



**PENGARUH KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN  
PENCEGAHAN FRAUD TERHADAP KINERJA  
PERUSAHAAN PADA PT. MITRA JAYA  
AGUNG MAKMUR MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**HAMZAH  
1615100100**

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : HAMZAH  
NPM : 1615100100  
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL : PENGARUH KUALITAS PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN PENCEGAHAN *FRAUD* PADA  
PT. MITRA JAYA AGUNG MAKMUR MEDAN

Medan, Nopember 2021

**Ketua Program Studi**

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



(Dr. Chay Mudafac, SH., M.Kn)

**Pembimbing I**

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

**Pembimbing II**

(Nur Aliah, SE., M.Si., Ak., CA)



**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 : HAMZAH  
NPM : 1615100100  
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL : PENGARUH KUALITAS PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN PENCEGAHAN *FRAUD*  
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA  
PT. MITRA JAYA AGUNG MAKMUR MEDAN**

Medan, Nopember 2021



**Ketua Program Studi**

(Dr. Oktarina Nabila Siregar, SE., M.Si) (Dr. Rahima. br. Furba, SE., M.Si., Ak., CA)

**Anggota I**

**Anggota II**

(Nur Aliah, SE., M.Si., Ak., CA)

**Anggota III**

(Miftha Rizkina, SE., Ak., M.Si., CA)

**Anggota IV**

(Puja Rizqy Ramadhan, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : HAMZAH  
NPM : 1615100100  
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL : PENGARUH KUALITAS PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN PENCEGAHAN *FRAUD*  
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA PT.  
MITRA JAYA AGUNG MAKMUR MEDAN

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 di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Nopember 2021

Penulis



Hamzah

NPM: 1615100100

## SURAT PERSETUJUAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : HAMZAH  
NPM : 1615100100  
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL : PENGARUH KUALITAS PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN PENCEGAHAN *FRAUD*  
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA  
PT. MITRA JAYA AGUNG MAKMUR MEDAN

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 di masa yang akan mendatang.

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

Medan, Nopember 2021

Penulis

  
Hamzah

NPM: 1615100100





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Dr. Rahma Ws Purba, SE, M., SI, Ak., CA  
 Dosen Pembimbing II : Dr. Abdul Hasyim Batubara, Ak., MM  
 Nama Mahasiswa : HAMZAH  
 Jurusan/Program Studi : Akuntansi  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615100100  
 Jenjang Pendidikan : S1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal dan Pencegahan  
 Fraud Terhadap Kinerja Perusahaan Pada  
 PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
4/3-2021	Perbaikan Materi dari seminar proposal		
15/3 - 2021	Hasil penelitian dipisahkan dgn pembahasan		
30/3-2021	bersimpulan sibroukan dgn Rumusan masalah		
07/4-2021	ACC sidang		

Medan, 08 April 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Dr. Rahma, br. Purba, S.E., M.Si., Ak., CA  
 Dosen Pembimbing II : Drs. Abdul Hasyim, Batubara, Ak., MM  
 Nama Mahasiswa : HAMZAH  
 Jurusan/Program Studi : Akuntansi  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615100100  
 Jenjang Pendidikan : S1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal dan Pencegahan Fraud Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
11/4-21	Pembairi yg baru	Geo	
13/4-21	Pembairi	Geo	
16/4-21	Ace P66	Geo	

Medan, 08 April 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan, An/



Dr. Bambang Widjanarko,

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HAMZAH  
NPM : 1615100100  
Fakultas / Prodi : SOSIAL SAINS / AKUNTANSI  
Judul Skripsi : PENGARUH KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN  
PENCEGAHAN FRAUD TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN  
PADA PT. MITRA JAYA AGUNG MAKMUR MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa saya kehilangan berkas kelengkapan untuk jilid skripsi sebagai kelengkapan untuk penyerahan ke perpustakaan, berkas tersebut antara adalah :

### 1. Form Pengajuan Judul

Demikian Surat pernyataan ini saya buat dengan tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa surat pernyataan ini tidak benar.

Medan, 22 Nopember 2021

Dik. Kaprodi Akuntansi



Dr. Oktarni Kharmila Siregar.,SE.,M.Si



HAMZAH

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat 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.

  
Ka.LPMU  
Lembaga Penjamin Mutu Universitas  
ERIKO  
Pembangunan  
Rusli Muhattar Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 27 Agustus 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HAMZAH  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 22/08/1997  
 Nama Orang Tua : BUDI ANTO  
 N. P. M : 1615100100  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Akuntansi  
 No. HP : 085277758432  
 Alamat : Jl medan binjai km 16,5

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal dan Pencegahan Fraud Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

**XL**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



HAMZAH  
 1615100100

Catatan :

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



**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: 4403/PERP/BP/2021**

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

Nama : HAMZAH  
N.P.M. : 1615100100  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Akuntansi

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 17 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 17 Juni 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

UNPA  
INDONESIA

Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

**SURAT PERNYATAAN**

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : HAMZAH  
N. P. M : 1615100100  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 22/08/1997  
Alamat : Jl medan binjai km 16,5  
No. HP : 085277758432  
Nama Orang Tua : BUDI ANTO/ANGGRAYANI TANJUNG  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Akuntansi  
Judul : Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal dan Pencegahan Fraud Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur

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

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





Back to Reports

Report file name: originality report 17.6.2021 15-3-1 - HAMZAH\_1615100100\_AKUNTANSI.docx.html

Report location: C:\Users\Admin\Documents\Plagiarism Detector reports\originality report 17.6.2021 15-3-1 - HAMZAH\_1615100100\_AKUNTANSI.docx.html

### Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 6/17/2021 3:02:58 PM

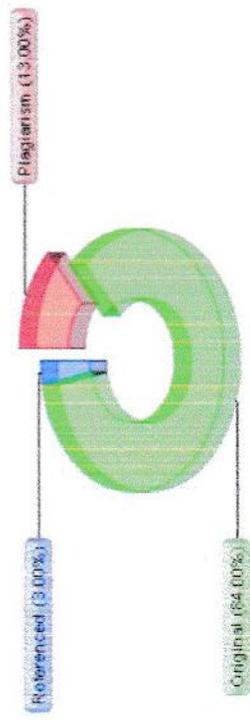
Analyzed document: HAMZAH\_1615100100\_AKUNTANSI.docx downloaded to Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- 1. Comparison Preset: Rewrite
- 2. Detected language
- 3. Check type: Internet Check



Detailed document body analysis

1. Relation chart



2. Distribution graph



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud* terhadap kinerja perusahaan. Penelitian dilakukan di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah karyawan PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan yang berjumlah 87 sampel. Data penelitian yang digunakan bersumber dari kuesioner yang disebar dan dijawab oleh sampel. Data yang telah terkumpul dilakukan analisis data dengan uji regresi linier berganda, uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kualitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Pencegahan *fraud* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dan kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kedua variabel bebas kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud* secara determinasi berpengaruh sebesar 60,2% terhadap kinerja perusahaan di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.

Kata Kunci : Kualitas Pengendalian Internal, Pencegahan *Fraud*, Kinerja Perusahaan.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the effect of internal control quality and fraud prevention on company performance. The research was conducted at PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. The research method used is a quantitative method. The research sample is employees of PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan, totaling 87 samples. The research data used comes from a questionnaire distributed and answered by the sample. The data that has been collected is analyzed data with multiple linear regression test, partial test and simultaneous test. The results of the study concluded that the quality of internal control has a positive and significant effect on company performance. Fraud prevention has a positive and significant effect on company performance. And the quality of internal control and fraud prevention simultaneously affects company performance. The two independent variables, the quality of internal control and fraud prevention, have a determined effect of 60.2% on the company's performance at PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.*

*Keywords: Internal Control Quality, Fraud Prevention, Company Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis kepada Allah SWT yang telah memberikan banyak kelapangan waktu, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengambil judul skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Dan Pencegahan *Fraud* Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan”.

Selama dalam proses penyelesaian study maupun penyelesaian skripsi ini, penulis banyak sekali mendapatkan bantuan. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Rahima br. Purba, SE., M.Si., Ak., CA., selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak meluangkan waktu untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nur Aliah, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dosen Pembimbing II yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian dan mengumpulkan data

7. Kedua orang tua Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dorongan, nasihat, kasih sayang, dan do'a semoga ayahanda dan ibunda selalu berada dalam lindungan Allah SWT.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang positif demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap, kiranya skripsi ini memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkannya.

Medan, Oktober 2021

HAMZAH

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>PENGESAHAN UJIAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>SURAT PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....	7
1.3. Rumusan Masalah .....	8
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.5. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teoritis .....	11
2.1.1. Kinerja Perusahaan .....	11
2.1.2. Kualitas Pengendalian Internal .....	21
2.1.3. Pencegahan Fraud .....	29
2.2. Penelitian Sebelumnya .....	36
2.3. Kerangka Konseptual .....	37
2.4. Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Pendekatan Penelitian .....	40
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	41
3.4. Populasi dan Sampel .....	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.6. Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	48
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	48
4.1.2. Deskriptif Responden .....	52
4.1.3. Deskriptif Jawaban Kuesioner Responden .....	55
4.1.4. Hasil Uji Data Penelitian .....	58
4.2. Pembahasan .....	68
4.2.1. Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan .....	68

4.2.2. Pengaruh Pencegahan <i>Fraud</i> Terhadap Kinerja Perusahaan .....	72
4.2.3. Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal dan Pencegahan <i>Fraud</i> Terhadap Kinerja Perusahaan .....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	79
5.2. Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1.	Penelitian Sebelumnya .....	36
Tabel 3.1.	Skedul Proses Penelitian .....	41
Tabel 3.2.	Operasionalisasi dan Skala Pengukuran.....	42
Tabel 4.1.	Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2.	Deskriptif Responden Berdasarkan Usia .....	53
Tabel 4.3.	Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.4.	Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 4.5.	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Pengendalian Internal.....	55
Tabel 4.6.	Jawaban Responden Terhadap Variabel Pencegahan <i>Fraud</i> .	56
Tabel 4.7.	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Kinerja Perusahaan.....	57
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Pengendalian Internal .....	59
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Variabel Pencegahan <i>Fraud</i> .....	59
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perusahaan.....	60
Tabel 4.11.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	61
Tabel 4.12.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.13.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.14.	Hasil Uji Parsial .....	66
Tabel 4.15.	Hasil Uji Simultan.....	67
Tabel 4.16.	Hasil Uji Determinasi.....	67

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1. <i>The Fraud Diamond</i> .....	29
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual .....	39
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT.Mitra Jaya Agung Makmur Medan ..	50
Gambar 4.2. Histogram Normalitas Data.....	61
Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas P-Plot .....	62
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot .....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dalam periode tertentu, merupakan perwujudan dari hasil kerja sekelompok orang dalam organisasi perusahaan yang didukung oleh sumber daya dan sumber dana yang tersedia dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tersebut dapat dikatakan berhasil apabila kinerja perusahaan telah menunjukkan kinerja yang baik dan positif. Keberhasilan pencapaian kinerja perusahaan tersebut, langsung atau tidak langsung akan menambah kredit poin bagi pengelola perusahaan (manajemen dan seluruh karyawan perusahaan) dan meningkatkan citra dan nama baik perusahaan di mata pemilikinya, investor, pemerintah maupun masyarakat lainnya.

Kinerja perusahaan secara keseluruhan, untuk selanjutnya dijadikan parameter dan tolok ukur dalam menilai sampai sejauh mana keberhasilan manajemen perusahaan tersebut membawa perusahaan yang dikelolanya untuk saat ini dan masa yang akan datang. Itu artinya kinerja yang telah dihasilkan perusahaan menjadi informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan tersebut untuk menilai, menganalisa dan mengambil keputusan sebagai bentuk menentukan sikap terhadap kinerja perusahaan tersebut.

Pada dasarnya kinerja perusahaan menurut Riva'i & Basri dalam Nugraha (2018:183) adalah "Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau

kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Yang menjadi hal penting pada definisi ini adalah bahwa sebuah keberhasilan kinerja dikatakan berhasil positif apabila hasil kerja yang diperoleh terbebas dari tindakan pelanggaran hukum, dan tidak bertentangan dengan etika. Artinya bahwa keberhasilan kinerja murni dan realistis. Tidak ada unsur rekayasa, manipulasi data dan *window dressing* serta terbebas dari tindakan kecurangan (*fraud*).

Untuk mendapatkan kualitas kinerja perusahaan yang terbebas dari kondisi tersebut di atas, maka yang terpenting adalah bagaimana kualitas praktek pengendalian internal berjalan sesuai dengan fungsinya. Menurut Romney (2016:226) “Pengendalian internal akan menjadi sangat berperan penting dalam mengawal dan mewujudkan kinerja perusahaan yang berkualitas, karena beberapa tujuan pengendalian internal di antaranya adalah mengamankan aset perusahaan, pengelolaan catatan keuangan yang akurat dan wajar, memberikan informasi yang akurat dan *reliable*, ditaatinya kebijakan manajemen perusahaan, hukum dan peraturan lainnya yang berlaku”.

Lemahnya praktek pengendalian internal dalam perusahaan, akan berpotensi memunculkan *fraud* (kecurangan) di dalam perusahaan, baik yang dilakukan oleh karyawan atau pejabat, atau kemufakatan antara karyawan dan pejabat. Tindakan *fraud* (kecurangan) yang terjadi tersebut merupakan sebuah tindakan yang akan menjadi budaya dalam perusahaan, jika tidak diberantas sedini mungkin, salah satunya dengan memperkuat kualitas pengendalian internal

yang semakin diperketat. Menurut Mahputera (2019:55) menegaskan dalam penelitiannya bahwa “Kasus-kasus *fraud* ini akan berkurang apabila tindakan pencegahannya (*fraud prevention*) dilakukan sedini mungkin dengan memaksimalkan fungsi *internal control* atau pengendalian internal perusahaan”.

Pembiaran terhadap perlakuan *fraud* akan berakibat sangat buruk bagi pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tindakan *fraud* akan memberi pengaruh kepada kerugian perusahaan baik secara material maupun non material. Kerugian-kerugian yang timbul tersebut akan memberi pengaruh kepada pencapaian kinerja perusahaan. Kerugian pada kinerja keuangan perusahaan, karena perusahaan akan menghasilkan keuntungan yang rendah, atau perusahaan mengalami kerugian pada saldo laba rugi perusahaan, atau bisa jadi perusahaan menghasilkan keuntungan yang besar dan fantastis namun terdapat unsur tindakan *fraud* dalam bentuk rekayasa laporan keuangan (*window dressing*) dalam catatan akuntansinya.

