yang membutuhkannya, terutama kepada :

- a. Penulis sendiri

Memberi manfaat dengan menambah wawasan dan pengetahuan penulis di bidang akuntansi khususnya dalam memahami etika profesi, kesadaran anti *fraud*, dan Sistem Pengendalian Internal untuk meningkatkan penilaian kinerja keuangan.

- b. Bagi Akademisi.

Menjadi rujukan dan perbandingan penelitian yang sejenis untuk waktu yang akan datang.

c. Bagi para praktisi.

Dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengevaluasi penerapan etika profesi, kesadaran anti *fraud*, dan sistem pengendalian internal untuk meningkatkan penilaian kinerja keuangan perusahaan.

1.5 Keaslian Penelitian.

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Thetty S. Rajagukguk (2017) dari Politeknik Ganesha Medan yang berjudul Pengaruh Internal Audit Dan Pencegahan *Fraud* Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara IV). Sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Penerapan Etika Profesi, Kesadaran Anti *Fraud* dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Penilaian Kinerja Keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah :

a. Variabel Penelitian

Penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel bebas (Internal Audit dan Pencegahan *Fraud*) dan 1 variabel terikat (Kinerja Keuangan). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (Etika Profesi, Kesadaran Anti *Fraud* dan Sistem Pengendalian Internal) dan 1 variabel terikat (Penilaian Kinerja Keuangan)

b. Lokasi Penelitian

Penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

c. Waktu Penelitian

Penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2017, sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.

d. Jumlah Sampel

Penelitian sebelumnya menggunakan 128 sampel/responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 77 sampel/responden.

e. Penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif asosiatif, sedangkan penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

Kelima perbedaan tersebut di atas (variabel variabel penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah sampel penelitian, dan pendekatan metode penelitian) menjadi pembeda yang nyata antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, sehingga menjamin keaslian penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Penilaian Kinerja Keuangan

A. Pengertian Kinerja Keuangan

Pada dasarnya kata kinerja keuangan bertitik tolak dari pengertian kinerja secara umum. Kinerja diterjemahkan Torang (2013) merupakan “kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”. Secara sederhana definisi ini menjelaskan bahwa kinerja yang ideal bila hasil kerja telah memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dalam konteks kinerja keuangan, maka keberhasilan manajemen dalam mengelola sebuah usaha pada perusahaan, dapat dilihat dari kinerja keuangan yang dihasilkan perusahaan tersebut. Kinerja keuangan sangat penting diketahui oleh pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan tersebut untuk pengambilan sebuah keputusan keuangan dan keputusan bisnis lainnya. Pihak manajemen sangat bertanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan yang dipimpinnya untuk menghasilkan kinerja keuangan yang bertumbuh positif.

Sucipto dalam Rajagukguk (2018) menjelaskan “kinerja keuangan adalah penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menghasilkan laba”. Sementara itu Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam Rajagukguk (2018) menjelaskan bahwa “kinerja keuangan adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengendalikan

sumber daya yang dimilikinya”. Kedua definisi ini mengukur kinerja keuangan fokus pada kemampuan perusahaan memperoleh laba melalui sumber daya yang tersedia.

Kinerja keuangan yang merupakan ukuran keberhasilan pengelolaan kekayaan yang dimiliki perusahaan, dilakukan secara formal dalam rangka mengevaluasi efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam jangka waktu periode akuntansi tertentu. Dari hasil penilaian kinerja keuangan tersebut nantinya dimungkinkan dijumpai kendala dan permasalahan keuangan, untuk selanjutnya dicarikan solusi sebagai pemecahannya.

Harmono (2014) menjelaskan, kinerja perusahaan pada umumnya diukur berdasarkan penghasilan bersih (laba) atau sebagai dasar bagi ukuran yang lain, seperti imbalan investasi (*return on Investment*), atau penghasilan per saham (*earning per share*).

Jumingan (2014) menyatakan bahwa “kinerja keuangan adalah gambaran kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu baik menyangkut aspek penghimpunan dana maupun penyaluran dana, yang biasanya diukur dengan indikator kecukupan modal, likuiditas, dan profitabilitas”.

Definisi di atas memfokuskan penilaian kinerja keuangan dari sudut kemampuan perusahaan mengelola sumber dan penggunaan dana, atau melihat dari sudut pandang manajemen permodalan. Kemampuan manajemen keuangan perusahaan diukur dari sejauh mana perusahaan mampu mendapatkan modal dengan biaya bunga yang rendah dan menginvestasikan/menggunakan modal tersebut untuk mendapatkan keuntungan yang besar.

Fahmi (2012) menjelaskan pengertian kinerja keuangan “merupakan gambaran dari pencapaian keberhasilan perusahaan atas berbagai aktivitas yang telah dilakukan”. Definisi ini menjelaskan bahwa untuk mengetahui keberhasilan kinerja keuangan sebuah perusahaan dengan melakukan analisa sampai sejauh mana perusahaan mengelola perusahaan tanpa harus melanggar ketentuan keuangan secara baik dan benar.

B. Mengukur Penilaian Kinerja Keuangan

Berbagai cara dan metode digunakan banyak pihak untuk menilai kinerja keuangan perusahaan, tergantung dari kebutuhan masing-masing. Namun sumber penilaian kinerja keuangan perusahaan hanya berasal dari satu sumber, yaitu laporan keuangan. Karena laporan keuangan menggambarkan kondisi keuangan perusahaan dari berbagai aspek keuangan dalam satu periode tertentu, sehingga akan lebih memperjelas kondisi keuangan perusahaan tersebut untuk pengambilan keputusan keuangan dan keputusan bisnis.

Laporan keuangan yang bersumber dari riwayat kinerja keuangan masa lalu, dapat digunakan untuk memprediksi keputusan keuangan pada masa kini, terlebih-lebih untuk masa yang akan datang. Dengan demikian laporan keuangan menjadi hal yang dianggap realistis untuk menggambarkan kondisi keuangan untuk kepentingan-kepentingan yang memerlukan analisa keuangan yang lebih akurat dan dapat dipercaya.

Beberapa metode atau cara untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara :

a. Analisa Laporan Keuangan

Menilai kondisi dan perkembangan keuangan perusahaan melalui akun-akun keuangan yang terdapat dalam laporan keuangan.

b. Analisa Rasio Keuangan

Membandingkan angka-angka keuangan yang terdapat dalam laporan keuangan (neraca/laba rugi) dalam periode tertentu

c. Analisa pertumbuhan laba perusahaan

Analisa keuangan yang fokus melihat kondisi dan pertumbuhan keuangan melalui laba perusahaan yang diperoleh dalam periode tertentu

d. Mengukur tingkat kesehatan perusahaan

Penilaian dilakukan dengan standar parameter yang berlaku (laba, resiko, manajemen, dan sebagainya) dalam menentukan kinerja keuangan perusahaan.

e. Metode *Economic Value Added* (EVA)

Menilai kemampuan kondisi kinerja keuangan perusahaan menghasilkan nilai tambah secara ekonomi, yang menjamin keberlanjutan operasional perusahaan.

Purwanti (2013) menjelaskan pada umumnya kinerja keuangan diukur dengan 3 aspek, yaitu :

1. Kemampuan organisasi untuk memperoleh laba bersih
2. Kemampuan organisasi mengoperasikan harta untuk memperoleh penjualan atau perputaran harta.
3. Kemampuan organisasi untuk menggunakan sumber pembiayaan dari luar.

Memahami aspek pengukuran kinerja keuangan di atas adalah bagaimana perusahaan mampu menghasilkan laba dengan mengelola aset yang dimilikinya dan kemampuan perusahaan memenuhi kebutuhan modal operasionalnya untuk menghasilkan laba bagi perusahaan.

Pengukuran kinerja keuangan oleh perusahaan digunakan untuk melakukan perbaikan dan koreksi atas segala kegiatan operasionalnya masa lalu, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dengan perusahaan sejenis lainnya. Selain dari pada itu untuk mengukur tingkat kekuatan perusahaan dalam memenuhi target keuangan, menilai kelemahan dan kekuatan perusahaan, menilai tingkat efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan operasional perusahaan, dan sebagainya.

Analisis terhadap kinerja keuangan merupakan sebuah proses pengkajian secara mendalam, kritis, tajam, detail dan selektif terhadap *review* data keuangan, menghitung, mengukur, menginterpretasikan, dan memberi solusi terhadap kondisi keuangan perusahaan. Sekaligus merencanakan target kerja perusahaan untuk masa yang akan datang.

Tujuan mengukur tingkat kinerja keuangan perusahaan dimaksudkan (Munawir, 2012) :

1. Mengetahui tingkat likuiditas

Menunjukkan kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan yang harus segera diselesaikan pada saat ditagih.

2. Mengetahui tingkat solvabilitas

Menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi seluruh kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi, baik keuangan jangka panjang maupun jangka pendek.

3. Mengetahui tingkat rentabilitas

Disebut juga dengan profitabilitas, menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.

4. Mengetahui tingkat stabilitas.

Menunjukkan kemampuan perusahaan untuk melakukan usahanya dengan stabil, yang diukur dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar hutangnya serta membayar beban bunga atas utang-utangnya tepat pada waktunya.

Memahami tujuan mengukur kinerja keuangan perusahaan di atas, sebenarnya untuk mengetahui kekuatan keuangan perusahaan untuk melanjutkan operasinya melalui rasio-rasio keuangan yang bersumber dari laporan keuangan perusahaan.

C. Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan perusahaan yang tumbuh positif atau negatif, disebabkan faktor keuangan dan non keuangan. Jumingan (2014) menyatakan bahwa “mengukur kinerja keuangan perusahaan umumnya menggunakan indikator kecukupan modal, likuiditas dan profitabilitas”. Pemahaman ini cukup sederhana, dimana mengukur kinerja keuangan dilakukan dengan analisa rasio keuangan perusahaan.

Mengukur kinerja keuangan dengan pendekatan keuangan umumnya dilakukan dengan rasio-rasio keuangan dengan membandingkan angka-angka keuangan yang terdapat di laporan keuangan (neraca dan laba rugi) dalam periode tertentu. Rasio-rasio tersebut menggambarkan pertumbuhan kondisi keuangan perusahaan yang dapat diartikan sebagai menilai kelemahan dan keunggulan/kekuatan kondisi keuangan pada periode tertentu.

Penilaian kinerja keuangan dengan pendekatan non keuangan juga dapat dilakukan dengan menganalisa kinerja administrasi manajemen yang meliputi pelayanan, strategi manajemen, kualitas SDM, dan bidang non keuangan lainnya yang mampu memberi pengaruh dan mendorong pertumbuhan kinerja keuangan perusahaan.

Dengan menggunakan *Balanced Scorecard* yang diperkenalkan oleh Kaplan dan Norton, dimana metode tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja keuangan dari aspek keuangan dan aspek non keuangan. Kaplan dan Norton dalam Purwanti (2013) menyatakan bahwa "*balanced scorecard* melengkapi seperangkat ukuran finansial kinerja masa lalu dengan ukuran pendorong kinerja masa depan . Tujuan dan ukuran *scorecard* diturunkan dari visi dan strategi yang dituangkan dalam empat faktor yaitu :

1. Finansial

Mengukur kinerja dengan pendekatan finansial ini bertujuan memberikan kepuasan kepada pemilik melalui *Return On Equity* (ROE), perputaran harta, pencapaian laba bersih dan peningkatan penjualan.

2. Pelanggan

Menjaga kepuasan pelanggan (eksternal) yang meliputi jumlah pelanggan baru, pelanggan yang memutuskan hubungan kerja sama, kualitas pelayanan pelanggan.

3. Proses bisnis internal

Pencapaian efektivitas dan efisiensi yang dirinci siklus waktu, penyerahan tepat waktu, siklus efektivitas.

4. Pembelajaran dan pertumbuhan

Kepuasan karyawan melalui peningkatan secara terus menerus keterampilan dan pengetahuan pekerja yang dirinci menjadi keterampilan dan kualitas kehidupan kerja.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja keuangan perusahaan dengan pendekatan *balanced scorecard* merupakan sebuah alternatif penilaian kinerja keuangan perusahaan. Metode ini mencoba menemukan kesempurnaan penilaian kinerja perusahaan yang melibatkan seluruh aspek yang ada dalam perusahaan.

2.1.2 Etika Profesi

A. Pengertian Etika Profesi

Menjalankan tugas dalam perusahaan harus dijalankan secara profesional dengan meninggalkan kepentingan pribadi untuk kepentingan yang luas, yaitu kepentingan perusahaan dan kepentingan *team work*. Profesionalitas dalam menjalankan tugas lebih mengedepankan etika profesi sebagai perwujudan tunduk dan patuh pada ketentuan yang berlaku, dengan menjunjung tinggi etika moral, etika kedisiplinan dan etika lainnya.

Perilaku etika dalam berprofesi bagi setiap individu, merupakan sikap etis yang dimiliki individu sebagai bagian integral dari sikap hidup untuk bertanggung jawab pada tugasnya. Dalam menjalankan tanggung jawab yang beretika tersebut juga harus diikuti dengan menerapkan norma-norma etis yang berlaku umum, terutama di bidang (profesinya) di dalam kehidupan organisasi atau masyarakat.

Sawyer dalam Ibeng (2020), menjelaskan etika profesi adalah pernyataan-pernyataan yang berorientasi pada pedoman yang digunakan sebagai haluan perilaku di dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya. Prakoso dalam Ibeng (2020) juga menambahkan bahwa etika profesi merupakan etika sosial dalam etika khusus memiliki tugas serta tanggung jawab kepada ilmu dan juga profesi yang disandangnya.

Kedua definisi di atas menjelaskan etika profesi sesungguhnya adalah bagaimana seorang petugas/pegawai/pejabat mengedepankan etika dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan etika profesi yang berlaku dan berkesesuaian dengan etika profesi yang disandangnya.

Dalam pendekatan etika profesi internal auditor, dalam praktek etika profesi, maka internal auditor dituntut untuk bersikap profesional dan patuh pada kode etik profesi. Berpegang teguh pada kode etik profesi (etika profesi) yang berlaku tersebut akan mampu menjaga kredibilitas profesi internal auditor dari ancaman risiko tinggi. Sifat pekerjaan yang dihadapi internal auditor berpotensi besar menghadapi situasi dilematis, seperti konflik kepentingan, intervensi atau ancaman dari pihak auditee (pihak yang diperiksa), bahkan tawaran kerja sama untuk melakukan tindakan *fraud* (curang).

Internal auditor dituntut dan siap bertanggung jawab dengan etika profesi yang disandangnya tersebut. Penekanan itu dilakukan karena tujuan dari pemeriksaan internal oleh seorang internal auditor adalah membantu anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif, serta mencakup pula pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya wajar. (Tugiman, 2011).

Dengan etika profesi yang melekat pada tugas seorang internal auditor, maka internal auditor dapat menjalankan tugasnya lebih terarah sesuai tuntutan profesinya tersebut. Secara tidak langsung, Internal Auditor ikut membangun strategi pencapaian tujuan organisasi serta ikut membangun budaya kerja yang berorientasi pada praktek organisasi yang sehat dan pencapaian keuntungan organisasi yang maksimal.

Pada dasarnya audit internal oleh Internal Auditor diarahkan untuk membantu anggota organisasi termasuk manajemennya, agar mereka dapat menjalankan seluruh kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya untuk pencapaian tujuan organisasi, dengan cara yang beretika, efektif dan efisien, serta berkoordinasi dengan baik. Bantuan tersebut dapat dilakukan dengan cara-cara yang sesuai dengan ketentuan kode etik yang berlaku. Internal Auditor dapat menyampaikan berbagai analisa, penilaian, kesimpulan dan rekomendasi mengenai kegiatan yang diperiksa, serta memberikan kesempatan berkonsultasi bagi mereka.