Contoh kasus yang diinfokan oleh Huda (2019:05) tentang perlakuan *fraud* dalam bentuk *window dressing* yang dilakukan oleh perusahaan BUMN PT. Garuda Indonesia atas laporan keuangan perusahaan tersebut tahun 2018. PT. Garuda Indonesia yang hingga triwulan ketiga 2018 defisit sekitar Rp.1,64 triliun, mendadak untung hampir Rp.72,6 miliar pada akhir tahun buku 2018. Pergerakan angka keuntungan pada laporan laba rugi tersebut diakibatkan pencatatan pendapatan yang berasal dari kerja sama layanan tambahan antara PT Mahata Aero Teknologi dan anak usaha PT. Garuda, PT Citilink Indonesia, yang disepakati pada Oktober 2018 dan berlaku selama 15 tahun. Keuntungan atas kontrak selama 15 tahun tersebut sebesar Rp. 72,6 milyar keseluruhannya dicatat

sebagai pendapatan untuk tahun 2018. Menurut Chairal Tanjung selaku Komisaris PT. Garuda Indonesia, catatan transaksi keuntungan kontrak Mahata dengan PT. Garuda Indonesia seharusnya tidak dapat diakui sebagai pendapatan dalam tahun buku 2018. Pengakuan pendapatan dari kontrak Mahata bertentangan dengan Pedoman Standar Akuntansi Keuangan (PASK) No. 23 tentang Pendapatan. Akibat peristiwa tersebut harga saham PT. Garuda Indonesia di Bursa Efek Indonesia turun dari Rp. 510 per lembar saham menjadi Rp. 460 per lembar saham. Turunnya harga saham tersebut sebagai bentuk penilaian investor atas kinerja PT. Garuda Indonesia, khususnya kinerja keuangan yang buruk dan pelanggaran atas peraturan yang berlaku.

Manajemen perusahaan harus mampu melihat ke berbagai aspek aktivitas dengan pengamatan yang akurat, untuk mendukung pencapaian kinerja perusahaan yang baik dan berkualitas, terutama kualitas pengendalian internal, pencegahan *fraud*, kompetensi dan moral karyawan. Faktor penunjang keberhasilan kinerja perusahaan sesegera mungkin dilakukan evaluasi, perbaikan dan penyempurnaan secara kontinu untuk menjamin usaha-usaha pencapaian kinerja perusahaan seperti yang telah direncanakan.

Memahami hal-hal yang demikian, maka tindakan *fraud* dan kualitas pengendalian internal sangat berperan dalam menentukan kualitas kinerja perusahaan. Penelitian Mahputera (2019), dan Anggraeni (2020) menghasilkan kesimpulan bahwa pencegahan *fraud* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian Oktaviani (2015) menyimpulkan bahwa pengendalian internal dan pencegahan *fraud* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian Putera (2019) menghasilkan kesimpulan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Tindakan *fraud* atau kecurangan dalam perusahaan tidak saja terjadi di bidang keuangan, namun dapat juga terjadi dalam bentuk non keuangan. Namun akibat dari tindakan kedua bentuk *fraud* tersebut, akan berakibat pada kerugian bagi perusahaan dan mempengaruhi kinerja perusahaan. Memahami hal yang demikian, maka upaya manajemen perusahaan adalah mengantisipasi dan melakukan pencegahan tindakan *fraud* tersebut sedini mungkin untuk mengantisipasi kerugian yang lebih besar dengan memperkuat fungsi pengendalian internal semaksimal mungkin.

Tindakan *fraud* sangat sulit untuk diberantas. Tindakan tersebut seolah-olah sudah menjadi karakter dan budaya yang tumbuh di setiap tempat, terutama di aktivitas bisnis. Peristiwa *fraud* yang paling ekstrim, ketika pejabat penting dalam perusahaan terlibat dalam kasus *fraud*. Maka ini menjadi sebuah dilema bagi pejabat lainnya untuk mengambil sikap. Apakah akan diberikan sanksi administrasi internal, dibawa ke meja pengadilan, atau tindakan lainnya. Tetapi yang jelas, dalam upaya pencegahan *fraud*, dan menciptakan perusahaan yang bersih dan berwibawa, maka tindakan *fraud* tersebut harus diberikan sanksi tanpa pandang bulu. Bila tidak dilakukan hal seperti itu, maka upaya pencegahan *fraud* dalam perusahaan hanya sebatas wacana dan retorika.

Karakter moral manusia merupakan sumber tumbuh atau matinya tindakan tersebut. Sehingga menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan bisnis untuk membagi prioritas bisnis tidak hanya dari pencapaian keuntungan dan pengembangan usaha, tetapi juga harus memprioritas pengembangan moral

sumber daya manusia yang diberdayakan dalam perusahaan tersebut. Artinya keberhasilan perusahaan menjalankan bisnisnya mendapatkan kinerja perusahaan yang maksimal, tergantung bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia yang ada.

PT. Mitra Jaya Agung Makmur yang bergerak di bidang jasa konstruksi mengerjakan proyek yang diperoleh dari perusahaan konstruksi milik pemerintah. Proyek-proyek yang dikerjakan mayoritas berada di luar kota Medan, seperti: Tebing Tinggi, Pematang Siantar, dan kota-kota di Sumatera Utara, bahkan sampai ke luar provinsi seperti Daerah istimewa Aceh, Sumatera Barat, Riau, Jambi dan sebagainya. Jumlah proyek yang dikerjakan dan jarak lokasi proyek yang jauh, berdampak pada praktek pengendalian internal yang tidak maksimal dan cenderung lemah menimbulkan berbagai permasalahan. Situasi yang demikian menyebabkan beberapa proyek selesai melewati batas waktu yang ditentukan. Beberapa oknum memanfaatkan situasi tersebut untuk melakukan tindakan *fraud* dalam pembelian barang rekondisi (*secondhand*) yang dibiayakan seharga barang baru, *mark up* biaya transportasi dengan pihak vendor, dan kecurangan lainnya. Perbaikan yang dilakukan manajemen terhadap kondisi tersebut belum menampakkan hasil yang maksimal, bahkan berdampak pada penurunan performa kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Keberlangsungan kondisi di atas telah memperburuk kualitas kinerja perusahaan, dan sangat berpengaruh pada investor yang mengurangi investasinya, bahkan pemberi kerja telah menghentikan beberapa kerja sama dengan tidak lagi memberikan pekerjaan (proyek) kepada perusahaan ini. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka penulis menyusun skripsi penelitian ini dengan judul

“Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal dan Pencegahan *Fraud* Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan”.

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang dikemukakan atas permasalahan tersebut, adalah :

1. Praktek pengendalian internal yang tidak maksimal bahkan cenderung lemah, mengakibatkan menimbulkan berbagai permasalahan penyelesaian proyek tidak tepat waktu, *fraud* dalam pembelian barang *secondhand* dihargakan dengan barang baru, *mark up* biaya transportasi, dan kecurangan lainnya.
2. Pengendalian internal yang lemah, dan tindakan *fraud* yang terus berlangsung berpengaruh pada kualitas kinerja perusahaan menurun, dan berdampak pada menurunnya nilai investasi dan berkurangnya proyek dari pemberi kerja.
3. Adanya beberapa penelitian terdahulu, Wiguna (2016) dan Oktaviani (2015) menyimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Demikian pula halnya dengan pencegahan *fraud*. Mahputera (2019) dan Oktaviani (2015) menyimpulkan bahwa pencegahan *fraud* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Agar pembahasan penelitian ini fokus pada permasalahan yang diteliti, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada materi tentang kualitas pengendalian internal, pencegahan *fraud* dan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kondisi kinerja perusahaan.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah yang penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kualitas pengendalian internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perusahaan pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan ?
2. Apakah pencegahan *fraud* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perusahaan pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan ?
3. Apakah kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT. Mitra Jaya Agung Medan ?

### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh dari kualitas pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.
2. Mengetahui pengaruh dari pencegahan *fraud* terhadap kinerja perusahaan PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.
3. Mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud* terhadap kinerja perusahaan PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkannya, seperti :

1. Penulis sendiri

Untuk menambah pengetahuan, wawasan, pemahaman bagi penulis di bidang akuntansi, pengendalian internal, pencegahan *fraud* (kecurangan dalam perusahaan), dan kinerja perusahaan.

2. Bagi Akademisi.

Menjadi rujukan, perbandingan dan referensi bagi mahasiswa lainnya dalam melakukan penelitian ilmiah yang sejenis pada masa yang akan datang.

3. Bagi para praktisi.

Dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi manajemen perusahaan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan, kualitas pengendalian internal selama ini, dan upaya pencegahan *fraud* yang telah dan akan dilakukan untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih meningkat di masa yang akan datang.

### 1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dijadikan sebagai pedoman dan rujukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Mahputera (2019) dari STIE Makasar Maju yang berjudul “Pengaruh Internal Kontrol Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur dan Pencegahan *Fraud* Sebagai Variabel *Intervening*”. Beberapa perbedaan yang menjadi pembeda antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lokasi Penelitian.

Penelitian terdahulu mengambil lokasi penelitian Perusahaan Manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia. Sedangkan penelitian ini mengambil lokasi PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.

## 2. Sampel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 165 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 87 sampel.

## 3. Tahun Penelitian.

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.

## 4. Variabel Penelitian

Penelitian sebelumnya menggunakan 1 variabel bebas, 1 variabel terikat, dan 1 variabel *intervening* (perantara). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

## 5. Model Penelitian

Penelitian sebelumnya melihat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat yang di mediasi oleh variabel *intervening*. Sedangkan penelitian ini melihat hubungan langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat tanpa menggunakan variabel perantara.

Perbedaan lokasi penelitian, sampel penelitian, tahun penelitian, variabel penelitian dan model penelitian menjadikan keaslian penelitian ini akan lebih terjamin.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teoritis

##### 2.1.1. Kinerja Perusahaan

##### 2.1.1.1. Teori Kinerja

Untuk mengetahui keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan operasional dalam satu periode, maka harus dilakukan penilaian terhadap perusahaan. Dengan menggunakan parameter pengukuran tertentu, maka akan diperoleh hasil yang menentukan keberhasilan tersebut. Hasil pengukuran/penilaian tersebut umumnya dikenal dengan kinerja.

Secara teori, kinerja diterjemahkan dengan pengertian prestasi kerja atau *performance*. Prestasi kerja atau kinerja/*performance* tersebut akan menghasilkan hal yang berkualitas jika didukung dengan hal-hal yang berkualitas pula. Menurut Torang, (2013:76) mengutip teori kinerja yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom adalah sebagai berikut : “*Performance* (kinerja) adalah hasil dari *Effort* (usaha) dan *Ability* (kemampuan)”. Teori tersebut dirumuskan sebagai berikut :

$$\mathbf{E + A = P}$$

**E** = *Effort*

**A** = *Ability*

**P** = *Performance*

Untuk mendapatkan kinerja atau performa perusahaan yang berkualitas, maka perusahaan harus memperhatikan kualitas usaha perusahaan dan kualitas kerja orang-orang yang dikerahkan dalam perusahaan, serta kemampuan perusahaan sendiri dan kemampuan/kompetensi/ability orang-orang yang menjalankan perusahaan tersebut. Teori Davis dan Newstrom ini merupakan teori kinerja yang sangat sederhana, tetapi memberi makna yang sangat luas tentang kinerja yang berkualitas.

Teori kinerja yang dikembangkan oleh Stephen P. Robbins sedikit lebih meluas dibandingkan dengan teori yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom. Teori kinerja menurut Robbins yang dikutip Torang (2013:77) adalah “*Performance* (kinerja) adalah hasil dari *Ability* (kemampuan), *Motivation* (dorongan), dan *Opportunity* (kesempatan)”. Teori tersebut dirumuskan sebagai berikut :

<p><b>A + M + O = P</b></p> <p><b>A</b> = <i>Ability</i></p> <p><b>M</b> = <i>Motivation</i></p> <p><b>O</b> = <i>Opportunity</i></p> <p><b>P</b> = <i>Performance</i></p>
--

Pengembangan teori kinerja yang dirumuskan oleh Robbins terletak pada *Motivation* dan *Opportunity*. Robbins berpendapat bahwa fungsi kehadiran *ability*, motivasi dan *opportunity* (kesempatan) akan mendukung kinerja yang berkualitas.

#### 2.1.1.2. Pengertian Kinerja Perusahaan

Keberhasilan perusahaan mencapai kinerja perusahaan yang baik, merupakan perwujudan dari keberhasilan sebuah kerjasama (*team work*) orang-

orang yang berada di dalam perusahaan yang memiliki komitmen untuk menumbuhkembangkan perusahaan tersebut. Peran manajemen (pimpinan dan lainnya) juga menjadi penting bagaimana manajemen melakukan koordinasi dan pengendalian terhadap seluruh aktivitas di dalam perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang sesungguhnya.

Menurut Moerdiyanto (2010:92) menjelaskan bahwa “Kinerja perusahaan adalah hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya, apabila kinerja perusahaan meningkat, bisa dilihat dari gencarnya kegiatan perusahaan dalam rangka untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya”. Menurut Helfert dalam Nugroho (2013:9) mendefinisikan bahwa “Kinerja perusahaan adalah hasil yang dibuat oleh pihak manajemen secara terus menerus. Dalam hal ini, hasil yang dimaksud merupakan hasil dari keputusan banyak individu”.

Kombinasi dari kedua definisi tersebut di atas disimpulkan bahwa kinerja perusahaan merupakan hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh sekelompok orang yang saling bekerja sama memberdayakan sumber dana dan sumber daya yang tersedia yang dilakukan secara *continue* (terus-menerus) untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

Definisi lain yang dikemukakan Fahmi (2013:128) bahwa “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Dimana kinerja perusahaan yang dihasilkan pada tahun berjalan sebagai pedoman bagi manajemen untuk menyusun strategi pencapaian kinerja perusahaan yang lebih baik di tahun yang akan datang.

Menurut Nugraha (2018:183) mengutip Riva'i & Basri menjelaskan bahwa kinerja adalah “Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Definisi ini menjelaskan bahwa keberhasilan kinerja perusahaan dikatakan baik (berhasil) apabila kinerja perusahaan yang dihasilkan terbebas dari unsur-unsur tindakan kecurangan, seperti *fraud*, tindakan *window dressing*, pemalsuan data, rekayasa data dan informasi, manipulasi, dan kecurangan lainnya yang termasuk dalam tindakan pelanggaran hukum, dan pelanggaran norma-norma etika yang berlaku secara umum.

Pengukuran kinerja perusahaan (*Companies performance*) yang dianggap sebagai ukuran keberhasilan manajemen perusahaan menjalankan operasional perusahaan dalam periode tertentu, dianggap menunjukkan keberhasilan apabila dalam praktek bisnis yang dijalankan mengacu pada etika bisnis yang profesional dan berimbang, dengan mengacu kepada standar dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Pengukuran aktivitas kinerja perusahaan dirancang untuk menaksir bagaimana aktivitas kinerja operasional perusahaan dijalankan dan hasil akhir yang dicapai dari aktivitas tersebut dalam periode yang telah ditentukan pula.

Sesungguhnya kinerja perusahaan merupakan bagian dari keberhasilan kinerja individu dalam perusahaan. Dimana kinerja individu tersebut menjamin keberhasilan kinerja perusahaan. Menurut Torang (2013:74) menjelaskan kinerja perusahaan 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”. Definisi ini didukung oleh definisi Mangkunegara (2013:67) yang mendefinisikan “Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Setiap karyawan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung memberi kontribusi pada kualitas kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa sudah selayaknya manajemen perusahaan memiliki dan menyusun program pengembangan sumber daya manusia secara permanen, untuk menunjang keberhasilan perusahaan mewujudkan target perusahaan yang telah ditetapkan dalam skala sempit maupun skala yang luas.

Menurut Sutrisno (2016:151) “Manajemen perlu mempertimbangkan beberapa hal sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai kinerja yang berkualitas adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

Dalam situasi yang demikian, maka Divisi *Human Capital Resources* (HRD) akan memiliki peran yang sangat penting memberikan kontribusi yang dominan bagi mendorong pencapaian kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan. Kreativitas yang berkualitas dari divisi SDM mengembangkan dan merancang program pengembangan sumber daya manusia yang bermutu, akan memberikan hasil yang maksimal terhadap kompetensi, *skill* dan moralitas para karyawan menuju pencapaian kinerja perusahaan yang berkualitas pula.

### **2.1.1.3. Perspektif Mengukur Kinerja Perusahaan**

Pengukuran kinerja perusahaan umumnya dilakukan dari perspektif keuangan, dimana keberhasilan kinerja perusahaan selalu dipandang dari pertumbuhan laba perusahaan, pertumbuhan aset perusahaan, kondisi rasio keuangan yang baik, dan sebagainya yang bersifat finansial. Sesungguhnya kinerja perusahaan juga dapat diukur dari sisi perspektif non keuangan.

Untuk dapat menentukan bahwa sebuah perusahaan berhasil dalam menjalankan operasionalnya, maka dapat dilihat dan dinilai dari kinerja yang dihasilkannya dalam periode tertentu. Menurut Nugraha (2018:183): “Kaplan dan Norton mengukur kualitas kinerja perusahaan tersebut dapat dinilai dari perspektif sebagai berikut :

1. Kinerja Keuangan (*Financial Performance*)  
Kinerja keuangan perusahaan adalah kinerja yang dituangkan dalam laporan keuangan tahunan. Segala bentuk kegiatan perusahaan untuk meningkatkan indikator-indikator kunci keuangan perusahaan yang dicatat secara sistematis dan diukur menggunakan metode, lalu dituangkan dalam laporan periodik.
2. Kinerja Non Keuangan (*Non Financial Performance*)  
Penilaian kinerja perusahaan dari perspektif non keuangan dilakukan untuk meningkatkan indikator-indikator kunci pada aspek *human capital*, *struktural capital*, dan *costumer capital*. Kinerja ini dapat dilihat dari nilai tambah *intangibile asset* (harta tak berwujud) yang dimiliki oleh perusahaan.

Pengukuran kinerja non keuangan dipercaya dapat melengkapi dan menyempurnakan penilaian kinerja keuangan jangka pendek, dan sebagai indikator kinerja keuangan jangka panjang. Segi keberhasilan kinerja perusahaan non keuangan yang melengkapi tersebut dapat diukur dari kepuasan pelanggan, kualitas pelayanan yang diberikan kepada para pelanggannya yang menggunakan jasa perusahaan. Menurut Nugraha (2018:182) “Pengukuran kinerja perusahaan dari segi non keuangan juga dirasa lebih akurat untuk mengukur lebih dalam apa yang menjadi kekurangan dari perusahaan dan berbeda dengan menggunakan pengukuran kinerja dari segi keuangan”.

Dalam melakukan pengukuran kinerja yang efektif dilakukan dengan menilai secara aktual, realistis dari kondisi yang sesungguhnya telah terjadi yang dituangkan dalam laporan keuangan dan non keuangan perusahaan. Menurut Nugroho (2013:10) yang mengutip pernyataan Tangen menjelaskan bahwa pengukuran kinerja adalah “Sekumpulan ukuran kinerja yang disediakan perusahaan dengan informasi yang berguna, sehingga membantu mengelola, mengontrol, merencanakan, dan melaksanakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan”. Dengan dilakukannya pengukuran kinerja perusahaan dari berbagai aspek, maka diharapkan perusahaan mampu bertahan dan mengikuti perkembangan bisnis yang beredar, serta dapat memenangkan persaingan sebagai bentuk mempertahankan eksistensinya dalam dunia bisnis yang dijalankannya.

Menurut Nugroho (2013:11) Tangen menawarkan metode/sistem pengukuran kinerja perusahaan dapat dilakukan sebagai berikut :

1. *Fully Integrated*

Sistem pengukuran kinerja pada kelompok ini merupakan system pengukuran yang paling baik (*advanced*), yang mana banyak kebutuhan yang harus dipenuhi. Sistem ini mampu menjelaskan hubungan kausal yang melintasi

organisasi. Kebutuhan dari seluruh pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dipertimbangkan. *Database* dan system pelaporan harus terintegrasi satu dengan yang lainnya.

## 2. *Balanced*

Sistem ini mampu melihat kinerja dari pandangan yang multidimensi, dari perspektif dan horizon waktu yang berbeda. Sistem ini mendukung inovasi dan pembelajaran dan berorientasi pelanggan. Tujuan dari system ini adalah lebih kepada memperbaiki dibandingkan dengan memonitornya.

## 3. *Mostly Financial*

Merepresentasikan sistem pengukuran kinerja yang berbasis pengukuran kinerja tradisional, seperti *Return On Investment (ROI)*, aliran kas, dan produktivitas pekerja. Sistem ini berorientasi pada profit dan optimalisasi berdasarkan efisiensi biaya dan hasil pada umumnya.

Sejalan dengan penjelasan di atas, bahwa seluruh uraian tersebut terangkum dalam metode penilaian kinerja yang diperkenalkan oleh Kaplan dan Norton, yang dikenal dengan istilah *balanced scorecard*. Dengan menggunakan metode tersebut akan lebih melengkapi penilaian perusahaan yang meliputi berbagai aspek atau perspektif. Menurut Purwanti (2013:232) mengutip pernyataan Kaplan dan Norton menyatakan “*Balanced scorecard* melengkapi seperangkat ukuran finansial kinerja masa lalu dengan ukuran pendorong kinerja masa depan“. Definisi ini menjelaskan bahwa metode *balanced scorecard* merupakan metode yang lengkap untuk mengukur kinerja perusahaan, karena ada ukuran *non financial* yang memberikan kesempurnaan ukuran penilaian kinerja *financial*.

Menurut Putra (2019:48) yang mengutip pernyataan Mulyadi menambahkan bahwa “*Balanced scorecard* merupakan alat manajemen kontemporer yang didesain untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam melipatgandakan kinerja keuangan secara berkesinambungan“. Definisi ini merupakan metode yang lebih kekinian atau lebih modern dibandingkan metode penilaian kinerja pada masa-masa sebelumnya.

Menurut Putra (2019:49) dalam penelitiannya “Kelebihan yang ada dalam metode *balanced scorecard* ini dijelaskan oleh Kaplan dan Norton sebagai berikut :

1. Komprehensif

*Balanced scorecard* memperluas persepsi yang dicakup dalam perencanaan strategi, yaitu dari sebelumnya hanya terbatas pada perspektif keuangan, meluas ke perspektif pelanggan, proses, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

2. Koheren

*Balanced scorecard* mewajibkan personal untuk membangun hubungan sebab akibat diantara berbagai strategi yang dihasilkan dalam perencanaan strategi. Setiap sasaran strategi yang ditetapkan dalam perspektif keuangan harus mempunyai hubungan kausal dengan sasaran keuangan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. Seimbang

Keseimbangan sasaran strategi yang dihasilkan dalam perspektif *balanced scorecard* meliputi jangka panjang dan jangka pendek yang berfokus pada faktor internal dan eksternal. Keseimbangan dalam *balanced scorecard* juga tercermin dengan selarasnya *balanced scorecard* personal staf dengan *balanced scorecard* perusahaan, sehingga setiap personal yang ada di dalam perusahaan bertanggung jawab untuk memajukan perusahaan.

4. Terukur

Dasar pemikiran bahwa setiap perspektif dapat diukur adalah adanya keyakinan, “jika bisa mengukurnya, kita bisa mengelolanya, jika kita bisa mengelolanya, kita bisa mencapainya”. Sasaran strategi yang sulit diukur seperti pada perspektif pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan dengan menggunakan *balanced scorecard* dapat dikelola, sehingga dapat diwujudkan.

#### **2.1.1.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan**

Melihat dari sudut pandang metode yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton, bahwa metode tersebut memiliki kelebihan-kelebihan dalam menilai kinerja perusahaan. Metode tersebut menilai dari keseluruhan aspek yang ada dalam perusahaan (keuangan dan non keuangan), dan lebih komprehensif dibandingkan dengan metode yang ada sebelumnya.

Menurut Purwanti (2016:323) “Dalam metode *balanced scorecard* yang menilai kinerja perusahaan secara keseluruhan, merincikan indikator penilaiannya sebagai berikut :

### 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. Pada umumnya kinerja keuangan perusahaan diukur dengan “

- a. Segi kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba bersih (*earning after tax*) yang lazim disebut *net profit margin*.
- b. Kemampuan perusahaan mengoperasikan harta untuk memperoleh penjualan atau lazim disebut perputaran harta atau *asset turn over*.
- c. Kemampuan perusahaan untuk menggunakan sumber pembiayaan dari luar perusahaan.

### 2. Pelanggan

Perspektif pelanggan diukur dari keberhasilan perusahaan merumuskan strategi sebagai berikut :

- a. *Market Share*, yang mengukur seberapa besar proporsi segmen pasar tertentu yang dikuasai oleh perusahaan.
- b. *Customer Acquisition*, tingkat dimana perusahaan mampu menarik konsumen baru .
- c. *Customer Retention*, tingkat dimana perusahaan dapat mempertahankan hubungan dengan konsumen lama
- d. *Customer Satisfaction*, tingkat kepuasan konsumen terhadap kriteria kinerja tertentu, seperti kualitas pelayanan.
- e. *Customer Profitability*, suatu tingkat laba bersih yang diperoleh perusahaan dari suatu target atau segmen pasar yang dilayani.

### 3. Proses Bisnis Internal

Dalam perspektif proses bisnis internal ini, agar dapat menentukan tolok ukur bagi kinerja manajemen perusahaan, maka perlu mengidentifikasi proses bisnis internal perusahaan. Pengukuran yang dapat dinilai meliputi :

- a. Inovasi  
Mengidentifikasi kebutuhan pasar, dan menciptakan produk baru, atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pasar.
- b. Operasi  
Perusahaan secara nyata berupaya untuk memberikan solusi kepada para pelanggan dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka.
- c. Pelayanan purna jual  
Berupaya memberikan manfaat tambahan kepada para pelanggan yang telah membeli produk-produk perusahaan dalam berbagai layanan purna transaksi jual beli, seperti garansi, aktivitas perbaikan, pemrosesan pembayaran
- d. Pembelajaran dan Pertumbuhan  
Kepuasan karyawan melalui peningkatan secara terus menerus keterampilan dan pengetahuan pekerja yang dirinci menjadi keterampilan dan kualitas kehidupan kerja. Proses pembelajaran dan pertumbuhan perusahaan dipandang dari aspek manusia, sistem dan prosedur organisasi. *Balanced Scorecard* menekankan pentingnya investasi pengembangan dan pembelajaran untuk masa depan, yang meliputi :

#### 1). Kemampuan Karyawan

Akibat adanya pergeseran teknologi yang menunjukkan seluruh pekerjaan diotomatisasi, maka pekerjaan yang sama yang dilakukan

secara terus menerus pada tahap efisiensi dan produktivitas yang tidak sama, tidak lagi cukup bagi tercapainya keberhasilan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus melakukan perbaikan terus-menerus.

## 2). Kemampuan Sistem Informasi

Motivasi dan keahlian karyawan diperlukan untuk mencapai tujuan pelanggan dan bisnis internal, namun itu saja tidak cukup jika mereka tidak memiliki informasi yang memadai. Dalam persaingan bisnis yang sangat ketat ini maka diperlukan informasi yang tepat, cepat, dan akurat sebagai umpan balik. Informasi tersebut dapat berupa informasi tentang pelanggan, proses bisnis internal, keuangan, dan keputusan yang dibuat oleh karyawan.

## 3). Motivasi, Kekuasaan dan Keselarasan

Ukuran dari motivasi karyawan adalah jumlah saran setiap karyawan, dimana ukuran ini menangkap partisipasi karyawan yang sedang berlangsung dalam memperbaiki kinerja perusahaan, dan tingkat kualitas partisipasi karyawan dalam memberikan saran untuk peluang perbaikan.

Dengan melakukan penilaian kinerja perusahaan dengan pendekatan *balanced scorecard* akan lebih menjamin hasil kualitas penilaian, karena metode tersebut bersifat komprehensif, menyeluruh, dan mengukur semua aspek aktivitas operasional perusahaan. Keseluruhan dimaksud bahwa metode ini mengukur kinerja dari aspek keuangan maupun non keuangan.

## 2.1.2. Kualitas Pengendalian Internal

### 2.1.2.1. Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian Internal merupakan salah satu faktor dalam menentukan kinerja perusahaan. Dikatakan demikian karena pengendalian atau pengawasan merupakan alat yang selama ini dianggap sebagai pengontrol yang efektif untuk mencegah timbulnya tindakan yang dapat merugikan perusahaan dari sisi keuangan maupun non keuangan.

Pengertian Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang dikemukakan oleh Diana (2017:82) 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”.

Menurut Tunggul (2010:195) “Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh Dewan Komisaris, Manajemen, Personal entitas lain yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku”.

Dari definisi pengendalian internal tersebut di atas, menjelaskan bahwa pengendalian internal lebih kepada memastikan dan menjamin bahwa aset dan kekayaan perusahaan terlindungi dari tindakan kecurangan, laporan keuangan dan laporan lainnya diinformasikan dengan kualitas yang memadai (terhindar dari tindakan manipulasi dan rekayasa), dan seluruh anggota perusahaan (karyawan) tunduk dan patuh pada ketentuan, kebijakan, peraturan yang telah ditetapkan perusahaan maupun regulator lainnya di luar perusahaan.