B. Kode Etik Profesi

Dalam konteks etika profesi melalui pendekatan etika profesi internal auditor yang dituntut untuk bersikap profesionalitas beretika dalam menjalankan

tugasnya, maka seorang internal auditor harus memiliki etika profesi dalam bersikap sebagai berikut (Tugiman dalam Theresa, 2014) :

1. Independensi

Bersikap bebas dari pengaruh pihak lain, tidak tergantung dengan pihak lain, dan jujur dalam mempertimbangkan fakta, serta adanya pertimbangan yang objektif dalam merumuskan dan mengungkapkan pendapat.

2. Kemampuan profesional

Memiliki tingkat kemampuan teknis yang tinggi agar dapat mempertanggungjawabkan setiap tindakannya dengan benar.

3. Ruang lingkup pekerjaan.

Meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan serta efektivitas sistem pengendalian internal yang dimiliki organisasi dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan.

4. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan.

Merupakan pedoman tentang struktur audit secara keseluruhan.

5. Manajemen bagian audit internal.

Bertanggung jawab atas seluruh tugas pemeriksaan audit internal.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penjelasan di atas bahwa seorang internal auditor harus bersikap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan memegang teguh dan menjalankan etika profesi seorang internal auditor yang telah ditetapkan oleh kode etik internal auditor.

Profesionalitas internal auditor dalam menjalankan profesinya, harus memegang teguh pada kode etik yang harus dipatuhi, seperti (Kode Etik Auditor Internal, 2010)

1. Integritas

Integritas internal auditor dapat membangun kepercayaan, yang dapat memberikan dasar untuk penilaian mereka. Beberapa hal yang harus dipatuhi :

- a. Harus melakukan pekerjaan mereka dengan kejujuran, ketekunan dan tanggung jawab.
- b. Sadar tidak boleh terlibat dalam aktivitas *illegal* apapun, atau terlibat dalam tindakan yang memalukan untuk profesi audit internal ataupun organisasi.
- c. Harus mentaati hukum dan membuat pengungkapan yang diharuskan oleh ketentuan perundang-undangan dan profesi.
- d. Harus menghormati dan berkontribusi pada tujuan yang sah dan etis dari organisasi.

2. Objektivitas

Internal Auditor harus menunjukkan objektivitas profesional tingkat tertinggi dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengkomunikasikan informasi tentang kegiatan atau proses yang sedang diperiksa. Membuat penilaian yang seimbang dari semua keadaan yang relevan, dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan mereka sendiri ataupun orang lain dalam membuat penilaian. Hal-hal yang harus dipatuhi oleh internal auditor :

- a. Tidak akan berpartisipasi dalam kegiatan atau hubungan yang dapat mengganggu, atau dianggap mengganggu, ketidakbiasaan penilaian mereka. Partisipasi ini meliputi kegiatan-kegiatan atau hubungan-hubungan yang mungkin bertentangan dengan kepentingan organisasi.

- b. Tidak akan menerima apapun yang dapat mengganggu, atau dianggap dapat mengganggu profesionalitas penilaian mereka.
- c. Harus mengungkapkan semua fakta material yang mereka ketahui yang jika tidak diungkapkan dapat mengganggu pelaporan kegiatan yang sedang diperiksa.

3. Kerahasiaan

Internal Auditor menghormati nilai dan kepemilikan informasi yang mereka terima dan tidak mengungkapkan informasi tanpa izin kecuali ada ketentuan perundang-undangan atau kewajiban profesional untuk melakukannya.

Beberapa hal yang harus dipatuhi :

- a. Harus berhati-hati dalam penggunaan dan perlindungan informasi yang diperoleh dalam tugas mereka.
- b. Tidak akan menggunakan informasi untuk keuntungan pribadi atau yang dengan cara apapun akan bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan atau merugikan tujuan yang sah dan etis dari organisasi.

4. Kompetensi

Internal Auditor menerapkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan dalam pelaksanaan layanan audit internal. Beberapa hal yang harus dipatuhi :

- a. Hanya akan memberikan layanan sepanjang mereka memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan.
- b. Harus melakukan audit internal sesuai dengan Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal.

- c. Akan terus menerus meningkatkan kemampuan dan efektivitas serta kualitas layanan mereka.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kode etik internal auditor merupakan sebuah aturan yang menghendaki/menuntut seorang internal auditor tunduk dan patuh pada kode etik tersebut sebagai rambu-rambu dalam menjalankan profesinya sebagai seorang internal auditor.

Rumusan etika profesi menurut Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dalam Nugraha (2015) adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab
2. Kepentingan masyarakat/perusahaan
3. Integritas
4. Objektivitas dan independen
5. Kompetensi dan ketentuan profesi
6. Kerahasiaan
7. Profesional.

Dengan hadirnya kode etik bagi auditor termasuk internal auditor, diharapkan internal auditor mampu menjaga integritas, independensi, profesionalisme, dan mengetahui perbuatan apa saja yang benar atau salah, tindakan apa yang harus dilakukan, dan apa yang harus dihindari dalam melaksanakan tugas sebagai seorang internal auditor.

C. Ruang Lingkup Etika Profesi Dalam Organisasi

Kinerja internal auditor merupakan hasil kerja audit internal yang telah dicapai oleh Internal Auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang melekat pada profesinya. Hasil kerja Internal Auditor dapat

dijadikan tolok ukur yang digunakan untuk nilai dari suatu aktivitas/pekerjaan telah dilakukan dengan baik atau sebaliknya. Kinerja Internal Auditor harus menjadi perhatian manajemen maupun seluruh anggota organisasi untuk menindaklanjuti temuan dan rekomendasi Internal Auditor. Internal Auditor yang menjunjung tinggi sikap profesionalisme, akan memberi pengaruh positif bagi kinerjanya sendiri dan lingkungannya, terutama para anggota organisasi lainnya, sehingga hasil kerjanya dapat lebih dipercaya oleh para pihak yang berkepentingan terhadap hasil pemeriksaan Internal Auditor tersebut.

Dalam upaya menjaga kualitas hasil pemeriksaan Internal Auditor, maka kedudukan Internal Auditor haruslah independen, terbebas dari pihak-pihak yang ingin melakukan intervensi pekerjaan Internal Auditor. Dengan kedudukan yang demikian, maka Internal Auditor akan lebih gampang untuk mengambil kesimpulan yang objektif, sekaligus dapat memberi nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasional organisasi.

Internal Auditor ikut berperan membantu organisasi mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses pencapaian tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

Fungsi Internal Auditor harus dapat membantu organisasi dengan cara mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko signifikan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengelolaan risiko dan sistem pengendalian tersebut, serta mendorong peningkatan pengendalian internal secara berkesinambungan. Berdasarkan hasil penilaian risiko, fungsi Internal Auditor harus mengevaluasi kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian intern, mencakup *governance*,

kegiatan operasi dan sistem informasi organisasi. Hal ini harus mencakup : (SPAI, 2016)

1. Efektivitas dan efisiensi kegiatan operasi
2. Keandalan dan integritas informasi
3. Kepatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku
4. Pengamanan aset organisasi

Tahapan selanjutnya dalam menjalankan fungsinya sebagai Internal Auditor, maka beberapa hal yang harus dilakukan Internal Auditor :

- a. Memastikan sampai sejauh mana sasaran dan tujuan program serta kegiatan operasional telah ditetapkan dan sejalan dengan sasaran dan tujuan organisasi
- b. Harus mereview kegiatan operasional dan program untuk memastikan sampai sejauh mana hasil-hasil yang diperoleh konsisten dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan
- c. Untuk mengevaluasi sistem pengendalian internal diperlukan kriteria yang memadai.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penjelasan di atas adalah bahwa tugas seorang internal auditor tidak hanya mengendali kegiatan keuangan perusahaan, tetapi juga mengendalikan/mengawasi kegiatan non keuangan termasuk kualitas sistem pengendalian yang dibangun oleh perusahaan tersebut. Umumnya risiko yang muncul dari kesalahan-kesalahan baik keuangan maupun non keuangan berdampak pada keuangan perusahaan.

Terdapat 4 pilar utama dalam mencegah kecurangan atau *fraud* oleh Internal Auditor sebagai berikut (SPAI, 2017) :

1) Pencegahan kecurangan

Memiliki metode yang digunakan untuk melakukan pencegahan kecurangan terutama dengan melakukan fungsi pengendalian secara maksimal

2) Pendeteksian dini kecurangan

Segera melakukan deteksi atas kecurangan yang telah terjadi maupun yang akan terjadi.

3) Investigasi kecurangan

Segera melakukan penelusuran dan atau investigasi atas kecurangan yang telah terjadi.

4) Penegakan hukum atau penjatuhan sanksi.

Tegas dalam menentukan tindakan hukum atau sanksi atas tindakan kecurangan yang terjadi.

Kesimpulan atas penjelasan tersebut adalah seorang internal auditor harus tegas dalam menyikapi kecurangan yang ditemukan. Dan seorang internal auditor harus memiliki cara tersendiri untuk menemukan kecurangan dan mengantisipasi munculnya kecurangan.

Dalam melakukan pemeriksaan, internal auditor harus mampu mengidentifikasi adanya gejala kecurangan. Hal ini menjadi penting, agar apabila terjadi *fraud*, maka internal auditor lebih mudah melakukan investigasi atas *fraud* tersebut.

2.1.3 Kesadaran Anti Fraud

A. Pengertian Fraud

Kecurangan (*fraud*) yang bersifat finansial maupun non finansial dapat saja terjadi setiap saat dalam sebuah perusahaan bisnis. Tindakan yang demikian

dapat saja dilakukan secara individual maupun kerjasama dengan pihak-pihak yang berkesepakatan jahat untuk melakukan tindakan tersebut. Apapun tindakannya dan siapa pun yang melakukannya, sudah dipastikan bahwa tindakan tersebut menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Karyono (2013) mendefinisikan *fraud* sebagai sebuah kecurangan yang mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*) yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu. Kecurangan dirancang untuk memanfaatkan peluang-peluang secara tidak jujur, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain. Penyimpangan dalam bentuk *fraud* membawa pelakunya dalam tindakan hukum karena sudah melanggar ketentuan yang berlaku. Ketidakjujuran pelaku yang umumnya adalah anggota organisasi telah merugikan perusahaan dalam hal ini adalah perusahaan dimana mereka bekerja.

Tuanakotta (2014) menjelaskan bahwa perbuatan yang disebut *fraud* mengandung unsur kesengajaan, niat jahat, penipuan (*deception*), penyembunyian (*concealment*), dan penyalahgunaan kepercayaan (*violation of trust*). Perbuatan ini dilakukan untuk mengambil keuntungan haram (*illegal advantage*) berupa uang, barang/harta, jasa, penyipuan kepada petugas atau pejabat dalam kerahasiaan bisnis”.

Bentuk *fraud* menurut definisi tersebut di atas bertujuan untuk mengambil keuntungan haram dengan cara-cara yang berlawanan hukum dan berlawanan dengan etika sosial yang berlaku. Tindakan tersebut ditinjau dari aspek etika profesi yang melekat pada pelaku, bahwa “oknum” tersebut sudah banyak melanggar ketentuan, tidak saja secara kriminal, tetapi sudah melanggar

etika profesi, standar operasi dan prosedur perusahaan, perjanjian kerja, nilai-nilai moral dan agama, dan sebagainya. Ketegasan hukuman tanpa toleransi seharusnya sudah pantas untuk “oknum” yang melakukan tindakan *fraud*. Hal ini merupakan sebuah pekerjaan berat bagi manajemen untuk tegas pada kebijakan yang telah mereka buat sendiri.

Dengan demikian dapat ditemukan sebuah korelasi penyebab sulitnya menghapus tindakan *fraud* dalam perusahaan, kemungkinan terbesar adanya toleransi hukuman bagi pelaku tindakan tersebut, sehingga lemahnya sanksi yang diberikan berakibat buruk pada pencapaian tujuan perusahaan yang sesungguhnya, terutama pencapaian dari sisi kinerja keuangan.

B. Teori Fraud

Tindakan *fraud* tidak muncul seketika. Tindakan tersebut dapat terjadi dikarenakan berbagai sebab dan kemungkinan yang menjadi alasan terealisasinya tindakan *fraud* tersebut. Sebuah teori yang dikutip dari Priantara (2013) yang dikenal Segitiga *Fraud* (*Fraud Triangle*) yang menyatakan bahwa ada 3 kondisi yang mendorong terjadinya tindakan *fraud* :

1. *Pressure*

Merupakan tekanan dan dorongan untuk melakukan tindakan *fraud*. Tekanan dapat muncul dikarenakan : masalah keuangan, terlibat perbuatan kejahatan, tekanan pekerjaan, dan tekanan lainnya baik internal maupun eksternal.

2. *Opportunity*

Merupakan peluang yang memungkinkan terjadinya *fraud* (kecurangan). Peluang ini terjadi umumnya disebabkan oleh sistem pengendalian yang lemah (fungsi kontrol tidak berjalan maksimal), tata kelola organisasi

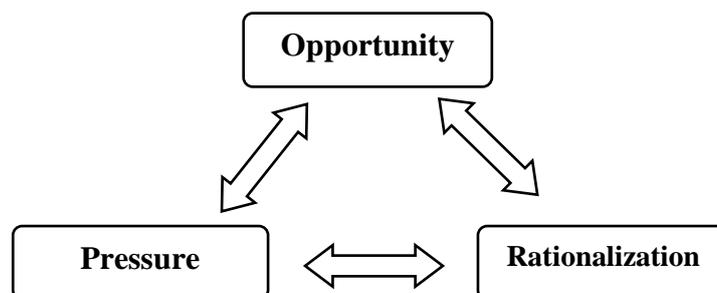
perusahaan yang buruk, penyalahgunaan wewenang yang umumnya dilakukan oleh pejabat perusahaan, dan sebagainya.

3. *Rationalization*

Pembenaran untuk melakukan tindakan fraud. Tindakan ini dilakukan dengan berbagai alasan, diantaranya :

- a. Pelaku meyakini bahwa tindakannya bukan tergolong *fraud*. Artinya tindakan *fraud* yang terjadi merupakan tindakan yang wajar.
- b. Pelaku telah banyak menguntungkan/berjasa untuk perusahaan. Maksudnya bahwa tindakan *fraud* yang dilakukan merupakan bentuk jasa yang belum dibayarkan perusahaan
- c. Instruksi dari atasan atau pejabat. Pelaku tidak mampu untuk menolak perintah atasan untuk melakukan tindakan *fraud* tersebut.

Berikut ini ditampilkan Ilustrasi segitiga *fraud* (*fraud triangle*) sebagai berikut :



Sumber : Priantara (2013)

Gambar 2.1 : Segitiga *Fraud* (*Fraud Triangle*)

Tuanakotta (2014) memandang segitiga *fraud* dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Tekanan

Yaitu adanya insentif/tekanan/kebutuhan untuk melakukan *fraud*. Tekanan dapat mencakup hampir semua hal termasuk gaya hidup, tuntutan ekonomi, dan lain-lain termasuk hal keuangan dan non keuangan.

2. Peluang

Yaitu situasi yang membuka kesempatan untuk memungkinkan suatu kecurangan terjadi. Biasanya terjadi karena pengendalian internal perusahaan yang lemah, kurangnya pengawasan dan penyalahgunaan wewenang.