Sejalan dengan penjelasan tersebut di atas, Romney (2016:226) menjelaskan “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.

Penekanan fungsi pengendalian internal yang menjamin seluruh aktivitas dan aspek-aspek yang ada dalam perusahaan berlangsung dalam kondisi normal, merupakan sebuah komitmen yang dibangun dewan pengawas perusahaan (Komisaris, dan lainnya) sebagai bentuk tanggung jawab dari mereka untuk mendapatkan kinerja perusahaan yang baik. Bagi para pelaksana pengendalian/pengawasan internal perusahaan, ini merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dijalankan secara profesional dan proporsional untuk menjaga kepercayaan pemberi amanat, dalam hal ini Komisaris dan manajemen lainnya. Koordinasi yang baik dan saling kepercayaan yang tinggi antara pemberi amanat dan penerima amanat akan menjadi sebuah jaminan bahwa pengendalian internal akan berjalan sesuai fungsi dan tujuannya.

#### **2.1.2.2. Kualitas Pengendalian Internal**

Praktek pengendalian internal dalam perusahaan bukan jaminan keberhasilan perusahaan mengamankan aset dan operasional perusahaan, selama fungsi pengendalian tidak dijalankan dengan maksimal. Bila hal itu terjadi, maka lemahnya pengendalian internal menjadi salah satu penyebab kualitas kinerja perusahaan menurun.

Menurut Mahputera (2019:58) “Secara garis besarnya, *Committe On Auditing Procedures* dalam *Statement On Auditing Procedures No. 29* membagi pelaksanaan pengendalian internal ke dalam 2 kelompok besar, yaitu :

1. Pengendalian akuntansi (*accounting control*)  
Mencakup rencana organisasi dan semua metode dan prosedur, terutama menyangkut pengamanan harta perusahaan serta keterandalan dari catatan-catatan keuangan.
2. Pengendalian administratif (*administrative control*)  
Terdiri dari rencana organisasi dan semua metode dan prosedur terutama yang berhubungan dengan efisiensi dan operasi dan ketaatan pada kebijakan

manajemen, dan biasanya hanya berhubungan secara tidak langsung dengan catatan-catatan finansial.

Pengendalian internal perusahaan telah menjadi sebuah sistem manajemen yang digunakan untuk melihat sejauh mana efektivitas pengawasan terhadap ketidaksesuaian dalam mencari peluang perbaikan perusahaan. Apabila ditemukan ketidaksesuaian, penyimpangan, ketidakpatuhan dalam aktivitas operasional dalam kesehariannya, maka langkah yang diambil adalah melakukan perbaikan dan penyempurnaan sistem pengendalian internal tersebut.

Sistem pengendalian internal perusahaan yang efektif merupakan unsur penting dalam pengelolaan perusahaan. Pengendalian internal perusahaan yang efektif adalah pengendalian yang dapat membantu manajemen perusahaan untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, menjamin tersedianya laporan keuangan dan laporan manajemen yang benar, lengkap, tepat waktu dan memenuhi efisiensi serta efektivitas dari kegiatan usaha perusahaan.

Menurut Rapina (2011:7) mengutip pernyataan Tunggal, bahwa “Beberapa hal yang dapat membuat pengendalian internal menjadi lebih efektif :

1. Struktur organisasi yang di dalamnya terdapat pemisahan tanggung jawab fungsional yang sesuai.
  - a. Pemisahan kegiatan dari pembukuan
  - b. Pemisahan tugas antara *controller* dan bendaharawan
  - c. Kedudukan organisatoris pengolahan data
2. Suatu sistem yang mencakup prosedur otorisasi dan pencatatan yang sesuai agar memungkinkan pengendalian yang wajar atas harta, hutang, pendapatan, dan biaya.
3. Cara kerja yang wajar yang harus digunakan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing bagian organisatoris.
4. Kepegawaian dengan mutu yang sepadan dengan tanggung jawabnya.

Dalam penelitian Rapina (2011:8) mengutip pernyataan Willson menegaskan bahwa “Pencapaian kualitas pengendalian internal yang baik harus memenuhi elemen-elemen sebagai berikut :

1. Personal yang kompeten dan dapat dipercaya, disertai adanya garis kewenangan dan tanggung jawab yang ditetapkan dengan jelas.
2. Pemisahan tugas yang memadai, dimana terdapat beberapa batas:
  - a. Pemisahan tanggung jawab operasional dari pembukuan keuangan
  - b. Pemisahan fungsi penjagaan harta dari catatan-catatan akuntansi
  - c. Pemisahan fungsi pemberian otorisasi untuk transaksi-transaksi dari fungsi penjagaan/pemeliharaan harta apapun yang ada hubungannya
  - d. Pemisahan tugas-tugas di dalam fungsi akuntansi
3. Prosedur-prosedur yang wajar untuk pemberian otorisasi terhadap transaksi-transaksi
4. Adanya catatan dan dokumen yang memadai
5. Adanya pengawasan secara fisik yang wajar baik terhadap harta maupun catatan
6. Prosedur – prosedur yang wajar untuk pembukuan yang memadai
7. Adanya suatu sistem untuk verifikasi yang independen

Menurut Diana (2017:83) mengutip metode COSO (*Committe Of Sponsoring Organizations*) yang memberikan rekomendasi bagi terciptanya efektivitas pengendalian internal yang berkualitas, 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/Prosedur 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.

Kelima komponen tersebut di atas akan membentuk semacam payung yang melindungi perusahaan dari ancaman dan gangguan yang dapat melemahkan pengendalian internal. Apabila diilustrasikan bahwa penilaian risiko, prosedur/aktivitas pengendalian, dan pengawasan merupakan payung yang mengantisipasi dari kebocoran. Informasi dan komunikasi menghubungkan payung dengan manajemen selaku pengguna.

### **2.1.2.3. Manfaat Pengendalian Internal**

Menurut Virangga (2019:12) “Pengendalian internal akan memberikan manfaat jika dilakukan secara konsisten. Segi manfaat yang diperoleh dari beberapa aspek, yaitu :

1. Kepatuhan.  
Menjamin bahwa semua kegiatan usaha perusahaan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku, baik ketentuan yang oleh pemerintah maupun kebijakan dan prosedur internal yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Informasi  
Menyediakan laporan yang benar, lengkap, tepat waktu dan relevan yang diperlukan dalam rangka pengambilan keputusan yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.
3. Operasional  
Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menggunakan aset dan sumber daya lainnya dalam rangka melindungi perusahaan dari risiko kerugian

Menurut Virangga (2019:12) “Bagi manajemen perusahaan, pengendalian internal yang berjalan efektif akan sangat membantu manajemen dalam hal :

1. Membantu manajemen dalam mengendalikan dan memastikan keberhasilan kegiatan organisasi.
2. Menciptakan pengawasan melekat, menutupi kelemahan dan keterbatasan personil, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan.
3. Membantu auditor dalam menentukan ukuran sampel dan pendekatan audit yang akan diterapkan”.

Apabila harapan tersebut di atas telah terpenuhi, maka akan sangat memberikan kemudahan bagi manajemen untuk merencanakan dan mengambil kebijakan/keputusan bisnis untuk masa yang akan datang, sebagai bentuk upaya melanjutkan bisnis operasional. Sehingga perusahaan tidak menemukan hambatan-hambatan yang dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan.

Menurut Diana (2017:83) mengutip COSO menambahkan, bahwa “Pada dasarnya tujuan dari pengendalian internal perusahaan adalah menyediakan keyakinan yang memadai bagi manajemen dari berbagai aspek seperti :

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, termasuk di dalamnya antisipasi terhadap kecurangan.
2. Reliabilitas laporan keuangan  
Pencatatan keuangan terhindar dari rekayasa, manipulasi dan sebagainya, untuk mewujudkan kondisi laporan keuangan yang realistis dan dapat dipertanggungjawabkan, serta peningkatan pertumbuhan profit perusahaan yang positif.
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). Terciptanya perilaku anggota perusahaan yang taat pada ketentuan, etika, dan peraturan lainnya. Atau dengan kata lain tercipta budaya patuh dan menjunjung tinggi disiplin.

Dengan demikian, secara keseluruhan bahwa pengendalian internal perusahaan bertujuan agar manajemen dapat mengambil manfaat dari berfungsinya pengendalian internal yang mendukung terciptanya laporan keuangan yang wajar dan dapat dipercaya, dengan mengendalikan agar semua orang pelaku aktivitas operasional dalam perusahaan tunduk dan patuh pada ketentuan yang berlaku, mau dan mampu untuk tidak melakukan tindakan kecurangan, serta memiliki komitmen untuk mendukung efisiensi dan efektivitas dalam setiap aktivitas yang dilakukan, baik aktivitas keuangan maupun aktivitas non keuangan dalam perusahaan, serta senantiasa untuk mendukung kebijakan manajemen untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang berkualitas.

### **2.1.3. Pencegahan *Fraud***

#### **2.1.3.1. Teori *Fraud***

Tindakan kecurangan atau yang dikenal dengan istilah *fraud*, merupakan sebuah tindakan yang seolah-olah sudah menjadi budaya yang umum dilakukan

oleh oknum-oknum tertentu. Disadari atau tidak, tindakan tersebut sudah dipastikan akan merugikan perusahaan atau pihak lainnya.

Teori tentang *fraud* yang diperkenalkan oleh Wolfe dan Hermanson tahun 2004 dikenal dengan teori *The Fraud Diamond*. Teori ini merupakan pengembangan dari teori *triangel fraud* yang diperkenalkan oleh Donald Cressy tahun 1953. Dalam teori *The Fraud Diamond* menambahkan elemen *capability* atau kemampuan dalam teorinya tersebut dengan alasan bahwa *fraud* tidak mungkin terjadi terutama yang bernominal besar apabila tidak ada pihak tertentu yang mempunyai *capability*/kemampuan/pengaruh khusus di dalam perusahaan tersebut.

Berikut ini ditampilkan ilustrasi teori *The Fraud Diamond* yang dikembangkan oleh Wolfe dan Hermanson sebagai berikut :

Gambar 2.1. The Fraud Diamond



Sumber : <https://www.google.com/search>

Penjelasan atas gambar tersebut di atas adalah sebagai berikut : (Riadi, 2019)

#### 1. *Pressure*

Tekanan atau *pressure* untuk melakukan *fraud* muncul dari berbagai kondisi. Kondisi desakan kebutuhan pribadi/keluarga, kondisi lingkungan kerja, rekan

kerja ataupun atasan, maupun kondisi lainnya yang menjadi sumber tekanan untuk melakukan fraud.

## 2. *Opportunity*

Peluang dan situasi yang sangat memungkinkan mendorong terjadinya *fraud*, seperti pemahaman seluk beluk pekerjaan sehingga ditemukan celah untuk melakukan *fraud*, ataupun lemahnya supervisi oleh atasan.

## 3. *Rationalization*

Membenarkan tindakan *fraud* yang dilakukan karena adanya tekanan oleh atasan, ataupun merasa telah berjasa pada perusahaan sehingga *fraud* yang telah dilakukan merupakan sebuah kepantasan.

## 4. *Capability*

Kemampuan di sini meliputi :

- a. Posisi/fungsi seseorang dalam organisasi dapat dimanfaatkan untuk melakukan tindakan *fraud*.
- b. Pelaku kecurangan ini memiliki pemahaman yang cukup dan mengeksploitasi kelemahan pengendalian internal dan untuk menggunakan posisi, fungsi, atau akses berwenang untuk keuntungan terbesar.
- c. Pelaku merasa yakin tindakan kecurangan yang dilakukan tidak akan diketahui pihak lain.
- d. Pelaku kecurangan dapat memaksa orang lain untuk melakukan atau menyembunyikan penipuan.
- e. Penipuan yang sukses membutuhkan kebohongan efektif dan konsisten.
- f. Pelaku mampu mengendalikan stres atas kecurangan atau tindakan *fraud* yang telah dilakukannya.

### 2.1.3.2. Pengertian Fraud

Tindakan *fraud* merupakan suatu bentuk penyalahgunaan kepercayaan/wewenang yang diberikan manajemen perusahaan kepada seseorang/karyawan yang dilatarbelakangi oleh berbagai dorongan/motivasi. Apapun motif yang mendorong tindakan *fraud* tersebut, tetap akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik dari sisi finansial maupun non finansial.

Menurut Karyono (2013:4-5) "*Fraud* sebagai sebuah kecurangan yang mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*) yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu.

Kecurangan (*fraud*) direncanakan untuk memanfaatkan peluang-peluang yang menguntungkan pelaku dengan tidak jujur. Tindakan *fraud* akan menggiring pelakunya dalam tindakan hukum, pelanggaran atas etika, norma dan ketentuan yang berlaku. Ketidakjujuran seperti tersebut dapat dilakukan oleh anggota internal perusahaan (karyawan, pejabat, karyawan dan pejabat) yang dilakukan secara sendiri-sendiri, bekerjasama dengan karyawan lain, atau bekerja sama dengan pihak luar perusahaan.

Menurut Tuanakotta (2014:28) 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".

Dengan tindakan *fraud* yang demikian, maka antisipasi dan pencegahannya harus dibuat seketat mungkin. Informasi secara umum yang

beredar bahwa tindakan *fraud* sangat sulit dibasmi, bahkan terkesan sudah menjadi budaya. Sehingga dengan demikian menjadi pekerjaan tambahan bagi manajemen untuk mengantisipasi kondisi tersebut.

### 2.1.3.3. Faktor Pendorong Tindakan *Fraud*

*Fraud* dapat muncul dan terjadi pada aktivitas finansial maupun aktivitas non finansial. Tetapi akibat dari perbuatan tersebut akan berakibat pada kerugian finansial. Menurut Novia (2018:06) “Pendorong dari faktor munculnya tindakan *fraud* dalam perusahaan, baik itu dari sisi laporan keuangan (*financial*) maupun dari sisi lainnya (*non financial*) adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor *general* atau umum.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan organisasi sebagai korban perbuatan kecurangan. Faktor ini meliputi beberapa hal, seperti :

##### a. Kesempatan (*opportunity*).

Kesempatan melakukan kecurangan tergantung pada kedudukan pelaku terhadap objek kecurangan. Umumnya manajemen suatu organisasi atau perusahaan memiliki potensi yang lebih besar untuk melakukan kecurangan dari pada karyawan. Tetapi patut digarisbawahi bahwa kesempatan melakukan kecurangan akan selalu ada pada setiap tingkatan kedudukan.

##### b. Pengungkapan (*exposure*)

Terungkapnya suatu kecurangan dalam organisasi atau perusahaan belum menjamin tidak terulangnya kecurangan tersebut, baik oleh pelaku yang sama maupun yang lain. Oleh karena itu setiap pelaku kecurangan seharusnya diberikan sanksi apabila perbuatannya terungkap.

#### 2. Faktor Individu

Faktor ini berhubungan dengan individu sebagai pelaku kecurangan yang terdiri dari :

##### a. Ketamakan/serakah (*greed*)

Ketamakan atau serakah berhubungan dengan moral individu. Pandangan hidup dan lingkungan berperan dalam pembentukan moral seseorang.

##### b. Kebutuhan (*need*)

Berhubungan dengan pandangan/pikiran dan keperluan pegawai atau pejabat yang terkait dengan aset yang dimiliki perusahaan, instansi atau organisasi tempat pelaku kecurangan bekerja. Selain itu, tekanan yang dihadapi dalam bekerja dapat menyebabkan orang yang jujur mempunyai motif untuk melakukan kecurangan.

Penjelasan di atas, bahwa beberapa faktor yang mendorong terjadinya tindakan *fraud* dalam perusahaan disebabkan oleh faktor internal (pribadi) maupun faktor eksternal (di luar pribadi) pelaku *fraud* tersebut. Hal ini memberikan gambaran bahwa tindakan *fraud* akan sulit diberantas dan akan terus terjadi, karena kondisi internal dan eksternal akan terus berubah seiring dengan perubahan yang tidak pernah berhenti berubah, sehingga akan tetap memberi dorongan untuk segera memenuhi kebutuhan perubahan tersebut.

Dengan berpijak pada pola pikir manusia, keimanan, kebutuhan, perkembangan zaman, status sosial, prestise, dan sebagainya yang kesemuanya itu sangat kuat memberi dorongan pada perubahan-perubahan, sehingga sangat kuat pula mempengaruhi seseorang untuk melakukan sebuah tindakan untuk memenuhi dan menyesuaikan dengan perubahan-perubahan tersebut.

Terjadinya tindakan *fraud* atau kecurangan yang dilatarbelakangi beberapa faktor tersebut di atas (termasuk faktor lainnya), maka manajemen perusahaan segera membangun koordinasi yang melibatkan berbagai elemen dalam perusahaan untuk mengantisipasi/pencegahan *fraud*. Terpenting dari itu semua, bahwa membangun Sumber Daya Manusia dari berbagai aspek (mental, moral, skill, kompetensi, karakter, dan sebagainya) merupakan hal yang prioritas karena sesungguhnya manusialah sumber dari segala sumber kebaikan dan keburukan yang muncul dalam perusahaan.

#### **2.1.3.4. Efektivitas Pencegahan Fraud**

Bagi pihak manajemen, sangat diperlukan untuk membangun kesadaran anti kecurangan (anti *fraud*) dalam sebuah organisasi perusahaan, sebagai bentuk upaya pencegahan tindakan *fraud* yang dilakukan anggota perusahaan. Ini

merupakan salah satu bentuk kepedulian manajemen untuk menjaga kualitas kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kepedulian manajemen tersebut akan menentukan kualitas kinerja mereka juga pada akhirnya.

Pencegahan fraud menurut Karyono (2013:87) “Merupakan aktivitas memerangi *fraud* yang paling efektif dengan biaya yang murah, sehingga harus didukung oleh seluruh pelaku organisasi”. Definisi ini menegaskan bahwa untuk mencegah dan memberantas tindakan *fraud* harus dilakukan secara kerja sama, tidak bisa dilakukan secara individual. Kerja sama dimaksudkan adalah seluruh unsur dan elemen yang ada dalam perusahaan, membangun kebersamaan dan komitmen terhadap upaya pencegahan *fraud* tersebut. Manajemen beserta anggota perusahaan lainnya dapat melakukan strategi pencegahan kecurangan tersebut dengan menutup kesempatan atau peluang *fraud* dengan membangun dan mengelola manajemen risiko (*fraud*), penguatan fungsi pengendalian internal, dan yang tidak kalah penting adalah membangun tata kelola perusahaan yang jujur.

Upaya pencegahan *fraud* setidaknya mampu mempertimbangkan dan memperhatikan kondisi perusahaan secara umum, yang meliputi Sumber Daya Manusia, Sistem Keuangan yang tersedia, kebijakan dan peraturan yang mudah dipahami dan berkeadilan, kepemimpinan yang dapat dipercaya, kualitas pengendalian yang berfungsi maksimal, dan sebagainya. Untuk menciptakan hal yang demikian bukan sesuatu yang mudah untuk diimplementasikan dalam praktek operasional perusahaan.

Menurut Rini (2020:10) “Upaya pencegahan *fraud* dalam perusahaan sebagai berikut :

1. **Membuat Peraturan Perusahaan yang Benar**  
Peraturan perusahaan dibuat agar memiliki batasan-batasan yang perlu diketahui oleh karyawan. Jika tidak ada aturan yang berlaku, jalan perusahaan tidak ada arahnya. Hal ini yang menyebabkan karyawan memiliki kebebasan untuk semena-mena karena tidak ada peraturan perusahaan yang benar. Perusahaan yang tidak memiliki peraturan akan mudah mengalami *fraud*.
2. **Membuat Visi dan Misi Perusahaan**  
Supaya perusahaan berjalan dengan benar, perusahaan harus memiliki visi dan misi perusahaan. Kalau perlu, pajang visi & misi perusahaan di dinding agar karyawan pun tahu dan merasa bahwa karyawan tersebut mempunyai andil untuk mencapai visi & misi perusahaan. Hal kecil seperti ini jarang sekali diperhatikan, karena perusahaan merasa bahwa visi & misi tersebut hanya milik perusahaan, karyawan hanya cukup bekerja, bekerja, dan bekerja.
3. **Memiliki Budaya Kerja**  
Memiliki budaya kerja tujuannya menciptakan orang yang bekerja ini mau kemana, dan dijadikan manusia dengan karakter seperti apa. Sebagai contoh, perusahaan memiliki budaya kerja seperti : “Kerja sama”. Secara tidak langsung, perusahaan sudah membentuk orang-orang tersebut untuk terbiasa bersikap saling menghargai, saling membantu.
4. **Membuat SOP (*Standar Operasional Prosedur*)**  
Perusahaan harus memiliki standar operasional prosedur perusahaan sendiri. Seperti misalnya perusahaan menggunakan *software* akuntansi sebagai standar dalam mengelola keuangan untuk mencegah adanya kecurangan yang memanfaatkan sebagai peluang. Mengelola keuangan perusahaan secara manual menciptakan risiko dan kecurangan yang sangat besar. Selain kesalahan *human* ketika menginput, bisa dipermainkan untuk mengelabui hasil laporan keuangan perusahaan. Dengan adanya *software* akuntansi, maka yang perlu dilakukan hanya mengontrol dengan benar, mengurangi terjadinya *fraud* yang menimbulkan perusahaan *collaps*.
5. ***Human Resources***  
Perusahaan memiliki *people* yang dapat dikembangkan. Percuma saja sebegas apapun perusahaan jika tidak memiliki *people* yang berkembang untuk apa. Hanya akan menghambat perkembangan perusahaan saja. Sebagai contoh, perusahaan memiliki karyawan yang tidak bisa berkembang dan tidak menerima perubahan arus bisnis perusahaan, maka perusahaan juga tidak akan berkembang (*stuck*). Perusahaan harus memilih dan mencari *people* yang masih bisa dikembangkan.

Menurut Tuanakotta (2014:162) “Beberapa tindakan yang perlu dilakukan untuk pencegahan *fraud* dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

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.

## 2.2. Penelitian Sebelumnya

Untuk mendapatkan perbandingan penelitian, maka penulis mengutip beberapa penelitian terdahulu untuk dijadikan bahan perbandingan. Penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1.  
Penelitian Sebelumnya

Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisa	Hasil Penelitian
Mahputera (2019)	Pengaruh Internal Kontrol Terhadap Kinerja Perusahaan dan Pencegahan <i>Fraud</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Internal Kontrol (X)	Pencegahan <i>Fraud</i> (Y <sub>1</sub> )  Kinerja Perusahaan (Y <sub>2</sub> )	Uji-t  Regresi Linier	Internal Kontrol tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung  Pencegahan <i>Fraud</i> berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
Wiguna (2016)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PDAM Kabupaten Buleleng	Sistem Informasi Akuntansi (X <sub>1</sub> )  Sistem Pengendalian Internal (X <sub>2</sub> )  Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	Kinerja Organisasi	Uji-t Uji-F Regresi Linier	Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, baik secara parsial maupun simultan
Oktaviani (2015)	Pengaruh Pengendalian Internal Dalam Pencegahan <i>Fraud</i> Terhadap Kinerja Perusahaan	Pengendalian Internal (X <sub>1</sub> )  Pencegahan <i>Fraud</i> (X <sub>2</sub> )	Kinerja Perusahaan	Uji-t Uji-F Regresi Linier	Pengendalian Internal dan Pencegahan <i>Fraud</i> berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, baik secara parsial maupun simultan

Anggraeni (2020)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan <i>Fraud</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Sistem Pengendalian Internal ( $X_1$ )  Keadilan Organisasi ( $X_2$ )	Pencegahan <i>Fraud</i> ( $Y_1$ )  Kinerja Perusahaan ( $Y_2$ )	Uji-t Regresi Linier	Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan  Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan  Pencegahan <i>fraud</i> berpengaruh terhadap kinerja perusahaan  Pengendalian Internal dan Keadilan Organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan melalui pencegahan <i>fraud</i>
------------------	---	---	---	----------------------	---

Sumber : Data diolah penulis

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kualitas kinerja perusahaan yang baik jika memenuhi unsur efektivitas dan efisiensi, laporan keuangan yang realistis, dan terhindar dari tindakan rekayasa, dan perilaku anggota organisasi yang taat pada peraturan” (Diana, 2017). Untuk mendapatkan hal yang demikian maka pengendalian internal harus dijalankan dengan ketat, terutama tindakan-tindakan *fraud* yang mampu merugikan perusahaan sekaligus berdampak pada kinerja perusahaan. Kasus-kasus *fraud* ini akan berkurang apabila tindakan pencegahannya (*fraud prevention*) dilakukan sedini mungkin dengan memaksimalkan fungsi *internal control* atau pengendalian internal perusahaan”. Pembiaran terhadap perlakuan *fraud* akan berakibat sangat buruk bagi pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan (Mahputera, 2019). Artinya terlihat bahwa lemahnya pengendalian internal dan tindakan *fraud* yang berkelanjutan sangat berdampak pada kinerja perusahaan.

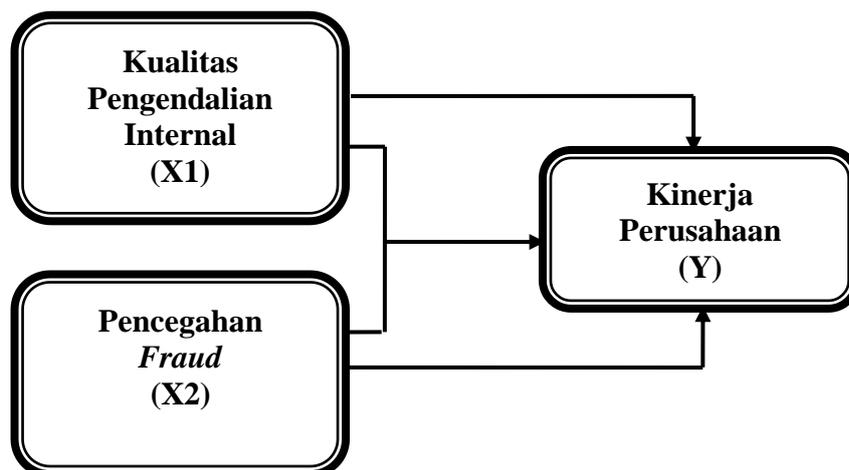
Pengendalian internal dengan pendekatan kemampuan personal, kejelasan pemisahan tugas, prosedur otorisasi dalam pembukuan beserta pencatatan akuntansinya dan verifikasi yang memadai, mampu setidaknya mengupayakan peningkatan kualitas pengendalian internal sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan (Rapina, 2011).

Menurut Tunggal (2010) "*Fraud* menggambarkan setiap upaya penipuan yang disengaja untuk mengambil aset pihak lain/perusahaan". Jika terjadi *fraud* maka perusahaan akan mengalami kerugian. Kerugian yang timbul akibat rendahnya moral karyawan, keduanya akan mengganggu kualitas kinerja perusahaan. Melalui upaya menganalisa *risk analysis*, implementasinya, penegakan sanksi, dan kontinuitas monitoring (Tuanakotta, 2014) menjadi alat bagi upaya menjaga kualitas kinerja perusahaan. Artinya bahwa pencegahan *fraud* melalui pendekatan tersebut di atas, dapat memberi pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Beberapa penelitian membuktikan hubungan yang berpengaruh antara pengendalian internal, pencegahan *fraud* terhadap kinerja perusahaan. Penelitian Oktaviani (2015) dan Wiguna (2016) membuktikan bahwa pengendalian internal dan pencegahan *fraud* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian Anggraeni (2020) dan Mahputera (2019) membuktikan bahwa pencegahan *fraud* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan pada uraian beberapa teori dan beberapa hasil penelitian maka berikut ini diilustrasikan sebuah kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual



#### 2.4. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2014:74) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya”. Berdasarkan pengertian hipotesis tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai rumusan jawaban sementara atas permasalahan yang telah dikemukakan sebagai berikut :

1. Kualitas Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.
2. Pencegahan *Fraud* berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.
3. Kualitas Pengendalian Internal dan Pencegahan *Fraud* secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Rusiadi (2014:12) menjelaskan “Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan mengontrol suatu gejala”. Berdasarkan pada penjelasan tersebut, maka akan terlihat kondisi hubungan yang terjadi antara variabel bebas (kualitas pengendalian internal, dan pencegahan *fraud*) terhadap variabel terikat (kinerja perusahaan).

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Mitra Jaya Agung Makmur, yang berlokasi di Jl. Garu II Gg. Surya II No. 71 Kecamatan Medan Amplas, Medan.