3. Pembenaran

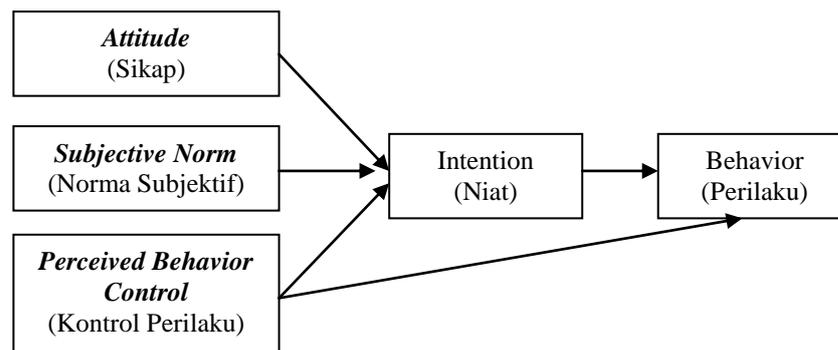
Yaitu adanya sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan pihak-pihak tertentu untuk melakukan tindakan kecurangan, atau orang-orang yang berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan *fraud*.

Dari penjelasan di atas bahwa teori fraud muncul merupakan gambaran dorongan psikologis yang menyebabkan “oknum” melakukan tindakan kecurangan untuk kepentingan yang sempit dan individual, yang berdampak pada kerugian bagi pihak lain.

Faktor internal dan eksternal dari pelaku kecurangan merupakan penyebab munculnya tindakan *fraud*. Kekuatan kedua faktor tersebut sama kuatnya mempengaruhi pribadi-pribadi, tinggal bagaimana emosi masing-masing pribadi mampu mengendalikan itu semua. Perusahaan sebagai tempat mencari kehidupan bagi personal anggota organisasi akan menanggung akibat, jika anggota tidak mampu lagi mengendalikan kesadaran dan emosinya untuk melakukan tindakan buruk seperti *fraud* tersebut.

Munculnya tindakan fraud yang dilakukan oleh seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikembangkan oleh (Ajzen, 1991) dijelaskan bahwa niat seseorang terhadap perilaku dibentuk oleh tiga faktor utama yaitu *attitude* (sikap), *subjective norms* (norma subjektif), dan *perceived behavioral control* (kontrol perilaku). (Wahyono, 2013). Menurut Ajzen teori ini “*TPB is suitable to explain any behavior which requires planning* (TPB cocok untuk menjelaskan perilaku apa pun yang memerlukan perencanaan).

Kerangka ilustrasi *Theory Planned Behavior* (TPB) dijelaskan sebagai berikut :



Sumber: Lo Choi Tung (2011)

Gambar 2.2. Model Theory Planned Behavior

Penjelasan atas gambar di atas sebagai berikut :

1. Sikap merupakan suatu faktor dalam diri seseorang yang dipelajari untuk memberikan respon positif atau negatif pada penilaian terhadap sesuatu yang diberikan.
2. Norma subjektif merupakan persepsi seseorang tentang pemikiran orang lain yang akan mendukung atau tidak mendukungnya dalam melakukan sesuatu.
3. Kontrol perilaku adalah persepsi kemudahan atau kesulitan dalam melakukan suatu perilaku

4. Niat, adalah keinginan untuk melakukan sesuatu
5. Perilaku, merupakan tindakan untuk melakukan sesuatu

C. Membangun Kesadaran Anti *Fraud*

Membangun kesadaran anti kecurangan (anti *fraud*) dalam sebuah organisasi perusahaan bukan perkara yang mudah. Masing-masing anggota organisasi perusahaan memiliki kepentingan dan kebutuhan yang berbeda, sehingga akan berbeda pula cara pandang mereka terhadap organisasi perusahaan dimana mereka bekerja dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Tugas manajemen adalah menyatukan cara pandang mereka untuk fokus pada visi dan misi perusahaan, bukan pada visi dan misi pribadi.

Intensitas manajemen untuk membangun kesadaran kepada seluruh anggota perusahaan akan membutuhkan waktu lama, apabila penerapan program, kebijakan, tindakan dan sebagainya yang terkait dengan pencegahan *fraud* tidak diikuti dengan sikap tegas dari manajemen itu sendiri. Tindakan kecurangan atau *fraud* yang ditoleransi dengan alasan tertentu, akan memperlambat proses terwujudnya kesadaran anti *fraud*. Sekaligus akan merusak kredibilitas manajemen selaku pihak pengambil keputusan akhir. Bahkan sangat dimungkinkan strategi membangun kesadaran anti *fraud* berpotensi akan menemui kegagalan.

Tuanakotta (2014) menyebutkan bahwa terdapat konsep lain dalam upaya pencegahan kecurangan selain pengendalian internal, yaitu menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan (*fraud awareness*). Kesadaran *anti-fraud* menurut Bank Indonesia dalam Wulandari (2018) “merupakan suatu upaya untuk menumbuhkan kesadaran mengenai pentingnya upaya pencegahan kecurangan

oleh semua pihak dalam organisasi. Melalui kepemimpinan yang baik dan didukung dengan kesadaran *anti-fraud* yang tinggi diharapkan dapat menumbuhkan kepedulian semua pihak dalam organisasi terhadap pencegahan kecurangan

Bersumber pada *Statement on Auditing Standard* Nomor 99, *American Institute of Certified Public Accountant* (AICPA) dalam *Management Anti-Fraud and Controls* mengungkapkan dimensi pengukuran yang digunakan dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan, antara lain : (Wulandari, 2018)

1. Menciptakan dan memelihara budaya kejujuran
2. Menciptakan dan memelihara etika yang tinggi
3. Melaksanakan evaluasi atas proses anti *fraud*
4. Pengendalian *fraud*
5. Mengembangkan proses pengawasan yang memadai

Kurniasari (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa untuk menciptakan budaya anti *fraud*, diperlukan strategi/kebijakan dari manajemen untuk melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Perbaiki sistem pengawasan dan pengendalian
- b. Meningkatkan kultur organisasi
- c. Merumuskan nilai anti *fraud*
- d. Menerapkan sistem *reward* dan *punishment*
- e. Sosialisasi anti *fraud* bagi seluruh anggota perusahaan
- f. Membentuk agen perubahan.

Selain hal-hal tersebut di atas, Tuanakotta (2014) memberikan beberapa hal pencegahan *fraud* keuangan, diantaranya :

1. *Risk Analysis.*

Desain kebijakan anti korupsi harus diawali dengan melakukan analisa apa saja pola korupsi yang mungkin terjadi. Kemudian ditindaklanjuti dengan desain program anti korupsi yang sejalan dengan analisa tersebut.

2. Implementasi.

Melakukan sosialisasi kebijakan anti korupsi, pelatihan anti korupsi, dan evaluasi proses bisnis untuk menghindari korupsi.

3. Sanksi.

Harus ada sosialisasi kepada seluruh karyawan mengenai sanksi atas korupsi. Sanksi itu dapat berupa pengurangan kompensasi, tidak naik jabatan, atau bahkan pemecatan dan/atau proses hukum.

4. *Monitoring.*

Melakukan evaluasi program anti korupsi secara berkala dan mengambil langkah perbaikan secara terus menerus.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa

2.1.4 Sistem Pengendalian Internal

A. Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Pengertian Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang dikemukakan oleh Diana (2017) “adalah semua rencana organisasional, metode, dan pengukuran yang dipilih oleh suatu kegiatan usaha untuk mengamankan harta kekayaannya, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi usaha tersebut, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan”.

Romney (2016) menjelaskan sistem pengendalian internal adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan-tujuan dari pengendalian telah tercapai, yang meliputi :

1. Mengamankan aset, mencegah atau mendeteksi perolehan, penggunaan, atau penempatan yang tidak sah
2. Mengelola catatan dengan detail yang baik untuk melaporkan aset perusahaan secara akurat dan wajar
3. Memberikan informasi yang akurat dan reliabel
4. Menyiapkan laporan keuangan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan
5. Mendorong dan memperbaiki efisiensi operasional
6. Mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajerial yang telah ditentukan
7. Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.

The Committee of Sponsoring Organizations (COSO) dalam Diana (2017) mendefinisikan pengendalian internal sebagai proses yang diimplementasikan oleh Dewan Direksi, manajemen, serta seluruh staf dan karyawan di bawah arahan mereka dengan tujuan untuk memberikan jaminan yang memadai atas tercapainya tujuan pengendalian internal.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan sebuah sistem pengendalian (pengawasan) terhadap seluruh aktivitas operasional yang dilakukan oleh seluruh anggota perusahaan untuk menjaga/memelihara harta perusahaan dari tindakan kecurangan atau kejahatan lainnya yang dilakukan oleh anggota perusahaan itu sendiri.

Keberadaan Sistem pengendalian internal tidak melihat besar kecilnya institusi atau perusahaan, tetapi lebih kepada kualitas sistem pengendalian itu

sendiri, apakah lemah atau kuat. Lemah atau kuatnya sebuah sistem pengendalian internal dipengaruhi luasnya lingkungan pengendalian, dan kepatuhan seluruh anggota ikut dalam penguatan pengawasan kegiatan operasional.

B. Tujuan dan Manfaat Sistem Pengendalian Internal

Tujuan dari Sistem Pengendalian Internal (SPI) menurut COSO dalam Diana (2017) adalah menyediakan keyakinan yang memadai dari sisi :

1. Efektivitas dan efisiensi operasi

Aset perusahaan telah dilindungi dan digunakan untuk keperluan bisnis. Operasional bisnis mengedepankan prinsip efektif dan efisien dalam penggunaan aset perusahaan dan penempatan biaya yang sesuai dan wajar.

2. Reliabilitas laporan keuangan

Pencatatan keuangan terhindar dari rekayasa, manipulasi dan sebagainya, untuk mewujudkan kondisi laporan keuangan yang realistis dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Kesesuaian dengan aturan dan regulasi yang ada.

Seluruh anggota perusahaan tanpa kecuali tunduk dan patuh pada ketentuan yang berlaku, baik ketentuan yang bersumber dari internal perusahaan maupun dari eksternal perusahaan (dari regulator).

Manfaat dari sistem pengendalian internal bagi perusahaan adalah :

1. Terlindunginya aset perusahaan dari pencurian, kecurangan, penyalahgunaan, atau kesalahan penempatan.
2. Kinerja keuangan yang tergambar dalam laporan keuangan menampilkan kondisi yang realistis. Atau dengan kata lain mendorong pencapaian kinerja keuangan (keuntungan) yang realistis dan meningkat.

3. Terciptanya perilaku anggota perusahaan yang taat pada ketentuan, etika, dan peraturan lainnya. Atau dengan kata lain tercipta budaya taat azas dan menjunjung disiplin.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengendalian internal adalah menjaga dan menjamin seluruh aktivitas perusahaan telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan pengelolaan aset/harta perusahaan dilakukan sesuai dengan pencapaian tujuan perusahaan.

C. Efektivitas Sistem Pengendalian Internal

Metode COSO dalam Diana (2017) merekomendasikan 5 komponen efektivitas Sistem Pengendalian Internal dalam perusahaan, yaitu :

1. Lingkungan Pengendalian

Merupakan perilaku manajemen dan seluruh karyawan mengenai kepedulian pentingnya pengendalian. Faktor yang mempengaruhinya :

- a. Filosofi manajemen dan gaya kepemimpinan
- b. Komitmen terhadap integritas dan nilai-nilai etika
- c. Komitmen terhadap kompetensi
- d. Pembentukan Komite Audit Oleh Dewan Direksi
- e. Struktur Organisasi
- f. Penetapan otoritas dan tanggung jawab
- g. Kebijakan dan praktek sumber daya manusia.

2. Aktivitas Pengendalian

Prosedur pengendalian internal dibuat untuk memberikan keyakinan yang memadai, bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai, melalui pencapaian kualitas

kinerja keuangan, praktek akuntansi yang memadai, termasuk mencegah kecurangan. Faktor aktivitas pengendalian meliputi :

- a. Pemisahan tugas
 - b. Otorisasi yang memadai atas setiap transaksi bisnis yang terjadi
 - c. Mengamankan harta dan catatan keuangan perusahaan
 - d. Menciptakan adanya pengecekan independen atas pekerjaan karyawan lainnya.
 - e. Personal yang kompeten, rotasi kerja dan cuti wajib
3. Penaksiran Risiko

Manajemen harus menilai risiko (preventif dan korektif), dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengendalikannya, sehingga tujuan pengendalian internal dapat dicapai. Penaksiran risiko meliputi :

- a. Tindakan yang disengaja maupun tidak disengaja
 - b. Bencana alam, kerusuhan politik, situasi darurat, perubahan peraturan, perubahan dalam faktor-faktor ekonomi, dan sebagainya
 - c. Kesalahan perangkat lunak dan kegagalan peralatan komputer
4. Informasi dan Komunikasi

Informasi harus diidentifikasi, diproses dan dikomunikasikan ke personil yang tepat, sehingga setiap orang dapat mengarahkan aktivitas operasional dengan jelas, dan memastikan kepatuhan pada etika pelaporan, hukum, dan peraturan lainnya. Beberapa faktor tersebut meliputi :

- a. Mengidentifikasi dan mencatat semua transaksi yang valid
- b. Mengklasifikasikan transaksi sebagaimana seharusnya
- c. Mencatat transaksi sesuai dengan nilai moneter yang tepat.

- d. Mencatat transaksi pada periode akuntansi yang tepat
- e. Menyajikan transaksi dan pengungkapan terkait dalam laporan keuangan secara tepat.