##### **3.2.2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai bulan Juni 2020 sampai dengan selesai. Skedul Proses Penelitian telah disusun sedemikian rupa sebagai pedoman dan tahapan rencana penelitian. Skedul penelitian tersebut disusun sebagai berikut :

Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Jun- Des.20	Jan- Apr. 20	Mei. 20	Jun. 21	Jul.2 1	Agt 21	Sep. 21	Okt .21	Nop. 21
1	Riset awal/Pengajuan Judul									
2	Penyusunan Proposal									
3	Seminar proposal									
4	Perbaikan/Acc Proposal									
5	Pengolahan Data									
6	Penyusunan Skripsi									
7	Bimbingan Skripsi									
8	Sidang Meja Hijau									

### 3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas (kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud*) dan satu variabel terikat (kinerja perusahaan). Masing-masing variabel tersebut perlu dijelaskan dengan definisi operasional. Menurut Rusiadi (2014:88) “Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup batasan penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur”. Dengan mengetahui definisi operasional terhadap variabel penelitian tersebut akan lebih memudahkan bagi penulis untuk melakukan analisa dan pembahasan penelitian ini.

Pengukuran terhadap variabel penelitian tersebut dilakukan dengan metode Likert, yang memberikan parameter (batasan) perhitungan 1 sampai dengan 5 dengan kualitas penilaian : 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju).

Definisi operasional dan pengukuran untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2.  
Operasionalisasi dan Skala Pengukuran Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Pengendalian Internal (X <sub>1</sub> )	Seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan. (Hery, 2013)	1. Personal yang kompeten 2. Pemisahan tugas 3. Prosedur otorisasi/persetujuan pembukuan 4. Pencatatan akuntansi yang memadai 5. Pengawasan fisik 6. Prosedur pembukuan yang memadai 7. Verifikasi yang independen Rapina (2011)	Likert
Pencegahan <i>Fraud</i> (X <sub>2</sub> )	Merupakan aktivitas memerangi <i>fraud</i> yang paling efektif dengan biaya yang murah, sehingga harus didukung oleh seluruh pelaku organisasi". (Karyono, 2013)	1. Risk Analysis 2. Implementasi 3. Sanksi 4. Monitoring (Tuanakotta, 2014)	Likert
Kinerja Perusahaan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Riva'i & Basri dalam Nugraha, 2018)	1. Finansial 2. Pelanggan 3. Bisnis Internal 4. Pembelajaran dan Pertumbuhan (Purwanti, 2016)	Likert

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Penelitian yang bersifat sosial umumnya menggunakan objek penelitian yang dijadikan populasi, dimana populasi tersebut selanjutnya akan diseleksi untuk menemukan populasi yang layak dijadikan sampel dalam penelitian. Sehingga populasi tidak mesti seluruhnya dapat digunakan/diambil sebagai objek penelitian.

Menurut Manullang (2014:68) "Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah penelitian". Populasi dalam penelitian ini

yaitu seluruh karyawan PT. Mitra Agung Jaya Makmur Medan yang berjumlah 87 orang.

### **3.4.2. Sampel**

Jumlah sampel yang pasti, yang dapat dijadikan objek penelitian merupakan populasi yang telah lulus seleksi dengan parameter yang ditentukan peneliti. Untuk itu parameter yang harus dibuat peneliti haruslah selektif dan objektif sesuai dengan kebutuhan penelitian yang sesungguhnya.

Sampel menurut Manullang (2014:68) “Merupakan wakil-wakil dari populasi”. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan berpedoman pada metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel/responden dalam penelitian ini. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 orang/responden.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik untuk mendapatkan data penelitian dilakukan dengan cara :

#### **1. Observasi**

Melakukan kunjungan langsung pada objek yang diteliti untuk mendapatkan data yang diperlukan.

#### **2. Wawancara**

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang memberikan informasi dan data lainnya mengenai materi penelitian.

#### **3. Kuesioner**

Memberi dan menyebarkan daftar kuesioner kepada sampel penelitian (responden), untuk mendapatkan data primer.

#### 4. Kepustakaan

Mengumpulkan data sekunder dan data pendukung lainnya seperti teori-teori tentang materi penelitian, jurnal/skripsi, dan bahan bacaan lainnya.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22. Analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa model analisa data untuk menguatkan penarikan kesimpulan yang berbasis ilmiah.

#### 3.6.1. Uji Kualitas Data

##### 3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur akurasi data primer yang bersumber dari kuesioner. Jika akurasi data tinggi, maka data dapat dipergunakan. Tetapi apabila akurasi data rendah, maka data tersebut tidak dapat digunakan dalam penelitian. Menurut Rusiadi (2014) parameter validitas  $r$ -tabel 0,30. Jika hasil  $t$ -hitung  $> r$  tabel (0,30), maka pertanyaan dalam kuesioner dianggap memiliki akurasi yang tinggi, sehingga dikatakan valid (sah) untuk digunakan.

##### 3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengukur stabilitas dan konsistensi tanggapan sampel/responden menjawab kuesioner. Parameter uji ini adalah dengan *Cronbach Alpa* (0,60). Pertanyaan kuesioner dikatakan *reliabel* (lolos uji) apabila menghasilkan nilai reliabel  $> Cronbach Alpha$  0,60. Artinya data yang bersumber dari kuesioner tersebut dapat digunakan.

### **3.6.2. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.2.1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk mendeteksi sifat distribusi normal data yang diuji. Uji normalitas data dapat dideteksi melalui grafik histogram, dan normal probability plot yang dihasilkan dari proses uji data dengan bantuan SPSS.

#### **3.6.2.2. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi korelasi regresi dari jawaban kuesioner antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi yang baik, apabila tidak terjadi korelasi regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat yang diteliti.

#### **3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas adalah analisis yang dipergunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi syarat, yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, atau disebut homokedastisitas. (Rusiadi, 2014).

### **3.6.3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menguji dan melihat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat melalui data penelitian. Model yang digunakan untuk menganalisa Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Penjelasan :

Y = Kinerja Perusahaan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$

$\beta_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_2$

$X_1$  = Variabel Kualitas Pengendalian Internal

$X_2$  = Variabel Pencegahan *Fraud*

e = *Error of term*

### 3.6.4. Uji Hipotesis

#### 3.6.4.1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk menemukan jawaban hipotesis secara parsial (individu) pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dibuktikan jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan kekuatan (signifikan) diukur dengan signifikansi-t hasil proses  $< 0,05$ . Kondisi ini menunjukkan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  dengan signifikansi-t  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### 3.6.4.2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan dilakukan untuk menemukan jawaban pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila  $F\text{-tabel} > F\text{-hitung}$  dengan signifikansi-F  $< 0,05$ , maka artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Namun apabila nilai dari  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  dengan signifikansi F  $> 0,05$  maka artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

### 3.6.5. Uji Determinasi

Uji Determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat (dependen).

Nilai koefisien determinasi yang ideal berada di antara 0 dan 1, ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat amat terbatas.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Bidang jasa yang dijalani perusahaan ini meliputi penyediaan jasa konstruksi jalan dan jembatan, konsultan teknik pembangunan jalan dan jembatan, pengawasan pembangunan jalan dan jembatan, dan penyediaan tenaga kerja lapangan dan material bangunan jalan dan jembatan.

Proyek PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan mayoritas adalah proyek pemerintah yang ditangani oleh perusahaan BUMN khusus konstruksi jalan dan jembatan. Proyek yang dikerjakan saat ini adalah proyek jalan tol lintas Sumatera. Saat ini perusahaan sedang mengerjakan proyek jalan tol di Bengkulu yang merupakan ujung jalan tol lintas Sumatera tersebut.

Dalam menjalankan operasional perusahaan, PT. Mitra Agung Jaya Makmur mendapatkan limpahan pekerjaan dari PT. Utama Karya (HK) yang merupakan perusahaan BUMN bidang konstruksi. Kerja sama yang sudah terbangun tersebut merupakan bentuk dari kepercayaan perusahaan PT. HK kepada perusahaan PT. Mitra Jaya Agung makmur Medan.

Dalam pengerjaan proyek pemerintah tersebut, PT. Mitra Jaya Agung Makmur, bekerja sama dengan PT. Utama Karya Infrastruktur (HKI) yang merupakan anak perusahaan dari PT. Utama Karya. Antara PT. Mitra Jaya Agung Makmur dan PT. Utama Karya Infrastruktur memiliki peran masing-

masing dalam mengerjakan proyek yang diberikan, khususnya penyelesaian jalan tol lintas Sumatera yang saat ini dalam proses pengerjaan.

Peran PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan dalam proyek jalan tol Lintas Sumatera ini meliputi :

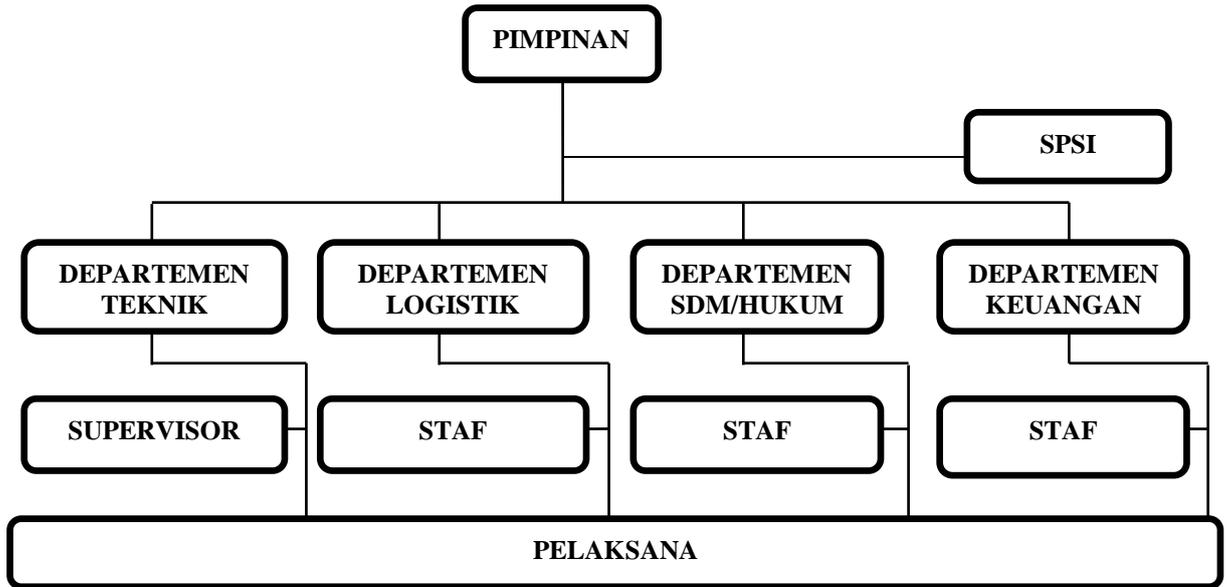
- a. Pengawasan (supervisi) pengerjaan proyek
- b. Pemasok (menyediakan) tenaga kerja lapangan
- c. Pemasok material dan kebutuhan proyek lainnya
- d. Menyediakan jasa konstruksi.

Sebagai perusahaan yang sudah memiliki nama di bidang jasa konstruksi di lingkungan perusahaan BUMN konstruksi khususnya PT. Utama Karya, PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan berkomitmen untuk memberikan kualitas kerja yang terbaik pada setiap proyek yang dikerjakan. Membangun komitmen perusahaan dengan melakukan pengawasan pekerjaan melalui supervisor yang dikerahkan ke lapangan untuk meninjau langsung kualitas dan progres pekerjaan yang dilakukan. Sehingga dengan demikian akan lebih memudahkan manajemen perusahaan mengambil kesimpulan dan tindak lanjut rencana ke depan.

### **Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi PT. Mitra Agung Jaya Makmur Medan dirancang sedemikian rupa, sebagai dasar pengaturan dan pelimpahan kerja yang dilakukan. Struktur organisasi yang menggambarkan aliran kerja, perintah dan koordinasi kerja tersebut menjadi jaminan bagi perusahaan, bahwa manajemen telah memberikan arahan struktur kerja melalui struktur organisasi yang telah dirancang tersebut. Adapun struktur organisasi PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan ditampilkan sebagai berikut :

Gambar 4.1.  
Struktur Organisasi PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan



Sumber : PT. Mitra Agung Jaya Makmur Medan (Penelitian 2021)

Pembagian tugas dan tanggung jawab personal dalam struktur organisasi adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan
  - a. Bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan operasional perusahaan
  - b. Memberikan pertanggungjawaban kepada investor
  - c. Memberikan pertanggungjawaban kepada pihak eksternal (pemberi kerja)
  - d. Menyusun dan merancang strategi dan kebijakan perusahaan
2. Departemen Teknik
  - a. Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan
  - b. Menyusun program pengerjaan proyek
  - c. Mengevaluasi progres dan kendala pekerjaan proyek
  - d. Merancang desain konstruksi proyek
3. Departemen Logistik
  - a. Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan

- b. Menyediakan kebutuhan logistik di lapangan
  - c. Mengendalikan dan mengawasi ketersediaan logistik
  - d. Menjalin kerja sama dengan pihak vendor pemasok material
4. Departemen SDM dan Hukum
- a. Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan
  - b. Menjamin ketersediaan tenaga kerja di dalam perusahaan dan di lapangan (proyek)
  - c. Menyelesaikan permasalahan hukum perusahaan
  - d. Mengurus segala perizinan operasional perusahaan
5. Departemen Keuangan
- a. Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan
  - b. Menyusun dan menyediakan laporan keuangan perusahaan
  - c. Bertanggung jawab terhadap kondisi pengelolaan keuangan perusahaan
  - d. Menyusun anggaran dan belanja perusahaan untuk tiap-tiap proyek
6. Supervisor.
- a. Bertanggung jawab kepada Departemen Teknik
  - b. Mengawasi pelaksanaan proyek di lapangan
  - c. Melaporkan progres pekerjaan dan kendala yang ditemukan di lapangan kepada Departemen Teknik
  - d. Melakukan evaluasi secara berkala kualitas pekerjaan di lapangan
7. Staf
- a. Bertanggung jawab kepada masing-masing Departemen
  - b. Membantu memperlancar pekerjaan masing-masing departemen

- c. Menyusun dan menyampaikan laporan rutin kepada masing-masing Departemen
  - d. Melaporkan setiap permasalahan yang belum terselesaikan kepada masing-masing departemen
8. Pelaksana
- a. Mengerjakan pekerjaan proyek sesuai dengan instruksi
  - b. Koordinasi dengan supervisor lapangan dan Kepala Departemen
  - c. Komitmen pada penyelesaian proyek sesuai waktunya
  - d. Mendukung seluruh kebijakan yang dikeluarkan manajemen untuk penyelesaian proyek.
9. SPSI
- a. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya
  - b. Perwakilan karyawan menyampaikan aspirasi kepada pemberi kerja (perusahaan)
  - c. Memediasi perundingan antara perusahaan dengan pekerja.