5. Pengawasan

Pengawasan terhadap sistem pengendalian internal dapat menemukan kelemahan-kelemahan dan memperbaiki efektivitas pengendalian. Sistem pengendalian internal dapat diawasi melalui usaha manajemen perusahaan yang berkelanjutan atau evaluasi terpisah. Beberapa faktor yang dapat dilakukan untuk melakukan pengawasan Sistem Pengendalian Internal :

- a. Supervisi yang efektif
- b. Akuntansi pertanggungjawaban
- c. Pelaksanaan audit internal.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya penulis gunakan sebagai rujukan dalam penelitian ini. Tujuannya agar penulis mendapat pemahaman tentang tahapan penelitian, tahapan menganalisa data, dan pengambilan kesimpulan. Beberapa penelitian sebelumnya tersebut ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian Sebelumnya

| Peneliti/ Tahun | Judul Penelitian | Variabel X | Variabel Y | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|----------------------|--|---|------------------|-------------------|--|
| Rajagukguk (2017) | Pengaruh Internal Audit Dan Pencegahan <i>Fraud</i> Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada PT. Pekebunan Nusantara IV). | Internal Audit (X ₁) Pencegahan <i>Fraud</i> (X ₂) | Kinerja Keuangan | Uji-t dan Uji-F | Peran Internal Audit berpengaruh terhadap kinerja keuangan Pencegahan <i>fraud</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan Secara simultan peran Internal Audit dan Pencegahan |

| | | | | | |
|------------------|---|---|-----------------------|----------------------------------|--|
| | | | | | <i>Fraud</i> berpengaruh terhadap kinerja keuangan |
| Wulandari (2018) | Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti <i>Fraud</i> , Integritas, Dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan | Pengendalian Internal (X_1) Kesadaran Anti <i>Fraud</i> (X_2) Integritas (X_3) Independensi (X_4) Profesionalisme (X_5) | Pencegahan Kecurangan | Regresi Linier | Pengendalian Internal, Integritas, Independensi dan Profesionalisme berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan Kesadaran anti <i>fraud</i> tidak berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan |
| Nugraha (2015) | Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali | Profesionalisme (X_1) Etika Profesi (X_2) Pelatihan Auditor (X_3) | Kinerja Auditor | Uji-t Uji-F Regresi Linier | Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor baik secara parsial maupun simultan. |
| Theresa (2014) | Pengaruh Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Study Empiris Pada Perbankan Di Pekanbaru) | Peran Audit Internal | Pencegahan Kecurangan | Regresi Linier Uji-t Uji-F | Peran Audit Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan |
| Hanum (2017) | Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Dinas dan Badan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara). | Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X_1) Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi (X_2) | Kinerja Keuangan | Regresi Linier Uji-t Uji-F | Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan secara parsial maupun simultan |

Sumber : Data diolah dari Website

2.3 Kerangka Konseptual

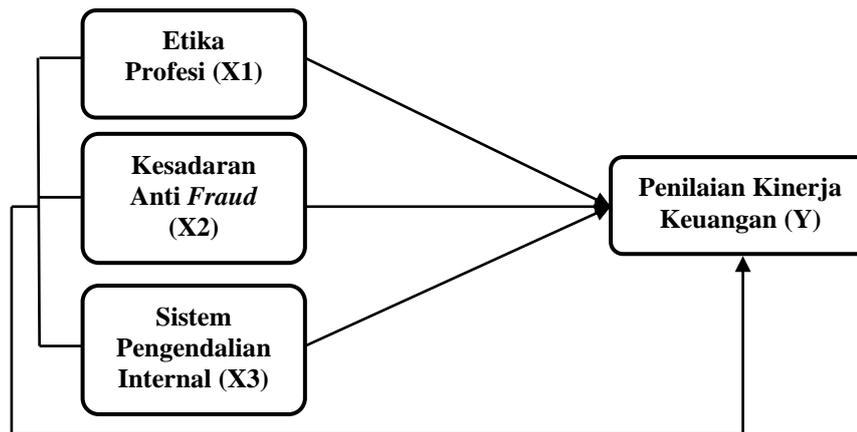
Umumnya strategi yang dibangun oleh manajemen perusahaan adalah bertujuan untuk menghasilkan kinerja keuangan yang tumbuh positif. Pertumbuhan yang demikian dapat dicapai jika seluruh elemen dalam perusahaan dapat bekerja maksimal dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dukungan dari

internal auditor untuk menghasilkan kinerja keuangan yang positif, mereka harus memegang teguh pada etika profesi yang mereka anut. Mengendalikan Sistem Pengendalian Internal yang dibangun harus berjalan sesuai fungsinya, dan melakukan pencegahan tindakan kecurangan sebagai bentuk budaya anti *fraud* dalam perusahaan. Jika kesemuanya itu berjalan maksimal, maka perwujudan kinerja keuangan yang positif terealisasi dengan baik.

Etika profesi harus melekat pada setiap orang dalam perusahaan dengan posisi dan jabatan apapun. Etika profesi mengajarkan orang-orang untuk bersikap profesional dalam profesinya atau bidang kerjanya. Apakah dia seorang Komisaris, Direktur, Kepala Bagian, staf biasa ataupun pada level yang paling rendah sekalipun, itu semua adalah profesi yang melekat pada struktural yang harus dijalankan secara profesional dan beretika. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nugraha (2015) yang menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Kinerja keuangan yang tumbuh berkembang secara positif disebabkan karena adanya etika profesi yang baik yang melekat pada setiap orang dalam perusahaan tersebut dengan posisi dan jabatan apapun.

Penelitian Rajagukguk (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa peran internal auditor dan pencegahan *fraud* berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hanum (2017) menyimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Berdasarkan beberapa teori, latar belakang masalah dan beberapa kesimpulan penelitian sebelumnya, maka penulis menyusun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.3 : Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan dan kerangka konseptual tersebut di atas, maka selanjutnya dirumuskan hipotesis. Manullang (2014) menjelaskan, hipotesis adalah “dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian”. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

1. Etika profesi, kesadaran anti *fraud* dan Sistem Pengendalian Internal secara parsial berpengaruh terhadap penilaian kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
2. Etika Profesi, Kesadaran Anti *Fraud* dan Sistem Pengendalian Internal secara simultan berpengaruh terhadap penilaian kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif menurut Rusiadi et.al (2014) “adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau mandiri tanpa membuat perbandingan dengan variabel yang lain”.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa, yang beralamat di Jl. Raya Medan Tanjung Morawa Km.16,5 Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan dimulai pada bulan Maret 2020 sampai Desember 2020. Perencanaan tahapan pelaksanaan penelitian ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skedul Penelitian

| No | Aktivitas | 2019 | 2020 | | | | | 2021 | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------|------|-------------|--------------|-----|-------------|-----|------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | Des | Jan s/d Jun | Jul s/d Sept | Okt | Nov s/d Des | Jan | | | | | | | | | | | |
| 1 | Riset awal/ Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Perbaikan Acc Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | |

3.3 Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan, (2014) pengertian dari populasi “adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan”. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kantor Direksi. Adapun jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 342 orang.

B. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan, (2014), sampel adalah “bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian”. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Manullang dan Pakpahan 2014:76) dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = kesalahan sampel yang dapat ditoleransi (10%)

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka diperoleh sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{342}{1 + (342 \times 0,1^2)}$$

n = 77,37 dibulatkan 77 sampel/responden.

Rincian sampel/responden ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Jumlah Sampel/Responden Penelitian

| No | Bagian | Jumlah |
|----|------------------------------|--------|
| 1 | Pembiayaan | 11 |
| 2 | Satuan Pengendalian Internal | 7 |
| 3 | Komersil | 7 |
| 4 | SDM | 9 |
| 5 | Umum | 6 |
| 6 | Tanaman | 5 |
| 7 | Perencanaan & Pengembangan | 12 |
| 8 | Akuntansi & Keuangan | 15 |
| 9 | Hukum | 5 |
| | Total | 77 |

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, Tahun 2020

3.3.2 Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui jawaban kuesioner dan hasil wawancara, serta data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti yaitu PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

B. Sumber Data

Dilihat melalui jenis dan sumber datanya, maka data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Objek penelitian. Data utama dalam penelitian ini bersumber dari objek yang diteliti secara langsung, yaitu PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.
2. Literatur (bahan bacaan). Data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber yang melengkapi penelitian ini seperti buku-buku literatur, jurnal, artikel dan sebagainya.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan bagian dari penelitian yang memberikan penjelasan variabel-variabel operasional agar dapat diukur. Menurut Rusiadi et.al (2014) “definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup batasan penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur”. Dalam penelitian ini digunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik pengaruh negatif maupun positif. Variabel bebas dalam penelitian adalah etika profesi (X_1), kesadaran anti fraud (X_2) dan Sistem Pengendalian Intern (X_3).

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Dikatakan variabel terikat karena dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel terikat penelitian ini adalah Kinerja Keuangan (Y).

Indikator yang digunakan untuk menjelaskan masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Indikator etika profesi (X_1), yaitu indikator yang memperjelas variabel etika profesi dengan pendekatan etika profesi internal auditor, yang meliputi : tanggung jawab, mengedepankan kepentingan perusahaan, integritas, objektivitas/independensi, kompetensi/ketentuan profesi, menjaga kerahasiaan, dan profesional.
2. Indikator kesadaran anti *fraud* (X_2) yaitu indikator yang memperjelas variabel kesadaran anti *fraud* yang meliputi : perbaikan sistem pengawasan dan

pengendalian, meningkatkan kultur organisasi, merumuskan nilai anti fraud, menerapkan *reward* dan *punishment*, sosialisasi anti *fraud*, dan membentuk agen perubahan.

3. Indikator Sistem Pengendalian Internal (X_3), yaitu indikator yang memperjelas variabel Sistem Pengendalian Internal yang meliputi : melindungi aset perusahaan, kinerja keuangan yang realistis, dan kepatuhan pada ketentuan.
4. Indikator Penilaian kinerja keuangan (Y), yaitu indikator yang memperjelas variabel penilaian kinerja keuangan, yang meliputi : Finansial, Pelanggan, Proses Bisnis Internal, Pembelajaran dan Pertumbuhan.

Dalam penelitian ini skala pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Manulang (2014) menjelaskan bahwa skala Likert dirancang dan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai negatif. Umumnya Skala Likert mengandung pilihan jawaban : Sangat Setuju, Setuju, Netral/Ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Skor yang diberikan adalah 5, 4, 3, 2, 1 seperti tertera pada skala parameter sebagai berikut :

Tabel 3.3 : Kriteria Pengukuran Skala Likert

| Kriteria | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Ragu-ragu (R) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Manullang (2014)

Berikut ini disajikan tabel definisi operasional variabel penelitian, indikator variabel penelitian, dan skala ukur terhadap variabel yang diteliti dalam

penelitian ini, yaitu variabel etika profesi, kesadaran anti *fraud*, Sistem Pengendalian Internal dan kinerja keuangan sebagai berikut :

Tabel 3.4 : Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Skala Ukur |
|--|--|---|------------|
| Etika Profesi (X ₁) | Etika profesi adalah pernyataan-pernyataan yang berorientasi pada pedoman yang digunakan sebagai haluan perilaku di dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya (Sawyer dalam Ibeng, 2020) | a. Tanggung Jawab b. Kepentingan perusahaan c. Integritas d. Objektivitas e. Independensi f. Kompetensi g. Komitmen pada etika profesi h. Menjaga kerahasiaan i. Profesional (IAPI dalam Nugraha, 2015) | Likert |
| Kesadaran Anti Fraud (X ₂) | <i>Fraud</i> adalah penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (<i>illegal act</i>), yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya menipu atau memberikan gambaran keliru (<i>mislead</i>) kepada pihak-pihak lain, yang dilakukan oleh orang-orang ,baik dari dalam maupun dari luar organisasi (Karyono,2013) | a. Perbaikan pengawasan b. Meningkatkan kultur organisasi c. Nilai anti fraud d. Reward & Punishment e. Sosialisasi Anti Fraud f. Agen perubahan (Kurniasari, 2018) | Likert |
| Sistem Pengendalian Internal (X ₃) | Sistem Pengendalian Internal adalah semua rencana organisasional, metode, dan pengukuran yang dipilih oleh suatu kegiatan usaha untuk mengamankan harta kekayaannya, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi usaha tersebut, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. (Diana, 2017) | a. Melindungi aset perusahaan b. Kinerja keuangan yang realistis c. Azas kepatuhan (Diana, 2017) | Likert |
| Penilaian Kinerja Keuangan (Y) | Penilaian Kinerja keuangan adalah penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menghasilkan laba. (Sucipto dalam Rajagukguk, 2018) | a. Finansial b. Pelanggan c. Proses Bisnis Internal d. Pembelajaran dan pertumbuhan (Kaplan dan Norton dalam Purwanti, 2013) | Likert |

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan materi skripsi yang akan dianalisis.

2. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti :
 - a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
 - b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapat data yang menunjang penelitian.
 - c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Uji validitas menurut Rusiadi et.al (2014) adalah uji data yang dilakukan “untuk mengetahui tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan”. Maksudnya adalah apakah butir pertanyaan dalam angket memberikan tingkat akurasi atau validitas sesuai dengan tujuan pengukuran dimaksud. Jika r hitung untuk tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (r hitung > dari r tabel), maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid”. Kondisi kebalikannya jika r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung < r tabel) maka butir pertanyaan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Rusiadi et.al (2014) “adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama”. Maksudnya untuk mengetahui konsistensi hasil jawaban responden. Tinggi rendahnya nilai uji reliabilitas tergantung dari standar parameter nilai *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen (pertanyaan angket) dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal . Rusiadi et.al (2014) uji normalitas dilakukan untuk mendeteksi sifat distribusi normal data yang diuji. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histogram memberikan pola yang sedikit miring ke kiri atau kanan, dapat dikatakan variabel pengganggu atau residual mendekati distribusi normal.

Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sebagian kecil keluar garis dan kemudian mengikuti

kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

B. Uji Multikolinieritas

Rusiadi et.al (2014) menyatakan uji multikolinieritas merupakan analisis yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

C. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi et.al (2014) menjelaskan Uji Heterokedastisitas adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari satu residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Scatterplot. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/ bebas heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji-t).

Uji- t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau *Sig.t* $< 0,05$ dan *t*-hitung $>$ *t*-tabel maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau *Sig.t* $> 0,05$ dan *t*-hitung $<$ *t*-tabel maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

B. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F ini akan menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau *Sig.F* $< 0,05$ dan *F*-hitung $>$ *F*-tabel maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Jika nilai probabilitas atau $Sig.F > 0,05$ dan $F\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

C. Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen. Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen. Model regresi dapat dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja keuangan)

$\beta_1 X_1$ = Koefisien regresi variabel bebas X_1 (Etika Profesi)

$\beta_2 X_2$ = Koefisien regresi variabel bebas X_2 (Kesadaran Anti Fraud)

$\beta_3 X_3$ = Koefisien regresi variabel bebas X_3 (Sistem Pengendalian Internal)

a = konstanta

D. Uji Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat dapat diketahui dengan melakukan uji Determinasi (R^2). Rusiadi et.al (2014) menjelaskan bahwa Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat). Adapun rumus perhitungan manual untuk menentukan nilai Koefisien Determinasi sebagai berikut :

$$KD = R = R^2 \times 100\%$$

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = angka determinasi yang dipangkatduakan

100% = menentukan nilai persentase

Jika hasil uji determinasi KD semakin besar atau mendekati 1, maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar, artinya model yang digunakan semakin kuat menerangkan variabel terikat, atau sebaliknya. Dengan demikian secara normal diterangkan bahwa R^2 berada di antara 0 dan 1 atau $0 \leq KD \leq 1$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) atau yang lebih dikenal dengan PT. PN-II dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No.7 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. Perusahaan Perkebunan ini berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan penggabungan dari kebun-kebun di wilayah Sumatera Utara dari bekas perkebunan PTP II dan PTP IX.

Sejarah berdirinya perusahaan perkebunan ini pada tanggal 11 Maret 1966 dengan Akte pendirian No. 35 yang ditandatangani oleh Notaris Harun Kamil, SH Notaris di Jakarta berdasarkan SK Menteri Keuangan Republik Indonesia No.188/KMK.061/116 tanggal 11 Maret 1966 tentang Penempatan Modal pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero).

Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa berlokasi di Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km 16, Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Lokasi ini sekaligus menjadi Kantor Direksi yang mengendalikan jalannya operasional perusahaan. Tanaman kelapa sawit, merupakan komoditi utama PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Selain itu, perusahaan ini juga mengelola tanaman tebu, tembakau, karet dan *cacao* (cokelat) yang dikelola di areal lahan seluas 103.860 hektar. Kebun yang dimiliki sebanyak 31 unit kebun usaha yang tersebar di sebagian besar wilayah Sumatera Utara.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

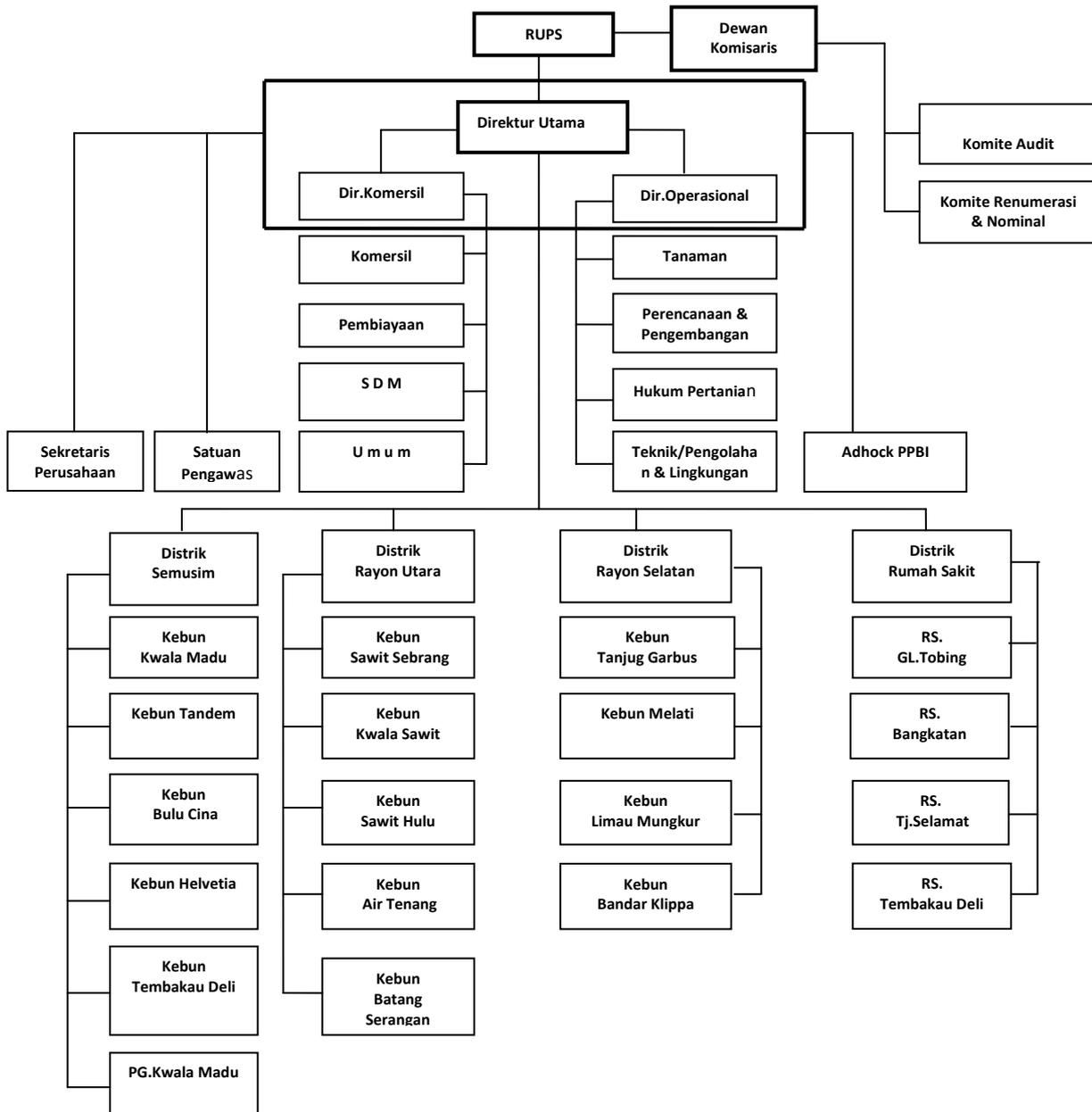
Adapun visi PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) adalah menjadi perusahaan perkebunan multi usaha berdaya saing tinggi.

Misi PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) adalah mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan usaha memberikan kontribusi optimal, menjaga kelestarian dan pertambahan nilai.

4.1.3 Uraian Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi untuk mempertegas dan memperjelas alur aktivitas dan operasional dalam sebuah rangkaian pencapaian sebuah tujuan, hubungan antar fungsi, alur delegasi, wewenang dan tanggung jawab, maka disusun kerangka organisasi dalam bentuk struktur organisasi secara formal. Tujuannya dari struktur organisasi tersebut adalah untuk memudahkan orang-orang dalam organisasi tersebut mencapai tujuan organisasi secara efektif. Juga untuk mempertegas/memperjelas peran dan fungsi masing-masing anggota organisasi, agar terhindar dari tumpang tindih tugas dan tanggung jawab yang dapat menyimpangkan tujuan organisasi.

Berikut adalah bagan Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :



Sumber : PTP. Nusantara II (Pesero) Tanjung Morawa Tahun 2020

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi

4.1.4 Deskriptif Responden

Dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, diperoleh gambaran kelompok responden berdasarkan jenis kelamin dan usia dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1
Deskriptif Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | % |
|-------|---------------|----------------|--------|
| 1 | Pria | 50 | 65% |
| 2 | Wanita | 27 | 35% |
| Total | | 77 | 100,0% |

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Tabel 4.1 memberikan penjelasan bahwa jumlah sampel/responden pria lebih mendominasi komposisi responden yang diteliti yaitu 50 sampel atau 64,9%. Sedangkan kelompok sampel wanita berjumlah 27 orang atau 35,1%. Komposisi tersebut di atas diharapkan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil penelitian yang dihasilkan nantinya.

Untuk deskriptif responden berdasarkan usia ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah | % |
|-------|-----------------|--------|------|
| 1 | < 30 tahun | 41 | 53% |
| 2 | 30 s/d 39 tahun | 10 | 13% |
| 3 | 40s/d 49 tahun | 19 | 25% |
| 4 | ≥ 50 tahun | 7 | 9% |
| Total | | 77 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Tabel 4.2 memberikan penjelasan bahwa komposisi responden penelitian mayoritas berusia di bawah 30 tahun sebanyak 41 orang atau 53%. Responden yang berusia 30 sampai 39 tahun sebanyak 10 responden atau 13%. Kedua kelompok usia ini merupakan kelompok produktif yang memiliki energi dan semangat kerja yang tinggi. Kelompok usia 40 sampai dengan 49 tahun sebanyak

19 responden atau 25% dan kelompok usia lebih dari 50 tahun sebanyak 7 responden atau 9%. Dilihat dari sisi psikologis sesungguhnya kedua kelompok ini termasuk kelompok kerja teknis, lebih banyak pada bidang analisis, strategis dan futuristik.

Deskriptif responden berdasarkan masa kerja di perusahaan ini ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja (Thn) | Jumlah (orang) | % |
|----|------------------|----------------|-------------|
| 1 | < 5 | 48 | 62% |
| 2 | ≥ 5 - 10 | 3 | 4% |
| 3 | > 10 – 15 | 1 | 1% |
| 4 | > 15 – 20 | 6 | 8% |
| 5 | > 20 – 25 | 14 | 18% |
| 6 | > 25 | 5 | 7% |
| | Jumlah | 77 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Mayoritas masa kerja responden sampai dengan 5 tahun sebanyak 48 responden atau 62%. Ini menunjukkan bahwa responden yang diteliti masih belum memiliki pengalaman yang memadai di bidang perkebunan. Masa kerja 5 sampai 10 tahun sebanyak 3 responden atau 4%. Kemudian masa kerja 10 sampai 15 tahun hanya 1 responden atau 1%. Berikutnya masa kerja 20 sampai 25 tahun 14 responden atau 18% dan masa kerja lebih dari 25 tahun sebanyak 5 responden atau 7%. Kedua kelompok masa kerja terakhir di atas merupakan pegawai yang sudah memiliki pengalaman yang sangat memadai di bidang perkebunan.

Deskriptif responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah (orang) | % |
|----|---------------|----------------|-------------|
| 1 | SLTA | 7 | 9% |
| 2 | DIPLOMA III | 5 | 6% |
| 3 | STRATA-1 | 62 | 81% |
| 4 | STRATA-2 | 3 | 4% |
| | Jumlah | 77 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Masih terdapat responden yang memiliki latar pendidikan SLTA sebanyak 7 responden atau 9%. Diploma III sebanyak 5 responden atau 6%. Umumnya kedua kelompok pendidikan ini mereka yang sudah berusia matang dan memiliki pengalaman yang sangat memadai di bidang kerjanya. Sedangkan pendidikan responden Strata-1 sebanyak 62 responden atau 81%, dan kelompok pendidikan ini mayoritas dalam sampel yang diteliti. Strata-2 sebanyak 3 responden atau 4%. Kelompok pendidikan ini merupakan kelompok kerja yang umumnya masih berusia muda dan produktif.

4.1.5 Statistik Deskriptif Data Penelitian

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner yang telah diberikan kepada 77 responden karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa, diperoleh data dalam bentuk jawaban kuesioner. Untuk melihat kecenderungan jawaban/opini responden terhadap masing-masing variabel penelitian, akan dinilai berdasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada penjelasan masing-masing variabel.

A. Deskriptif Variabel Etika Profesi

Variabel etika profesi pada penelitian ini, diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel tersebut. Hasil pendapat/opini responden terhadap variabel etika profesi tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini

Tabel 4.5
Opini Responden
Terhadap Variabel Etika Profesi (X₁)

| No | Pertanyaan | Skor | | | | | Jumlah |
|-------------------|-------------------|-------|-------|-------|------|------|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1. | X _{1.1} | 28 | 41 | 7 | 0 | 1 | 77 |
| | | 36,4% | 53,2% | 9,1% | 0% | 1,3% | 100% |
| 2. | X _{1.2} | 25 | 40 | 10 | 2 | 0 | 77 |
| | | 32,5% | 51,9% | 13,0% | 2,6% | 0% | 100% |
| 3. | X _{1.3} | 19 | 44 | 11 | 2 | 1 | 77 |
| | | 24,7% | 57,1% | 14,3% | 2,6% | 1,3% | 100% |
| 4. | X _{1.4} | 20 | 44 | 10 | 3 | 0 | 77 |
| | | 26,0% | 57,1% | 13,0% | 3,9% | 0% | 100% |
| 5. | X _{1.5} | 21 | 33 | 20 | 3 | 0 | 77 |
| | | 27,3% | 42,9% | 26,0% | 3,9% | 0% | 100% |
| 6. | X _{1.6} | 17 | 33 | 25 | 1 | 1 | 77 |
| | | 22,1% | 42,9% | 32,5% | 1,3% | 1,3% | 100% |
| 7. | X _{1.7} | 23 | 35 | 16 | 2 | 1 | 77 |
| | | 29,9% | 45,5% | 20,8% | 2,6% | 1,3% | 100% |
| 8. | X _{1.8} | 17 | 43 | 16 | 1 | 0 | 77 |
| | | 22,1% | 55,8% | 20,8% | 1,3% | 0% | 100% |
| 9. | X _{1.9} | 23 | 41 | 11 | 2 | 0 | 77 |
| | | 29,9% | 53,2% | 14,3% | 2,6% | 0% | 100% |
| 10 | X _{1.10} | 15 | 47 | 13 | 1 | 1 | 77 |
| | | 19,5% | 61,0% | 16,9% | 1,3% | 1,3% | 100% |
| Total | | 208 | 401 | 139 | 17 | 5 | 770 |
| Persentase | | 27,0% | 52,1% | 18,1% | 2,2% | 0,6% | 100,0% |

Sumber :Penelitian Tahun 2020 (data diolah)

Tabel 4.5 menjelaskan opini responden terhadap praktek etika profesi di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Perolehan hasil menunjukkan opini sangat setuju 27%, yang memberikan opini setuju sekitar 52,1%, yang memberikan opini kurang setuju 18,1%, yang memberikan opini tidak setuju sekitar 2,2% dan yang memberikan opini sangat tidak setuju 0,6%. Opini yang dominan 52,1% responden memberikan opini setuju terhadap praktek etika profesi di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

B. Deskriptif Variabel Kesadaran Anti *Fraud*

Variabel kesadaran anti *fraud* pada penelitian ini, diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel tersebut. Hasil pendapat/opini terhadap variabel kesadaran anti *fraud* tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Opini Responden
Terhadap Variabel Kesadaran Anti *Fraud* (X₂)

| No | Pertanyaan | Skor | | | | | Jumlah |
|-------------------|-------------------|-------|-------|-------|-------|------|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1. | X _{2.1} | 15 | 47 | 13 | 2 | 0 | 77 |
| | | 19,5% | 61,0% | 16,9% | 2,6% | 0% | 100% |
| 2. | X _{2.2} | 9 | 46 | 19 | 3 | 0 | 77 |
| | | 11,7% | 59,7% | 24,7% | 3,9% | 0% | 100% |
| 3. | X _{2.3} | 12 | 41 | 21 | 3 | 0 | 77 |
| | | 15,6% | 53,2% | 27,3% | 3,9% | 0% | 100% |
| 4. | X _{2.4} | 12 | 36 | 20 | 8 | 1 | 77 |
| | | 15,6% | 46,8% | 26,0% | 10,4% | 1,3% | 100% |
| 5. | X _{2.5} | 10 | 36 | 25 | 5 | 1 | 77 |
| | | 13,0% | 46,8% | 32,5% | 6,5% | 1,3% | 100% |
| 6. | X _{2.6} | 19 | 40 | 17 | 1 | 0 | 77 |
| | | 24,7% | 51,9% | 22,1% | 1,3% | 0% | 100% |
| 7. | X _{2.7} | 11 | 32 | 28 | 5 | 1 | 77 |
| | | 14,3% | 41,6% | 36,4% | 6,5% | 1,3% | 100% |
| 8. | X _{2.8} | 12 | 37 | 25 | 2 | 1 | 77 |
| | | 15,6% | 48,1% | 32,5% | 2,6% | 1,3% | 100% |
| 9. | X _{2.9} | 11 | 37 | 24 | 2 | 3 | 77 |
| | | 14,3% | 48,1% | 31,2% | 2,6% | 3,9% | 100% |
| 10 | X _{2.10} | 11 | 31 | 28 | 6 | 1 | 77 |
| | | 14,3% | 40,3% | 36,4% | 7,8% | 1,3% | 100% |
| Total | | 122 | 383 | 220 | 37 | 8 | 770 |
| Persentase | | 15,8% | 49,7% | 28,6% | 4,8% | 1,0% | 100,0% |

Sumber : Penelitian Tahun 2020 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan opini responden terhadap kesadaran anti *fraud* di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Perolehan hasil menunjukkan opini sangat setuju 15,8%, yang memberikan opini setuju sekitar 49,7%, yang memberikan opini kurang setuju 28,6%, yang memberikan opini tidak setuju sekitar 4,8% dan yang memberikan opini sangat tidak setuju 1%. Opini yang dominan 49,7% responden memberikan opini setuju terhadap

praktek kesadaran anti *fraud* di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

C. Deskriptif Variabel Sistem Pengendalian Internal

Variabel sistem pengendalian internal pada penelitian ini, diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel tersebut. Hasil pendapat/opini terhadap variabel sistem pengendalian internal tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Opini Responden
Terhadap Variabel Sistem Pengendalian Internal (X₃)

| No | Pertanyaan | Skor | | | | | Jumlah |
|-------------------|-------------------|-------|-------|-------|------|------|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1. | X _{3.1} | 16 | 41 | 13 | 5 | 2 | 77 |
| | | 20,8% | 53,2% | 16,9% | 6,5% | 2,6% | 100% |
| 2. | X _{3.2} | 14 | 37 | 21 | 4 | 1 | 77 |
| | | 18,2% | 48,1% | 27,3% | 5,2% | 1,3% | 100% |
| 3. | X _{3.3} | 12 | 44 | 20 | 1 | 0 | 77 |
| | | 15,6% | 57,1% | 26,0% | 1,3% | 0% | 100% |
| 4. | X _{3.4} | 8 | 48 | 17 | 4 | 0 | 77 |
| | | 10,4% | 62,3% | 22,1% | 5,2% | 0% | 100% |
| 5. | X _{3.5} | 10 | 46 | 20 | 1 | 0 | 77 |
| | | 13,0% | 59,7% | 26,0% | 1,3% | 0% | 100% |
| 6. | X _{3.6} | 9 | 50 | 16 | 2 | 0 | 77 |
| | | 11,7% | 64,9% | 20,8% | 2,6% | 0% | 100% |
| 7. | X _{3.7} | 13 | 50 | 10 | 4 | 0 | 77 |
| | | 16,9% | 64,9% | 13,0% | 5,2% | 0% | 100% |
| 8. | X _{3.8} | 8 | 49 | 17 | 3 | 0 | 77 |
| | | 10,4% | 63,6% | 22,1% | 3,9% | % | 100% |
| 9. | X _{3.9} | 9 | 52 | 11 | 3 | 2 | 77 |
| | | 11,7% | 67,5% | 14,3% | 3,9% | 2,6% | 100% |
| 10 | X _{3.10} | 9 | 52 | 13 | 3 | 0 | 77 |
| | | 11,7% | 67,5% | 16,9% | 3,9% | 0% | 100% |
| Total | | 108 | 469 | 158 | 30 | 5 | 770 |
| Persentase | | 14,0% | 60,9% | 20,5% | 3,9% | 0,6% | 100,0% |