#### **4.1.2. Deskriptif Responden**

Deskriptif responden menggambarkan kondisi dan latar belakang responden yang berjumlah 87 orang yang menjadi sampel penelitian. Gambaran responden berdasarkan dari latar belakang jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Penjelasan atas masing-masing deskriptif latar belakang responden ditampilkan dalam uraian dan penjelasan masing-masing.

##### **a. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.  
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-Laki	76	87%
2	Perempuan	11	13%
	Jumlah	87	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Sampel berdasarkan jenis kelamin tersebut di atas didominasi oleh kelompok responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 76 responden (87%). Sisanya 11 responden (13%) adalah responden yang berjenis kelamin perempuan. Kelompok laki-laki mendominasi perusahaan ini, karena perusahaan ini lebih membutuhkan tenaga laki-laki karena bidang kerja perusahaan ini adalah jasa konstruksi di lapangan. Tenaga kerja perempuan lebih pada supporting di bidang administrasi dan perkantoran.

#### b. Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2.  
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase
1	≤ 25 tahun	24	27%
2	>25 s/d 30 tahun	20	23%
3	> 30 s/d 40 tahun	39	45%
4	> 40 tahun	4	5%
	Jumlah	87	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Penjelasan tabel 4.2 usia responden sampai 25 tahun berjumlah 24 orang (27%). Usia antara 25 sampai dengan 30 tahun sebanyak 20 orang (23%), responden berusia antara 30 sampai 40 tahun sebanyak 39 orang (45%), dan berusia di atas 40 tahun sebanyak 4 orang (5%). Mayoritas usia responden didominasi oleh usia antara 30 sampai 40 tahun yang merupakan tahapan usia awal kematangan/kedewasaan dalam bersikap.

### c. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3.  
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	SLTA	47	54%
2	D3	12	14%
3	S1	28	32%
	Jumlah	87	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan SLTA sebanyak 47 orang (54%). Perusahaan ini memang membutuhkan banyak pekerja lapangan, yang mayoritas pendidikan relatif rendah. Sedangkan kelompok pendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 12 orang (14%) dan kelompok responden pendidikan S1 sebanyak 28 orang (32%). Kedua kelompok pendidikan ini dominan bekerja secara teknik dan administratif.

### d. Deskriptif responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4.  
Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	≤ 5 tahun	62	71%
2	5 s/d 10 tahun	24	28%
3	> 10 tahun	1	1%
	Jumlah	87	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Masa kerja responden sampai dengan tahun mendominasi komposisi masa kerja responden. Sebanyak 62 orang (71%) responden memiliki masa kerja sampai dengan 5 tahun. Sebanyak 24 orang (27%) dengan masa kerja 5 sampai 10 tahun, dan sebanyak 1 (1%) orang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

### 4.1.3. Deskriptif Jawaban Kuesioner Responden

Dari hasil sebaran kuesioner kepada 87 responden pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan, diperoleh jawaban untuk masing-masing variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

#### a. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Pengendalian Internal

Indikator variabel kualitas pengendalian internal diukur dengan 10 pendekatan yang akan memberikan gambaran kondisi kualitas pengendalian internal di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Hasil jawaban kuesioner variabel kualitas pengendalian internal ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.5.  
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Pengendalian Internal

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	X <sub>1.1</sub>	39	19	16	10	3	87
		44,8%	21,8%	18,4%	11,5%	3,4%	100%
2.	X <sub>1.2</sub>	26	24	23	11	3	87
		29,9%	27,6%	26,4%	12,6%	3,4%	100%
3.	X <sub>1.3</sub>	17	24	22	20	4	87
		19,5%	27,6%	25,3%	23,0%	4,6%	100%
4.	X <sub>1.4</sub>	28	31	21	6	1	87
		32,2%	35,6%	24,1%	6,9%	1,1%	100%
5.	X <sub>1.5</sub>	19	26	23	13	6	87
		21,8%	29,9%	26,4%	14,9%	6,9%	100%
6.	X <sub>1.6</sub>	25	15	19	15	13	87
		28,7%	17,2%	21,8%	17,2%	14,9%	100%
7.	X <sub>1.7</sub>	37	24	17	8	1	87
		42,5%	27,6%	19,5%	9,2%	1,1%	100%
8.	X <sub>1.8</sub>	30	31	21	3	2	87
		34,5%	35,6%	24,1%	3,4%	2,3%	100%
9.	X <sub>1.9</sub>	30	27	25	4	1	87
		34,5%	31,0%	28,7%	4,6%	1,1%	100%
10	X <sub>1.10</sub>	34	23	23	4	3	87
		39,1%	26,4%	26,4%	4,6%	3,4%	100%
<b>Total</b>		285	244	210	94	37	870
<b>Persentase</b>		32,8%	28,0%	24,1%	10,8%	4,3%	100,0%

Sumber : Penelitian Tahun 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas yang menggambarkan jawaban responden terhadap kualitas pengendalian internal di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Perolehan hasil menunjukkan jawaban sangat setuju 32,8%, yang memberikan

jawaban setuju sekitar 28%, yang memberikan jawaban kurang setuju 24,1%, yang memberikan jawaban tidak setuju sekitar 10,8% dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 4,3%. Jawaban yang dominan 32,8% responden memberikan jawaban sangat setuju terhadap kualitas pengendalian internal di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.

#### b. Jawaban Responden Terhadap Variabel Pencegahan *Fraud*

Indikator variabel pencegahan *fraud* diukur dengan 10 pendekatan yang akan memberikan gambaran praktek pencegahan *fraud* di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Hasil jawaban kuesioner variabel pencegahan *fraud* ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.6.  
Jawaban Responden Terhadap Variabel Pencegahan *Fraud*

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	X.2.1	34	13	24	14	2	87
		39,1%	14,9%	27,6%	16,1%	2,3%	100%
2.	X.2.2	19	22	31	11	4	87
		21,8%	25,3%	35,6%	12,6%	4,6%	100%
3.	X.2.3	39	31	12	3	2	87
		44,8%	35,6%	13,8%	3,4%	2,3%	100%
4.	X.2.4	23	33	22	6	3	87
		26,4%	37,9%	25,3%	6,9%	3,4%	100%
5.	X.2.5	35	15	19	12	6	87
		40,2%	17,2%	21,8%	13,8%	6,9%	100%
6.	X.2.6	32	26	22	7	0	87
		36,8%	29,9%	25,3%	8,0%	0%	100%
7.	X.2.7	49	18	17	3		87
		56,3%	20,7%	19,5%	3,4%	0%	100%
8.	X.2.8	31	18	22	16	0	87
		35,6%	20,7%	25,3%	18,4%	0%	100%
9.	X.2.9	43	11	12	12	9	87
		49,4%	12,6%	13,8%	13,8%	10,3%	100%
10	X.2.10	27	16	17	17	10	87
		31,0%	18,4%	19,5%	19,5%	11,5%	100%
<b>Total</b>		332	203	198	101	36	870
<b>Persentase</b>		38,2%	23,3%	22,8%	11,6%	4,1%	100,0%

Sumber : Penelitian Tahun 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas yang menggambarkan jawaban responden terhadap praktek pencegahan *fraud* di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.

Perolehan hasil menunjukkan jawaban sangat setuju 38,2%, yang memberikan jawaban setuju sekitar 23,3%, yang memberikan jawaban kurang setuju 22,8%, yang memberikan jawaban tidak setuju sekitar 11,6% dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 4,1%. Jawaban yang dominan 38,2% responden memberikan jawaban sangat setuju terhadap pencegahan *fraud* di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.

### c. Jawaban Responden Terhadap Kinerja Perusahaan

Indikator variabel kinerja perusahaan diukur dengan 10 pendekatan yang akan memberikan gambaran kondisi kinerja perusahaan di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Hasil jawaban kuesioner variabel kinerja perusahaan ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.7.  
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Perusahaan

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Y <sub>1</sub>	43	16	14	10	4	87
		49,4%	18,4%	16,1%	11,5%	4,6%	100%
2.	Y <sub>2</sub>	33	21	22	10	1	87
		37,9%	24,1%	25,3%	11,5%	1,1%	100%
3.	Y <sub>3</sub>	42	19	13	10	3	87
		48,3%	21,8%	14,9%	11,5%	3,4%	100%
4.	Y <sub>4</sub>	35	26	22	3	1	87
		40,2%	29,9%	25,3%	3,4%	1,1%	100%
5.	Y <sub>5</sub>	34	13	25	8	7	87
		39,1%	14,9%	28,7%	9,2%	8,0%	100%
6.	Y <sub>6</sub>	31	23	22	9	2	87
		35,6%	26,4%	25,3%	10,3%	2,3%	100%
7.	Y <sub>7</sub>	43	13	19	8	4	87
		49,4%	14,9%	21,8%	9,2%	4,6%	100%
8.	Y <sub>8</sub>	27	20	24	16	0	87
		31,0%	23,0%	27,6%	18,4%	0%	100%
9.	Y <sub>9</sub>	40	19	12	13	3	87
		46,0%	21,8%	13,8%	14,9%	3,4%	100%
10	Y <sub>10</sub>	34	13	22	10	8	87
		39,1%	14,9%	25,3%	11,5%	9,2%	100%
<b>Total</b>		362	183	195	97	33	870
<b>Persentase</b>		41,6%	21,0%	22,4%	11,2%	3,8%	100,0%

Sumber : Penelitian Tahun 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas yang menggambarkan jawaban responden terhadap kinerja perusahaan PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Perolehan hasil menunjukkan jawaban sangat setuju 41,6%, yang memberikan jawaban setuju sekitar 21%, yang memberikan jawaban kurang setuju 22,4%, yang memberikan jawaban tidak setuju sekitar 11,2% dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 3,8%. Jawaban yang dominan 41,6% responden memberikan jawaban sangat setuju terhadap kinerja perusahaan PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.

#### **4.1.4. Hasil Uji Data Penelitian**

##### **4.1.4.1. Hasil Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data dilakukan untuk menentukan kelayakan data yang akan digunakan dalam penelitian. Uji kualitas data sebagai awal proses pengujian dengan menggunakan media SPSS. Hasil yang diperoleh akan menentukan kelayakan data tersebut untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji kualitas data dilakukan dengan berbagai tahapan uji data yang terdiri dari :

##### **a. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mendeteksi sampai sejauh mana data yang diperoleh mampu memenuhi standar kelayakan sebuah data penelitian. Kelayakan data penelitian melalui uji validitas apabila menghasilkan nilai validitas t-hitung lebih besar dari 0,30 sebagai standar kelayakannya. Hasil uji validitas data penelitian ini ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.8  
Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Pengendalian Internal

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kualitas Pengendalian Internal (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.453	0,30	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.383	0,30	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.434	0,30	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.480	0,30	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.453	0,30	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.477	0,30	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0.449	0,30	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0.432	0,30	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0.561	0,30	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0.471	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Tabel 4.8 di atas memberikan penjelasan bahwa seluruh data variabel kualitas pengendalian internal menghasilkan t-hitung lebih besar dari t-tabel 0,30. Artinya bahwa seluruh data yang diteliti telah melewati (lolos) uji validitas, sehingga seluruh data variabel kualitas pengendalian internal layak (valid) digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.9.  
Hasil Uji Validitas Variabel Pencegahan *Fraud*

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pencegahan <i>Fraud</i> (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.500	0,30	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.573	0,30	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.552	0,30	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.594	0,30	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.500	0,30	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0.605	0,30	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0.625	0,30	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0.444	0,30	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0.561	0,30	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0.321	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Tabel 4.9 di atas memberikan penjelasan bahwa seluruh data variabel pencegahan *fraud* menghasilkan t-hitung lebih besar dari t-tabel 0,30. Artinya bahwa seluruh data yang diteliti telah melewati (lolos) uji validitas, sehingga

seluruh data variabel pencegahan *fraud* layak (valid) digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perusahaan

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Perusahaan (Y)	Y <sub>.1</sub>	0.499	0,30	Valid
	Y <sub>.2</sub>	0.447	0,30	Valid
	Y <sub>.3</sub>	0.455	0,30	Valid
	Y <sub>.4</sub>	0.409	0,30	Valid
	Y <sub>.5</sub>	0.346	0,30	Valid
	Y <sub>.6</sub>	0.366	0,30	Valid
	Y <sub>.7</sub>	0.340	0,30	Valid
	Y <sub>.8</sub>	0.521	0,30	Valid
	Y <sub>.9</sub>	0.353	0,30	Valid
	Y <sub>.10</sub>	0.313	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Tabel 4.10 di atas memberikan penjelasan bahwa seluruh data variabel kinerja perusahaan menghasilkan t-hitung lebih besar dari t-tabel 0,30. Artinya bahwa seluruh data yang diteliti telah melewati (lolos) uji validitas, sehingga seluruh data variabel kinerja perusahaan layak (valid) digunakan dalam penelitian ini.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas data penelitian untuk variabel kualitas pengendalian internal, pencegahan *fraud*, dan kinerja perusahaan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Kualitas Pengendalian Internal	0.786	0,60	Reliabel
Pencegahan <i>Fraud</i>	0.826	0,60	Reliabel
Kinerja Perusahaan	0.740	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Tabel 4.11 di atas memberikan penjelasan bahwa seluruh data variabel kualitas pengendalian internal, variabel pencegahan *fraud*, dan kinerja perusahaan menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai standar reliabel 0,60. Artinya bahwa seluruh data yang diteliti telah melewati (lolos) uji reliabilitas, sehingga seluruh data variabel kualitas pengendalian internal, pencegahan *fraud*, dan kinerja perusahaan layak digunakan dalam penelitian ini.