Sumber : Penelitian Tahun 2020 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 menjelaskan opini responden terhadap kualitas sistem pengendalian internal di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Perolehan hasil menunjukkan opini sangat setuju 14,0%, yang memberikan opini setuju sekitar 60,9%, yang memberikan opini kurang setuju

20,5%, yang memberikan opini tidak setuju sekitar 3,9% dan yang memberikan opini sangat tidak setuju 0,6%. Opini yang dominan 60,9% responden memberikan opini setuju terhadap penerapan sistem pengendalian internal di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

D. Deskriptif Variabel Penilaian Kinerja Keuangan

Variabel kinerja keuangan pada penelitian ini, diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel tersebut. Hasil pendapat/opini terhadap variabel kinerja keuangan tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Opini Responden
Terhadap Variabel Kinerja Keuangan (Y)

| No | Pertanyaan | Skor | | | | | Jumlah |
|-------------------|-----------------|-------|-------|-------|------|------|--------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1. | Y ₁ | 14 | 41 | 20 | 2 | 0 | 77 |
| | | 18,2% | 53,2% | 26,0% | 2,6% | 0% | 100% |
| 2. | Y ₂ | 14 | 39 | 21 | 3 | 0 | 77 |
| | | 18,2% | 50,6% | 27,3% | 3,9% | 0% | 100% |
| 3. | Y ₃ | 15 | 49 | 13 | 0 | 0 | 77 |
| | | 19,5% | 63,6% | 16,9% | 0% | 0% | 100% |
| 4. | Y ₄ | 15 | 52 | 10 | 0 | 0 | 77 |
| | | 19,5% | 67,5% | 13,0% | 0% | 0% | 100% |
| 5. | Y ₅ | 17 | 45 | 15 | 0 | 0 | 77 |
| | | 22,1% | 58,4% | 19,5% | 0% | 0% | 100% |
| 6. | Y ₆ | 21 | 45 | 10 | 1 | 0 | 77 |
| | | 27,3% | 58,4% | 13,0% | 1,9% | 0% | 100% |
| 7. | Y ₇ | 16 | 37 | 21 | 3 | 0 | 77 |
| | | 20,8% | 48,1% | 27,3% | 3,9% | 0% | 100% |
| 8. | Y ₈ | 15 | 44 | 16 | 1 | 1 | 77 |
| | | 19,5% | 57,1% | 20,8% | 1,3% | 1,3% | 100% |
| 9. | Y ₉ | 26 | 42 | 8 | 1 | 0 | 77 |
| | | 33,8% | 54,5% | 10,4% | 1,3% | 0% | 100% |
| 10 | Y ₁₀ | 17 | 40 | 16 | 4 | 0 | 77 |
| | | 22,1% | 51,9% | 20,8% | 5,2% | 0% | 100% |
| Total | | 170 | 434 | 150 | 15 | 1 | 770 |
| Persentase | | 22,1% | 56,4% | 19,5% | 1,9% | 0,1% | 100,0% |

Sumber :Penelitian Tahun 2020 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 menjelaskan opini responden terhadap kualitas kinerja keuangan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Perolehan hasil menunjukkan opini sangat setuju 22,1%, yang memberikan opini

setuju, sekitar 56,4%, yang memberikan opini kurang setuju 19,5%, yang memberikan opini tidak setuju sekitar 1,9% dan yang memberikan opini sangat tidak setuju 0,1%. Opini yang dominan 56,4% responden memberikan opini setuju terhadap kinerja keuangan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

Tabel berikut ini akan memberikan kesimpulan opini responden terhadap variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.9
Rata-rata Opini Responden Terhadap Variabel Penelitian

| Variabel | Rata-rata Opini | Persentase Opini Responden | | | | |
|------------------------------|-----------------|----------------------------|------|------|-----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| Etika Profesi | 4,026 | 27,0 | 52,1 | 18,1 | 2,2 | 0,6 |
| Kesadaran Anti Fraud | 3,745 | 15,8 | 49,7 | 28,6 | 4,8 | 1,0 |
| Sistem Pengendalian Internal | 3,838 | 14,0 | 60,9 | 20,5 | 3,9 | 0,6 |
| Penilaian Kinerja Keuangan | 3,983 | 22,1 | 56,4 | 19,5 | 1,9 | 0,1 |

Sumber : Penelitian Tahun 2020 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa rata-rata opini responden terhadap seluruh variabel penelitian berada pada skala nilai 3,745 sampai dengan 4,026. Untuk variabel kesadaran anti fraud, sistem pengendalian internal, dan penilaian kinerja keuangan skor nilai variabel yang diteliti berada dalam opini range 3 (kurang setuju). Sementara variabel etika profesi berada pada range 4 (setuju).

4.1.6 Hasil Uji Data Penelitian

A. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas digunakan untuk menguji kelayakan data yang diukur dapat menjelaskan sejauh mana kelayakannya untuk digunakan dalam penelitian. Dengan media SPSS versi 22,0 pengujian validitas data dilakukan dengan menggunakan rumus product moment. Standar r tabel yang digunakan adalah

0,30 (Rusiadi, 2014). Hasil pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Data Penelitian

| Variabel | Item Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|---|-------------------|----------|---------|------------|
| Etika Profesi (X ₁) | X _{1.1} | 0.426 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.2} | 0.361 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.3} | 0.824 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.4} | 0.837 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.5} | 0.782 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.6} | 0.771 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.7} | 0.721 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.8} | 0.869 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.9} | 0.774 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.10} | 0.740 | 0,30 | Valid |
| Kesadaran Anti Fraud (X ₂) | X _{2.1} | 0.750 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.2} | 0.773 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.3} | 0.743 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.4} | 0.596 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.5} | 0.766 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.6} | 0.642 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.7} | 0.804 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.8} | 0.814 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.9} | 0.735 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.10} | 0.831 | 0,30 | Valid |
| Sistem Pengendalian Internal (X ₃) | X _{3.1} | 0.723 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.2} | 0.752 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.3} | 0.618 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.4} | 0.766 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.5} | 0.816 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.6} | 0.804 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.7} | 0.502 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.8} | 0.764 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.9} | 0.643 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.10} | 0.721 | 0,30 | Valid |
| Penilaian Kinerja Keuangan (Y) | Y ₁ | 0.747 | 0,30 | Valid |
| | Y ₂ | 0.733 | 0,30 | Valid |
| | Y ₃ | 0.722 | 0,30 | Valid |
| | Y ₄ | 0.728 | 0,30 | Valid |
| | Y ₅ | 0.835 | 0,30 | Valid |
| | Y ₆ | 0.661 | 0,30 | Valid |
| | Y ₇ | 0.795 | 0,30 | Valid |
| | Y ₈ | 0.820 | 0,30 | Valid |
| | Y ₉ | 0.582 | 0,30 | Valid |

| | | | | |
|--|-----------------|-------|------|-------|
| | Y ₁₀ | 0.712 | 0,30 | Valid |
|--|-----------------|-------|------|-------|

Sumber :Penelitian Tahun 2020 (data diolah)

Penelitian ini mengambil sampel/responden sebanyak 77 orang dengan standar r-tabel 0,30. Berdasarkan table 4.10 diperoleh gambaran bahwa semua nilai r_{-hitung} untuk seluruh instrumen pertanyaan kuesioner dari seluruh variabel yang diteliti (etika profesi, kesadaran anti *fraud*, sistem pengendalian internal, dan penilaian kinerja keuangan) memiliki nilai lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data dari variabel penelitian tersebut bernilai valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Untuk memastikan bahwa data penelitian reliable dan layak digunakan apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas data penelitian ini ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Batas reliabel | Keterangan |
|----|------------------------------|----------------|----------------|------------|
| 1 | Etika Profesi | 0,923 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Kesadaran Anti Fraud | 0,935 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Sistem Pengendalian Internal | 0,921 | 0,60 | Reliabel |
| 4 | Penilaian Kinerja Keuangan | 0,931 | 0,60 | Reliabel |

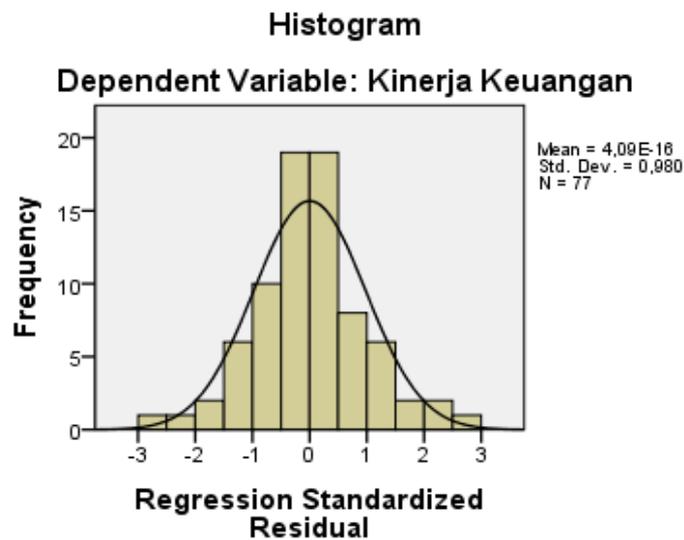
Sumber : Data Penelitian 2020 (data diolah)

Tabel 4.11 menunjukkan seluruh variabel penelitian (etika profesi, kesadaran anti fraud, sistem pengendalian internal, dan penilaian kinerja keuangan) menghasilkan koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga disimpulkan bahwa seluruh data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Maka instrumen pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan dalam pengujian statistik.

4.1.7 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data digunakan untuk membuktikan data telah terdistribusi secara normal. Dari proses data dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji normalitas. Pembuktian distribusi data telah tersebar secara normal, dapat dideteksi dengan menganalisa grafik histogram sebagai berikut :

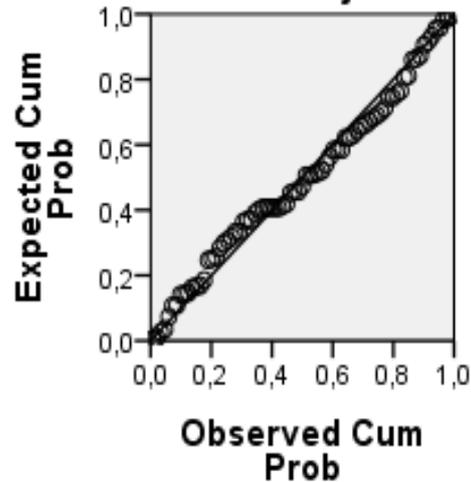


Gambar 4.2 Grafik Histogram Normalitas Data

Gambar 4.2 menjelaskan bahwa data yang bersumber dari opini responden dalam kuesioner telah terdistribusi secara normal. Gambar grafik Histogram di atas telah membuktikan bahwa data telah terdistribusi secara normal dengan pergerakan garis histogram yang membentuk kecembungan yang seimbang (di tengah). Dengan demikian disimpulkan bahwa data yang bersumber dari kuesioner telah terdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji normalitas data juga dapat dibuktikan dengan menganalisa grafik Normal P-Plot. Hasil uji normalitas dengan grafik P-Plot dapat dilihat sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Keuangan



Gambar 4.3 Grafik Normalitas P-Plot

Menguji distribusi kenormalan data dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot, dengan menganalisa sebaran titik-titik data dalam grafik tersebut. Jika pada grafik sebaran data mengikuti pergerakan garis diagonal, maka dalam kondisi yang demikian sebaran datanya normal. Dari gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar searah dan mengikuti garis diagonal, serta penyebarannya berada sekitar garis diagonal tersebut. Dengan demikian, sebaran data dalam penelitian ini dikatakan telah terdistribusi secara normal.

B. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas mendeteksi tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Standar yang digunakan untuk pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

Dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Etika Profesi | ,313 | 3,196 |
| Kesadaran Anti Fraud | ,271 | 3,691 |
| Sistem Pengendalian Internal | ,358 | 2,794 |

Dependent Variable: Penilaian Kinerja Keuangan

Sumber : Penelitian Tahun 2020 (data diolah)

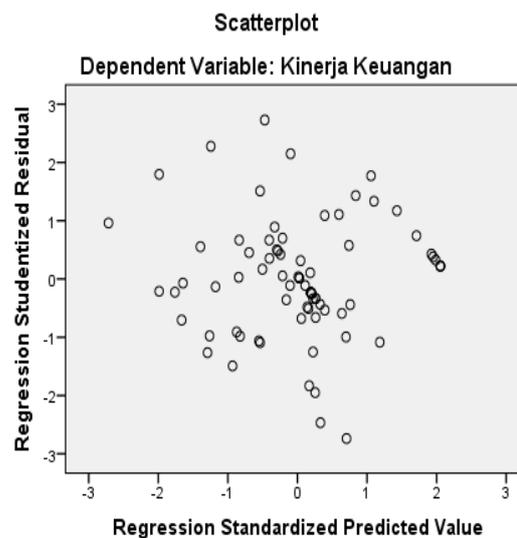
Berdasarkan tabel 4.12 dijelaskan hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

1. Pada variabel etika profesi (X_1) nilai *tolerance* 0,313 masih di bawah nilai 1 dan nilai VIF sebesar 3,196 masih di bawah nilai 10. Dengan demikian data penelitian untuk variabel etika profesi terbebas dari gejala multikolinieritas.
2. Pada variabel kesadaran anti *fraud* (X_2) nilai *tolerance* 0,271 masih di bawah nilai 1, dan nilai VIF sebesar 3,691 masih di bawah nilai 10. Dengan demikian data penelitian untuk variabel kesadaran anti *fraud* terbebas dari gejala multikolinearitas.

3. Pada variabel sistem pengendalian internal (X_3) nilai *tolerance* 0,358 masih di bawah nilai 1, dan nilai VIF sebesar 2,794 masih di bawah nilai 10. Dengan demikian data penelitian untuk variabel sistem pengendalian internal terbebas dari gejala multikolinearitas.

C. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam data penelitian adalah dengan melihat grafik Scatterplot. Dengan grafik tersebut, selanjutnya dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan sebagai berikut :



Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 grafik yang menunjukkan bahwa penyebaran data tidak membentuk pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diteliti.

4.1.8 Hasil Uji Hipotesis

A. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Untuk melihat dan menganalisa data lebih detail sekaligus menjawab hipotesa yang telah dikemukakan terhadap hubungan masing-masing variabel bebas (etika profesi, kesadaran anti *fraud*, dan sistem pengendalian internal) terhadap variabel terikat (kinerja keuangan) maka dilakukan dengan uji parsial atau uji individual. Hasil uji data secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6,311 | 2,646 | | 2,385 | ,020 |
| Etika Profesi | ,305 | ,108 | ,326 | 2,834 | ,006 |
| Kesadaran Anti Fraud | ,084 | ,107 | ,098 | ,791 | ,431 |
| Sistem Pengendalian Internal | ,471 | ,106 | ,477 | 4,431 | ,000 |

Dependent Variable: Kinerja Keuangan

Sumber : Penelitian tahun 2020 (data diolah)

Tabel 4.13 menggambarkan koefisien hubungan/pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t-tabel untuk n-k dengan 77 sampel diperoleh nilai t-tabel 1,666. Hasil uji parsial variabel bebas etika profesi terhadap kinerja keuangan menghasilkan sig.t $0,006 < 0,05$ dan t-hitung 2,834 $> t$ -tabel 1,666. Hasil uji variabel kesadaran anti *fraud* terhadap kinerja keuangan diperoleh hasil sig.t $0,431 > 0,05$ dan t-hitung 0,791 $< t$ -tabel 1,666. Hasil Uji parsial variabel sistem pengendalian internal terhadap kinerja keuangan menghasilkan sig.t $0,000 < 0,05$ dan t-hitung 4,431 $> t$ -tabel 1,666. Persyaratan diterima tidaknya hipotesis secara parsial apabila sig.t yang dihasilkan $< 0,05$ dan t-hitung $> t$ -tabel. Dengan demikian, disimpulkan bahwa etika profesi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Kesadaran anti *fraud* secara parsial tidak berpengaruh

terhadap kinerja keuangan. Sistem Pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

B. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesa secara simultan, maka digunakan uji-F. Dengan memperhatikan F-tabel untuk 77 sampel maka nilai F-tabel adalah 2,73. Setelah dilakukan proses data, diperoleh hasil uji simultan sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1628,846 | 3 | 542,949 | 56,144 | ,000 ^b |
| Residual | 705,959 | 73 | 9.671 | | |
| Total | 2334,805 | 76 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

b. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal, Etika Profesi, Kesadaran Anti Fraud
Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Melalui uji simultan (Uji-F) diperoleh hasil seperti pada tabel 4.14, dimana hasil proses menunjukkan nilai sig.F $0,000 < 0,05$ dan F-hitung $56,144 > F$ -tabel 2,73. Apabila $F.sig < 0,05$ dan F -hitung $> F$ -tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian hasil uji data dengan uji simultan diperoleh F -sig $0,000 < 0,05$ dan F -hitung $60,239 > F$ -tabel 2,73. Dengan demikian disimpulkan bahwa etika profesi, kesadaran anti *fraud*, dan sistem pengendalian internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

C. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui secara jelas hubungan (korelasi) variabel bebas (X_1), (X_2) dan (X_3) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji regresi linier berganda ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6,311 | 2,646 | | 2,385 | ,020 |
| Etika Profesi | ,305 | ,108 | ,326 | 2,834 | ,006 |
| Kesadaran Anti Fraud | ,084 | ,107 | ,098 | ,791 | ,431 |
| Sistem Pengendalian Internal | ,471 | ,106 | ,477 | 4,431 | ,000 |

Dependent Variable: Kinerja Keuangan

Sumber : Penelitian tahun 2020 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh gambaran bahwa variabel bebas etika profesi, kesadaran anti *fraud*, dan sistem pengendalian internal menghasilkan koefisien regresi yang positif. Hubungan/korelasi yang terjadi antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan persamaan linier sebagai berikut :

$$Y = 6,311 + 0,305 (X_1) + 0,084 (X_2) + 0,471 (X_3)$$

Persamaan linier di atas menjelaskan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Korelasi antara etika profesi terhadap penilaian kinerja keuangan adalah positif. Maksudnya adalah apabila etika profesi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja keuangan akan meningkat sebesar 0,305.
2. Korelasi antara kesadaran anti *fraud* terhadap kinerja keuangan adalah positif. Maksudnya adalah apabila kesadaran anti fraud meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja keuangan akan meningkat sebesar 0,084.
3. Korelasi antara sistem pengendalian internal terhadap kinerja keuangan adalah positif. Maksudnya adalah apabila sistem pengendalian internal ditingkatkan satu satuan maka kinerja keuangan akan meningkat sebesar 0,471.

D. Hasil Uji Determinasi

Uji Determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel bebas memperjelas keberpengaruhannya terhadap variabel terikat. Hasil uji Determinasi variabel bebas etika profesi, kesadaran anti *fraud*, dan sistem pengendalian internal terhadap variabel terikat kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,835 ^a | ,698 | ,685 | 3,10977 |

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Internal, Etika Profesi, Kesadaran Anti Fraud

b. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

Sumber : Data Penelitian 2020 (data diolah)

Nilai koefisien determinasi (R^2) diambil dari adjusted R Square sebesar 0,685 atau 68,5%. Nilai ideal koefisien determinasi berada diantara 0 dan lebih kecil dari 1. Dengan berdasarkan pada tabel di atas maka nilai koefisien determinasi telah memenuhi ketentuan ideal tersebut yaitu $0 \leq 0,685 \leq 1$, sehingga variabel bebas etika profesi, kesadaran anti *fraud*, dan sistem pengendalian internal mampu menjelaskan variabel kinerja keuangan sebagai variabel terikat sebesar 68,5% dari berbagai macam faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). Dengan kondisi yang demikian maka sesungguhnya etika profesi, kesadaran anti *fraud*, dan pengendalian internal memiliki kemampuan yang relatif kuat menjelaskan kemampuan pengaruhnya terhadap kinerja keuangan. Sedangkan sisanya sebesar 31,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam

penelitian ini, seperti : Permodalan, Kebijakan Akuntansi, Sistem Akuntansi, Pemahaman Akuntansi, Motivasi, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan sebagainya.

4.2 Pembahasan

Dengan berdasarkan pada hasil uji data yang telah dilakukan, dan beberapa penjelasan tentang teori yang dikutip dari berbagai sumber, maka tahapan selanjutnya dilakukan pembahasan hubungan variabel bebas (etika profesi, kesadaran anti *fraud*, sistem pengendalian internal) terhadap kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusanatara II (Persero) Tanjung Morawa.

A. Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Keuangan

Profesionalitas dalam menjalankan aktivitas perusahaan dilakukan dengan lebih mengedepankan etika profesi sebagai perwujudan tunduk dan patuh pada ketentuan yang berlaku, dengan menjunjung tinggi etika moral, etika kedisiplinan dan etika lainnya, dalam upaya mendorong pencapaian tujuan kinerja perusahaan. Dalam menjalankan tugas dengan menjunjung etika tersebut, seorang yang profesional harus mampu mengeksplorasi etika profesi yang disandangnya, baik dari sisi keilmuan, moral, kompetensi, dan integritas yang saling bersinergi sebagai bentuk dukungan pada kinerja manajemen/perusahaan.

Kinerja keuangan perusahaan yang menjadi tujuan manajemen, akan mencapai tujuannya jika etika profesi dari setiap personal telah dieksplorasi secara maksimal, terutama oleh para pengendali aktivitas perusahaan dalam hal ini internal auditor. Etika profesi seorang internal auditor yang komit terhadap profesinya, maka hal demikian itu dapat dijadikan mitra setia bagi perusahaan

untuk mengawal tujuan perusahaan, terutama pencapaian kinerja keuangan perusahaan.

Hasil analisis data melalui uji hipotesis menunjukkan bahwa praktek etika profesi di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa berpengaruh positif signifikan terhadap penilaian kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan khususnya internal auditor PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa konsisten dan komitmen pada etika profesi yang mereka sandang. Konsistensi dan komitmen tersebut ditunjukkan melalui aktivitas kerja yang profesional dan proporsional untuk menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai komitmen perusahaan .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2015) yang menyimpulkan bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepatuhan auditor terhadap etika profesi, maka kinerja auditor akan meningkat

Praktek etika profesi internal auditor di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa telah berlangsung dan memenuhi tanggung jawab etika profesi yang sesungguhnya. Karena pada dasarnya etika profesi mempraktekkan pernyataan-pernyataan yang berorientasi pada pedoman yang digunakan sebagai haluan perilaku di dalam melaksanakan tanggung jawab profesional (Sawyer dalam Ibeng (2020)).

Praktek etika profesi bagi pelaksana kerja di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa juga berlangsung dengan menjaga etika sosial untuk pencapaian tujuan bersama. Etika sosial yang merupakan bagian dari etika profesi telah mengarahkan perilaku internal auditor untuk mengawal kinerja keuangan

perusahaan tetap terjaga. Hal ini membuktikan pernyataan Prakoso dalam Ibeng (2020) bahwa etika profesi merupakan etika sosial dalam etika khusus memiliki tugas serta tanggung jawab kepada ilmu dan juga profesi yang disandang.

Kepatuhan terhadap etika profesi yang disandang karyawan (internal auditor) sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Nugraha, 2015) apabila etika profesi tersebut dijalankan atau dipedomani dengan penuh tanggung jawab. Sebagai bentuk tanggung jawab tersebut, maka internal auditor PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa telah memberikan perannya menjaga kualitas kinerja keuangan perusahaan, sehingga laporan keuangan yang dihasilkan terbebas dari kesalahan, rekayasa, dan kebohongan.

Pada dasarnya hasil kerja atau kinerja dinilai untuk melihat kemampuan pencapaian keberhasilan perusahaan atas berbagai aktivitas sumber daya yang dimilikinya (Fahmi, 2012). Bila merujuk pada pemahaman kinerja tersebut, maka pencapaian keberhasilan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa dimaksud telah terpenuhi. Dimana sebagian besar aktivitas internal auditor dalam menjalankan profesinya telah digunakannya dengan komit pada etika yang disandanginya. Perilaku internal auditor dalam menjalankan etika profesinya lebih mengedepankan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan dirinya sendiri maupun pihak-pihak tertentu.

Dengan ilmu pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki internal auditor telah membangun integritas dirinya dalam upaya pencapaian kinerja pribadinya dan kinerja keuangan perusahaan. Integritas ini menjadi sangat penting sebagai perwujudan etika profesi yang profesional, karena perusahaan menginginkan setiap karyawan memilikinya, agar pencapaian tujuan kinerja perusahaan

khususnya kinerja keuangan tetap fokus pada pencapaian keuntungan yang maksimal.

Dalam pendekatan etika profesi internal auditor dalam praktek etika profesi, maka internal auditor dituntut untuk bersikap profesional dan patuh pada kode etik profesi. Berpegang teguh pada kode etik profesi (etika profesi) yang berlaku tersebut akan mampu menjaga kredibilitas profesi internal auditor dari ancaman risiko tinggi. Sifat pekerjaan yang dihadapi internal auditor berpotensi besar menghadapi situasi dilematis, seperti konflik kepentingan, intervensi atau ancaman dari pihak auditee (pihak yang diperiksa), bahkan tawaran kerja sama untuk melakukan tindakan *fraud* (curang).

Internal auditor dituntut dan siap bertanggung jawab dengan etika profesi yang disandangnya tersebut. Penekanan itu dilakukan karena tujuan dari pemeriksaan internal oleh seorang internal auditor adalah membantu anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif, serta mencakup pula pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya wajar. (Tugiman, 2011).

Dengan demikian, secara keseluruhan pencapai kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) yang dihasilkan selama ini merupakan sumbangan dan bentuk partisipasi dari internal auditor melalui etika profesi yang dilakukannya secara profesional. Perilaku internal auditor dalam praktek etika profesi yang konsisten telah memberi nilai pada kualitas kinerja individual yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keuangan perusahaan secara keseluruhan. Terlepas hasil akhir laporan keuangan perusahaan untung atau rugi, yang pasti

internal auditor telah menjaga etika profesi yang disandangnya secara profesional untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesa dalam penelitian ini dapat diterima, dimana etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

Menjadi sangat penting menjaga dan mempraktekkan etika profesi secara profesional bagi siapa pun yang terlibat dalam aktivitas perusahaan, terutama di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Karena melalui penelitian ini ditemukan bahwa etika profesi dapat memberi pengaruh pada pencapaian kinerja perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa apabila para karyawan tidak profesional dan tidak tunduk/patuh pada etika profesi yang disandangnya, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan terutama akan menurunkan kualitas kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menjadi sebuah pembuktian bahwa konsisten memegang teguh etika profesi akan memberikan nilai kualitas kinerja individu dan kinerja perusahaan.

B. Pengaruh Kesadaran Anti *Fraud* Terhadap Penilaian Kinerja Keuangan

Untuk menjamin kinerja keuangan tumbuh dengan kualitas yang baik, diperlukan partisipasi dari semua anggota perusahaan (karyawan) untuk dapat melakukan upaya kerja yang efisien dan efektif. Pencapaian kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan keuntungan yang diperoleh, maka efisiensi dalam penggunaan biaya, atau peningkatan pendapatan perusahaan di atas pendapatan biasanya akan mampu mendorong pencapaian kinerja tersebut. Efisiensi dapat dicapai dengan kualitas kesadaran moral dan kejujuran karyawan memegang

amanah untuk tidak melakukan kecurangan terutama kecurangan dalam bentuk finansial.

Kesadaran moral dan kejujuran karyawan dalam upaya membangun kesadaran anti *fraud* oleh seluruh karyawan, akan terwujud jika diimbangi dengan kualitas pengendalian yang ketat, dan ketegasan sanksi atas tindakan kecurangan tersebut. Sehingga akan sangat dimungkinkan kesadaran anti *fraud* akan terbangun dengan sendirinya melalui tekanan yang kuat atas *fraud* tersebut. Sama halnya seperti yang disampaikan oleh Wulandari (2018) bahwa kesadaran anti *fraud* merupakan suatu upaya untuk menumbuhkan kesadaran mengenai pentingnya upaya pencegahan kecurangan oleh semua pihak dalam organisasi.

Selama kesadaran anti *fraud* belum terbangun dengan baik dan menjadi budaya dalam perusahaan, maka selama itu pula tindakan kecurangan akan terus berlangsung dalam perusahaan. Dampak dari itu semua akan memberi pengaruh pada penilaian kinerja keuangan. Tidak saja perusahaan mengalami kerugian dari sisi finansial, tetapi lebih jauh dari itu. Perusahaan kemungkinan akan menghasilkan laporan kinerja keuangan yang tidak realistis karena terdapat rekayasa di dalamnya, atau bisa jadi perusahaan akan mendapatkan citra buruk karena tidak mengalami pertumbuhan kinerja keuangan yang signifikan, dan sebagainya. Sehingga menjadi sangat penting untuk membangun kesadaran anti *fraud* tersebut sedini mungkin untuk mendukung pencapaian kinerja perusahaan terutama kinerja keuangan yang menjadi barometer mengukur keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kesadaran anti *fraud* di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa tidak berpengaruh terhadap

kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa tidak komit dan konsisten pada upaya membangun budaya kesadaran anti *fraud*. Sehingga slogan “*No Fraud*” menjadi sebuah slogan kamufase yang tidak memberi makna karena tidak mendapat dukungan untuk menjadi sebuah budaya yang mengakar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajagukguk (2017) yang menyimpulkan bahwa pencegahan *fraud* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Efektifnya fungsi dan tanggung jawab pengendalian dengan memahami perilaku *fraud*, dan mencegah terjadinya *fraud* dengan membangun budaya jujur, maka dapat melindungi perusahaan dari risiko kerugian yang berdampak terjadi hasil kinerja keuangan perusahaan.

Tuanakotta (2014) menjelaskan bahwa perbuatan yang disebut *fraud* mengandung unsur kesengajaan, niat jahat, penipuan (*deception*), penyembunyian (*concealment*), dan penyalahgunaan kepercayaan (*violation of trust*). Perbuatan ini dilakukan untuk mengambil keuntungan haram (*illegal advantage*) berupa uang, barang/harta, jasa, penyuaipan kepada petugas atau pejabat dalam kerahasiaan bisnis”.

Merujuk pada pengertian *fraud* tersebut di atas bahwa tindakan *fraud* bermacam-macam bentuknya, tetapi memiliki tujuan yang sama. Upaya yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa untuk mengantisipasi hal-hal tersebut di atas, sejauh ini belum menunjukkan hasil yang maksimal, dimana upaya pencegahan anti *fraud* masih hanya sebatas formalitas tanpa realitas. Titik poin kelemahan tidak/belum terbangunnya kesadaran anti *fraud* di perusahaan ini ditemukan di beberapa titik, diantaranya :

- 1) Sosialisasi rutin kesadaran anti *fraud* belum/tidak konsisten dilaksanakan, sehingga tidak menghasilkan esensi tujuan dari sosialisasi kesadaran anti *fraud* tersebut.
- 2) Sosialisasi kesadaran anti *fraud* tidak/belum mampu menekan tindakan *fraud* yang terjadi. Artinya sosialisasi anti *fraud* dilakukan, namun tidak berdampak pada praktek *fraud* yang terjadi.
- 3) Manajemen belum/tidak sepenuhnya memberikan penghargaan (*reward*) khusus kepada karyawan yang mendukung dan melaksanakan aktivitas yang mendukung upaya pencegahan *fraud*.
- 4) Pejabat dan level manajerial lainnya belum dapat sepenuhnya menjadi *role model* bagi upaya membangun kesadaran anti *fraud*.
- 5) Slogan “*NO FRAUD*” menjadi sebuah slogan tanpa makna.

Praktek membudayakan kesadaran anti *fraud* akan menjadi terhambat, dengan masih berlangsungnya kondisi tersebut di atas. Hambatan dan penghalang tersebut akan sangat sulit dilewati apabila jabatan struktural masih dipandang sebagai jabatan yang sakral, dan terbebas dari upaya membudayakan pencegahan anti *fraud* dalam perusahaan. Hal inilah yang pada akhirnya tekanan/sanksi menjadi lemah bagi para pelaku *fraud*.

Teori *Fraud Triangle* telah jelas menyatakan bahwa *fraud* dapat terjadi karena adanya tekanan, peluang, dan pembenaran. Peluang memanfaatkan jabatan yang ada dengan penyalahgunaan wewenang dan kebijakan berpotensi melemahkan upaya membudayakan pencegahan anti *fraud* dalam perusahaan. Atau dalam bentuk lain dimana *fraud* terjadi karena instruksi dari atasan yang tidak mampu ditolak oleh bawahan.

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesa dalam penelitian ini ditolak, karena hasil penelitian ini membuktikan bahwa kesadaran anti *fraud* tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

Menjadi sangat penting membudayakan kesadaran anti *fraud*, mendorong integritas kesadaran anti *fraud* di PT. Pekebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa oleh seluruh karyawan tanpa kecuali termasuk pejabat penting dalam perusahaan secara konsisten melalui komitmen yang disepakati. Karena melalui penelitian ini ditemukan bahwa kesadaran anti *fraud* yang dilakukan tidak memberi pengaruh pada kinerja keuangan perusahaan, karena masih terhambat oleh batasan jabatan struktural yang melemahkan tekanan atau pemberian sanksi kepada pelaku *fraud*. Maka tidaklah mengherankan apabila diperlihatkan kualitas kinerja keuangan perusahaan ini dalam beberapa tahun ke belakang yang menampilkan kondisi keuangan (laba) yang fluktuatif dan cenderung mengalami kerugian.

C. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Keuangan

Pengendalian internal yang diberlakukan dalam perusahaan merupakan wujud dari upaya pengawasan/kontrol terhadap aktivitas perusahaan baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Sama halnya pemahaman pengendalian internal yang dikemukakan oleh Diana (2017:82) bahwa pengendalian internal adalah semua rencana organisasional, metode, dan pengukuran yang dipilih oleh suatu kegiatan usaha untuk mengamankan harta kekayaannya, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi usaha tersebut, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Sistem pengendalian internal yang terbangun dengan baik dalam perusahaan akan memberikan jaminan memadai bagi keamanan aset perusahaan, mendeteksi penyimpangan akuntansi, pencatatan yang mendukung akurasi dan kewajaran, tersedianya informasi keuangan yang reliabel, kualitas keuangan yang terjamin, efektivitas dan efisiensi operasional, ketaatan seluruh karyawan pada ketentuan internal dan eksternal yang berlaku. (Romney, 2016)

Keberadaan Sistem pengendalian internal tidak melihat besar kecilnya institusi atau perusahaan, tetapi lebih kepada kualitas sistem pengendalian itu sendiri, apakah lemah atau kuat. Lemah atau kuatnya sebuah sistem pengendalian internal dipengaruhi luasnya lingkungan pengendalian, dan kepatuhan seluruh anggota ikut dalam penguatan pengawasan kegiatan operasional.

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa praktek sistem pengendalian internal di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa telah berjalan ke seluruh aspek operasional perusahaan, walaupun masih ditemukan beberapa hal yang mengganggu pelaksanaan sistem pengendalian internal tersebut, namun dinilai tidak signifikan menurunkan kinerja keuangan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanum (2017) yang menyimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Pengendalian internal mampu mendukung pencapaian kinerja apabila kualitas pengendalian internal dilakukan dengan ketat oleh setiap anggota perusahaan.

Beberapa praktek dalam sistem pengendalian internal yang dilakukan dalam PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa telah menunjukkan keterkaitannya dengan kinerja keuangan perusahaan. Manajemen dan seluruh karyawan telah menjadikan sistem pengendalian internal menjadi alat kontrol yang mendorong terciptanya kinerja individu dan kinerja perusahaan.

Tinjauan terhadap titik positif sistem pengendalian internal yang memberi pengaruh terhadap penilaian kinerja keuangan perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa adalah :

- 1) Fungsi sistem pengendalian telah berjalan dan dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan ini.
- 2) Sistem pengendalian internal mampu mencegah terjadinya manipulasi data, dimana setiap elemen dalam sistem pengendalian internal berjalan maksimal.
- 3) Kecenderungan karyawan taat pada ketentuan yang berlaku, khususnya dalam menjalankan ketentuan yang secara langsung memberi pengaruh terhadap kualitas kinerja keuangan.
- 4) Pengawasan/pengendalian berlapis di setiap aktivitas telah dijalankan secara maksimal, dengan melakukan dual control terhadap transaksi keuangan dan informasi lainnya yang terekspos ke luar perusahaan.
- 5) Kecenderungan karyawan terbiasa dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan, terutama kebijakan-kebijakan yang terkait dengan hal-hal yang berhubungan dengan kinerja keuangan perusahaan.
- 6) Sebahagian telah dan mulai menyadari bahwa self control sangat penting dalam mendukung kualitas sistem pengendalian internal, sehingga membangun

kesadaran pengendalian diri sendiri menjadi hal yang wajib dilakukan bagi setiap karyawan.

Berdasarkan beberapa hal yang mendukung positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, menjadikan kualitas sistem pengendalian internal di perusahaan berjalan maksimal untuk menghasilkan kinerja keuangan perusahaan yang berkualitas. Semakin kuat elemen-elemen tersebut di atas, maka akan semakin kuat sistem pengendalian internal memberi pengaruh kepada kinerja keuangan perusahaan. Namun sebaliknya, apabila sistem pengendalian internal perusahaan melemah, maka sudah dipastikan pencapaian kinerja keuangan perusahaan akan memburuk. Maka dengan demikian hipotesis yang dikemukakan dapat diterima, bahwa sistem pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

Secara individual, sistem pengendalian internal di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) memberikan banyak pengaruh terhadap sistem pengendalian internal secara keseluruhan. Keinginan dan kemauan manajemen untuk menciptakan kinerja keuangan yang baik setidaknya dapat dimulai dengan memperbaiki/meningkatkan kualitas sistem pengendalian internal perusahaan, terutama pengendalian secara pribadi untuk konsisten menjaga kualitas pengendalian diri sendiri.

D. Pengaruh Etika Profesi, Kesadaran Anti *Fraud* dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Keuangan

Pencapaian kinerja keuangan secara umum dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Fahmi (2012) menjelaskan pengertian kinerja keuangan merupakan gambaran dari pencapaian keberhasilan perusahaan atas berbagai aktivitas yang

telah dilakukan. Dalam penelitian ini mencoba menganalisa pengaruh etika profesi, sistem pengendalian internal, dan kesadaran anti *fraud* terhadap penilaian kinerja keuangan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

Kekuatan unsur praktek etika profesi dalam perusahaan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa terletak pada profesionalisme dan komitmen dari petugas internal auditor memegang fungsi dan perannya mengendalikan dan mengawasi perusahaan dari berbagai aspek. Dari sisi kesadaran anti fraud tidak banyak yang dapat memberikan hal positif bagi perusahaan, karena dominasi upaya membudayakan kesadaran anti fraud sangat lemah di perusahaan ini. Sementara itu sistem pengendalian internal masih memberikan peluang mendukung kinerja keuangan perusahaan, karena beberapa hal seperti *self kontrol* dan pengendalian berlapis melalui *dual control* setidaknya telah membantu perusahaan ini memaksimal kualitas sistem pengendalian internal untuk mendukung keberhasilan kinerja keuangan perusahaan.

Dari hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa etika profesi, kesadaran anti fraud, dan sistem pengendalian internal di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa praktek etika profesi, praktek membudayakan kesadaran anti *fraud*, dan sistem pengendalian internal di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa telah berjalan ke seluruh aspek operasional perusahaan, ke seluruh individual walaupun masih ditemukan beberapa hal yang mengganggu pelaksanaan pencapaian kualitas kinerja keuangan secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, dimana etika profesi, kesadaran anti *fraud*, dan sistem pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari proses uji dan analisis data yang telah dilakukan, maka dihasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Etika profesi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
2. Kesadaran anti *fraud* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
3. Sistem Pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa
4. Etika profesi, kesadaran anti *fraud*, dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

5.2. Saran

Untuk mendapatkan kinerja keuangan perusahaan yang tumbuh positif dan berkualitas, maka PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) dapat melakukan beberapa hal :

1. Lebih bersikap profesionalisme dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan, dengan meningkatkan komitmen pada etika profesi yang disandang masing-masing karyawan, terutama pada petugas internal auditor
2. Budaya kesadaran anti *fraud* lebih diintensifkan, dengan menegakkan disiplin/hukuman yang tegas bagi pelaku tindakan *fraud* secara adil dan tidak

memandang jabatan struktural. Dan para pejabat perusahaan bersedia menjadi *role model* dan menjadi agen perubahan bagi karyawan lainnya dalam menegakkan kesadaran anti *fraud*.

3. Lebih memperkuat dan meningkatkan fungsi sistem pengendalian internal dengan melakukan evaluasi secara berkala, baik dari sisi kompetensi dan kualitas SDM, sistem dan prosedur, perangkat yang digunakan, serta kebijakan manajemen yang dikeluarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana, Anastasia Dan Setiawati, Lilis. (2017). Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses Dan Penerapan. Yogyakarta : Andi.
- Fadly, Y. (2019). Performa Mahasiswa Akuntansi Dalam Implementasi English For Specific Purpose (Esp) Di Universitas Pembangunan Panca Budi (Unpab) Medan. Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik, 9(2), 190-201.
- Fahmi, Irham. (2012). Analisis Kinerja Keuangan. Bandung: Alfabetha.
- Hanum, Safrida., Et Al. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Dinas Dan Badan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara). Jurnal Akuntansi Dan Pembangunan. Vo3. No.3. Stie Lhokseumawe.
- Harmono. (2014). Manajemen Keuangan Berbasis *Balanced Scorecard*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibeng, Parta. (2020). Pengertian Etika Profesi, Fungsi, Tujuan, Prinsip, Dan Contoh. <https://Pendidikan.Co.Id>. Diakses Tanggal 8/03/2020.
- Jumingan. (2014). Analisa Laporan Keuangan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karyono. (2013). *Forensic Fraud*. Yogyakarta : Cv. Andi.
- Kode Etik Auditor Internal. (2010). Mengangkat Auditor Internal. Auditorinternal.Com. Diakses 12/3/2020.
- Kurniasari, Novia, Tri., Et Al. (2018). Strategi Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) Dalam Pengelolaan Keuangan Pemerintah Menggunakan *Analytical Hierarchy Process*. Jurnal Manajemen Pembangunan Daerah. Volume 10 No. Khusus.
- Maisyarah, R. (2018). Analisis Sistem Pengendalian Persediaan Bahan Pembantu Packing Material Terhadap Efisiensi Biaya Persediaan Pada Pt. Aquafarm Nusantara, Unit Processing Plant Di Serdang Bedagai. Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik, 8(1), 56-61.
- Manullang, MARIHOT Dan Pakpahan, Manuntun. (2014). Metodologi Penelitian (Proses Penelitian Praktis). Cetakan Pertama. Citapustaka Media. Bandung.
- Munawir, S. (2012). Analisis Informasi Keuangan. Yogyakarta: Liberty.
- Nugraha, Adi, Satwika, Ida Bagus. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. E-Jurnal Akuntansi.Vo.13. No.3. Universitas Udayana.

- Priantara Diaz. (2013). *Fraud Auditing & Investigation*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Purwanti, Ari Dan Prawironegoro, Darsono. (2013). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rajagukguk, Thetty S. (2017). Pengaruh Internal Audit Dan Pencegahan *Fraud* Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada Pt. Pekebunan Nusantara Iv). *Riset Dan Jurnal Akuntansivol.1 No.1*. Politeknik Ganesha Medan.
- Romney, B, Marshall., Dan Steinbart, John, Paul. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi Et.Al (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos Dan Lisrel*. Cetakan Ketiga. Usu Press. Medan.
- Siregar Oktarini, K. (2017). Measurement Of Regional Financial Performance And Economic Growth: A Lesson From North Sumatera Province, Indonesia. *International Journal Of Accounting And Financial Reporting*, 7(1).
- Supraja, G. (2019, December). *Transparansi Dan Akuntabilitas Anggaran Melalui E-Government*. In *Seminar Nasional Industri Dan Teknologi* (Pp. 212-225).
- Theresa Festi T, Andreas Dan Riska Natariasari. (2014). Pengaruh Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Study Empiris Pada Perbankan Di Pekanbaru). *Jurnal Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru*. Vol. 1 No. 2.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Tuanakotta, M. Theodorus. (2014). *Audit Berbasis Isa (International Standards On Auditing)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Tugiman, Hiro. (2011). *Pandangan Baru Internal Auditing*. Yogyakarta: Kanisius
- Wahyono, Budi. (2013). *Teori Perilaku Yang Direncanakan (Theory Of Planned Behavior)*. [Http://Www.Pendidikanekonomi.Com/2014/08/Teori-Perilaku- Yang-Direncanakan-Theory.Html](http://www.pendidikanekonomi.com/2014/08/teori-perilaku-yang-direncanakan-theory.html).
- Wulandari, Novita, Dewi., Dan Nuryatno, Muhammad. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti *Fraud*, Integritas, Independensi, Dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana Vol.4 No.2*. Universitas Mercu Buana. Yogyakarta.