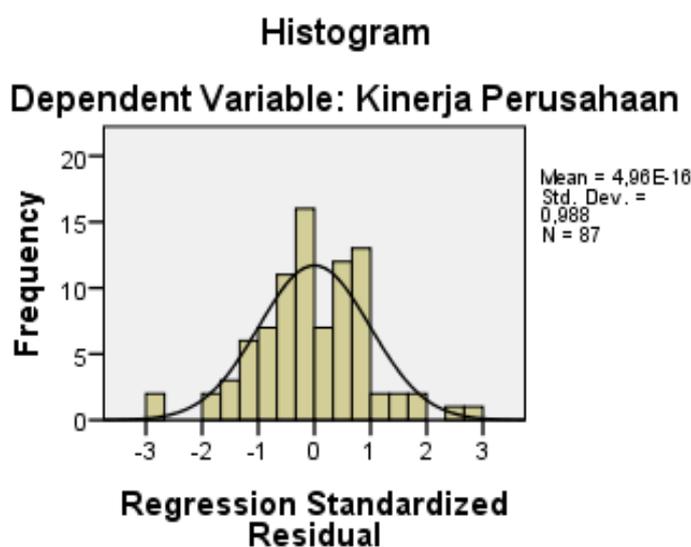
#### 4.1.4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan data penelitian yang akan digunakan. Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

##### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian telah terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas data dideteksi dengan histogram normalitas data ditampilkan sebagai berikut :

Gambar 4.2 : Histogram Normalitas Data



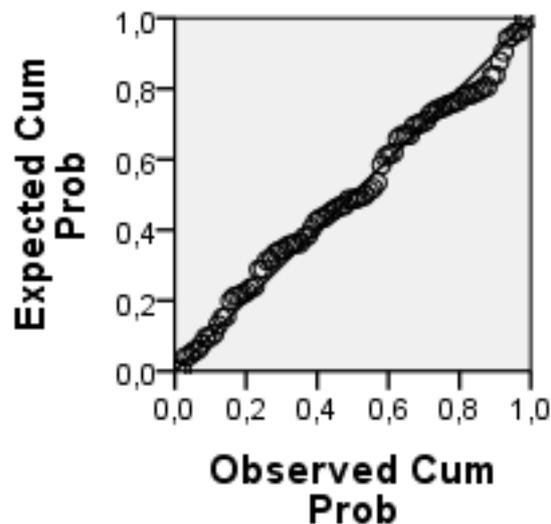
Gambar 4.2 di atas menunjukkan data penelitian telah terdistribusi normal. Grafik histogram menggambarkan bahwa data penelitian telah terdistribusi secara normal dimana garis histogram membentuk kecembungan yang seimbang antara sisi kanan dan sisi kiri.

Deteksi normalitas data dapat dilakukan melalui normalitas P-Plot. Hasil normalitas data dengan P-Plot ditampilkan sebagai berikut.

Gambar 4.3 : Hasil Uji Normalitas P-Plot

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja  
Perusahaan



Gambar 4.3 di atas memperlihatkan data telah tersebar di sekitar garis diagonal. Normal P-Plot telah memenuhi persyaratan distribusi normal apabila titik-titik berada di sekitar garis diagonal. Dengan demikian modal regresi yang demikian tersebut telah memenuhi asumsi normalitas. Untuk selanjutnya data penelitian dapat digunakan dalam penelitian ini.

### b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi korelasi regresi dari jawaban kuesioner antara variabel bebas. Model regresi yang baik, apabila tidak terjadi korelasi regresi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas data penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12.  
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kualitas Pengendalian Internal	,781	1,280
Pencegahan Fraud	,781	1,280

Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber : Penelitian Tahun 2021 (data diolah)

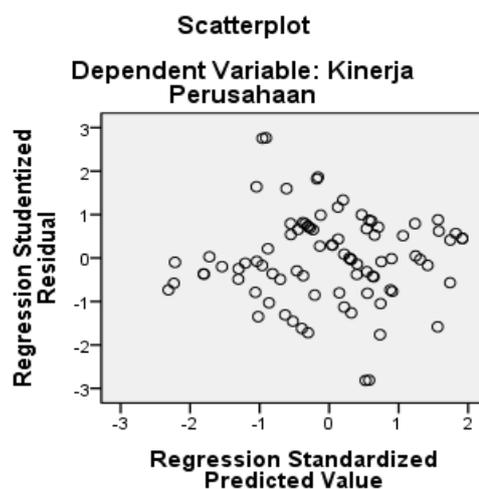
Tabel 4.12 di atas menjelaskan hasil uji multikolinearitas untuk semua variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ . Tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila jika nilai VIF  $\leq 10$  dan nilai tolerance  $\geq 0,10$ . Dengan demikian maka semua data penelitian yang diuji tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga data penelitian ini dapat digunakan.

### c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksesuaian varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi syarat yaitu jika terdapat kesamaan varian dalam pengamatan.

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatter plot ditampilkan sebagai berikut :

Gambar 4.4 : Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot



Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan penyebaran data tidak membentuk pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi yang demikian menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data yang diteliti. Itu artinya data penelitian layak digunakan.

#### 4.1.4.3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui secara jelas hubungan (korelasi) variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil uji regresi linier berganda ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.13.  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,482	2,893		2,241	,028
Kualitas Pengendalian Internal	,435	,077	,441	5,654	,000
Pencegahan Fraud	,415	,070	,465	5,964	,000

Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber : Penelitian tahun 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh gambaran variabel bebas pengendalian internal dan pencegahan fraud menghasilkan koefisien regresi yang positif. Hubungan/korelasi yang terjadi antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan persamaan linier sebagai berikut :

$$Y = 2,967 + 0,435 (X_1) + 0,415 (X_2)$$

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

1. Korelasi antara kualitas pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan adalah positif. Maksudnya adalah apabila kualitas pengendalian internal ditingkatkan satu satuan, maka kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 0,435.
2. Korelasi antara pencegahan *fraud* terhadap kinerja perusahaan adalah positif. Maksudnya adalah apabila pencegahan *fraud* meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 0,415.

#### **4.1.4.4. Hasil Uji Hipotesis**

##### **4.1.4.4.1. Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Untuk menganalisa data lebih detail dan mencari jawaban hipotesa terhadap hubungan masing-masing variabel bebas (kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud*) terhadap variabel terikat (kinerja perusahaan) maka dilakukan dengan uji parsial atau uji-t. Hasil uji data secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14.  
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,482	2,893		2,241	,028
Kualitas Pengendalian Internal	,435	,077	,441	5,654	,000
Pencegahan Fraud	,415	,070	,465	5,964	,000

Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Sumber : Penelitian tahun 2021 (data diolah)

Tabel 4.14 di atas menggambarkan koefisien variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t-tabel untuk n-k dengan 87 sampel diperoleh nilai t-tabel 1,988. Hasil uji parsial variabel bebas kualitas pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan menghasilkan sig.t  $0,00 < 0,05$  dan t-hitung  $5,654 > t\text{-tabel } 1,988$ . Artinya pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dan hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima. Hasil uji variabel pencegahan *fraud* terhadap kinerja perusahaan diperoleh hasil sig.t  $0,000 < 0,05$  dan t-hitung  $5,964 > t\text{-tabel } 1,988$ . Artinya pencegahan *fraud* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dan hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

#### 4.1.4.4.2. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan dilakukan untuk menemukan pengaruh secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas yang diteliti (kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud*) terhadap variabel terikat (kinerja perusahaan). Hasil yang diperoleh dari uji simultan akan menuntun untuk menjawab hipotesis.

Setelah dilakukan proses data melalui SPSS Versi 22, maka diperoleh hasil uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15.  
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2174,758	2	1087,379	63,397	,000 <sup>b</sup>
Residual	1440,760	84	17,152		
Total	3615,517	86			

Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Predictors: (Constant), Kualitas Pengendalian Internal, Pencegahan Fraud

Sumber : Penelitian tahun 2021 (data diolah)

Hasil uji simultan pada tabel 4.15 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil F-hitung adalah sebesar 63,397 dengan F-sig sebesar 0,000. Standar untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan dengan F-tabel pada n-k dengan 87 sampel adalah sebesar 2,71 dan standar signifikansi 0,05 atau 5%. Dengan demikian F-hitung  $63,397 > F$ -tabel 2,71 dan F-sig  $0,000 < 0,05$  artinya pengendalian internal dan pencegahan fraud secara simultan berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

#### 4.1.4.5. Hasil Uji Determinasi

Uji Determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya variabel bebas menjelaskan dan mempengaruhi variabel terikat dalam sebuah penelitian. Koefisien determinasi variabel bebas (kualitas pengendalian internal, pencegahan *fraud*) terhadap variabel bebas (kinerja perusahaan). Hasil uji determinasi melalui proses SPSS Versi 22 ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.16.  
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 <sup>a</sup>	,602	,592	4,14149

Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

Predictors: (Constant), Kualitas Pengendalian Internal, Pencegahan Fraud  
 Sumber : Penelitian tahun 2021 (data diolah)

Nilai R Square yang mewakili nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,602 atau 60,2%. Koefisien determinasi memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan apabila berada pada posisi antara 0 dan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Kondisi ini memberikan penjelasan bahwa variabel bebas (kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud*) mampu memberi pengaruh terhadap kinerja perusahaan sebesar 60,2% terhadap variabel terikat (kinerja perusahaan). Koefisien regresi sebesar 60,2% relatif cukup besar memberi pengaruh. Sedangkan sisanya sebesar 39,8% merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 4.2. Pembahasan

Kualitas kinerja perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan telah ditentukan adalah kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud* pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Pembahasan atas pengaruh masing-masing variabel bebas (kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud*) terhadap variabel terikat (kinerja perusahaan) dilakukan secara masing-masing. Selain itu juga akan membahas pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### 4.2.1. Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja

#### Perusahaan

Pengendalian internal dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan konsisten terus dilakukan, untuk menghasilkan kualitas kinerja

perusahaan yang maksimal, dan sesuai dengan pencapaian tujuan perusahaan. Praktek pengendalian internal yang ketat dan melibatkan seluruh personal dalam perusahaan untuk berperan dalam sistem pengendalian internal. Keterlibatan seluruh karyawan dalam menjalankan pengendalian internal perusahaan akan menjamin kualitas pengendalian internal meningkat dan mampu mengawal seluruh aktivitas operasional mencapai tujuan yang sesungguhnya.

Penjelasan dari Romney (2016) bahwa pengendalian internal akan menjadi sangat berperan penting dalam mengawal dan mewujudkan kinerja perusahaan yang berkualitas, karena beberapa tujuan pengendalian internal adalah mengamankan aset perusahaan, pengelolaan catatan keuangan yang akurat dan wajar, memberikan informasi yang akurat dan reliabel, ditaatinya kebijakan manajemen perusahaan, hukum dan peraturan lainnya yang berlaku.

Praktek pengendalian internal pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan yang dinilai tidak maksimal bahkan cenderung lemah, memunculkan berbagai permasalahan yang berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Perbaikan-perbaikan yang dilakukan manajemen terhadap sistem pengendalian internal dalam perusahaan ini, belum menampakkan hasil yang memuaskan, dan belum mampu memfungsikan pengendalian internal menjadi sebuah sarana pengawasan dan pengendalian operasional yang membawa pencapaian tujuan perusahaan.

Dampak yang muncul dari lemahnya praktek pengendalian internal di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan yang berdampak pada penurunan kinerja perusahaan, di antaranya :

- a. Tindakan kecurangan (*fraud*) oleh oknum tertentu masih tetap terjadi

- b. Beberapa proyek tidak mampu diselesaikan sesuai dengan jadwal kontrak
- c. Investor mulai menarik dana investasinya secara perlahan
- d. Pemberi kerja telah menghentikan beberapa kerja sama

Memperhatikan dampak yang muncul akibat lemahnya pengendalian internal perusahaan tersebut, merupakan bukti bahwa PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan menjalankan praktek pengendalian internal tidak sesuai dengan makna/teori sesungguhnya dari pengendalian internal yang dikemukakan oleh Romney (2016) bahwa peran penting pengendalian internal mewujudkan kinerja perusahaan yang berkualitas.

Dari sisi lain perusahaan PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan belum mampu mewujudkan tujuan dan fungsi pengendalian internal secara maksimal dilihat dari tujuan pengendalian internal adalah mengamankan aset perusahaan dari sisi pengendalian akuntansi dan pengendalian administrasi (Mahputera, 2019). Dampak yang buruk akibat lemahnya pengendalian internal dari sisi keuangan dan administrasi adalah :

- a. Perusahaan kehilangan modal secara perlahan karena investor mulai mengurangi investasinya
- b. Kehilangan beberapa kerja sama yang berdampak pada pengurangan keuntungan yang akan diperoleh
- c. Denda karena keterlambatan penyelesaian proyek
- d. Kemunculan tindakan kecurangan yang belum mampu dikendalikan secara signifikan

Secara keseluruhan bahwa pencapaian kinerja yang dimaksudkan oleh Nugraha (2018) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh

seseorang/sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pemahaman kinerja ini belum dapat sepenuhnya terwujud di perusahaan PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan, karena praktek pengendalian internal yang lemah telah menurunkan kinerja perusahaan.

Hasil uji data penelitian yang dihasilkan melalui beberapa tahapan proses uji menghasilkan persepsi terhadap pengaruh kualitas pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Melalui uji regresi linier berganda dihasilkan kesimpulan bahwa kualitas pengendalian internal memberi pengaruh positif sebesar 0,435 terhadap kinerja perusahaan. Kondisi ini memberikan gambaran kepada manajemen PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan untuk terus memperbaiki kualitas pengendalian internal perusahaan ini. Karena jika perusahaan abai terhadap kualitas pengendalian internal atau kualitas pengendalian internal semakin buruk, maka menurut hasil uji tersebut akan semakin memperburuk pencapaian kinerja perusahaan.

Berdasarkan kepada hasil uji parsial membuktikan bahwa kualitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Dengan hasil yang demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang dikemukakan terbukti bahwa kualitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya hipotesis yang dikemukakan dapat diterima.

Merujuk kepada penelitian yang dilakukan oleh Mahputera (2019) maka hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Mahputera tersebut.

Penelitian Mahputera menyimpulkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Namun lain halnya dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wiguna (2016), Oktaviani (2015) dimana kedua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kesimpulan kedua penelitian tersebut sejalan dengan kesimpulan penelitian yang penulis lakukan ini.

#### **4.2.2. Pengaruh Pencegahan *Fraud* Terhadap Kinerja Perusahaan**

Membudayakan anti *fraud* dalam perusahaan dalam berbagai bentuk dan usaha, menjadi pendorong terciptanya tata kelola usaha yang baik dan sehat. Tindakan kecurangan yang telah memasuki berbagai sektor kerja sangat berpeluang menurunkan kinerja keuangan perusahaan, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena umumnya tindakan kecurangan (*fraud*) merupakan niat jahat, penipuan, penyalahgunaan kepercayaan untuk mengambil keuntungan haram untuk kepentingan pribadi/kelompok (Tuanakotta, 2014).

Banyak hal yang menyebabkan pemberantasan dan pencegahan kecurangan tidak mencapai keberhasilan. Dalam teori *The Fraud Diamond* yang diperkenalkan oleh Donald Cressy bahwa terbukanya kesempatan (*opportunity*) menjadi pintu masuk terjadinya kecurangan. Bila ditarik garis lurus bahwa kesempatan yang terbuka tersebut dikarenakan lemahnya pengendalian/pengawasan/kontrol yang dilakukan oleh perusahaan. Atau dengan kata lain kecurangan akan terus muncul selama kesadaran untuk memperketat pengendalian internal belum terwujud.

Praktek kecurangan (*fraud*) yang terjadi di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan tidak jauh berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Donald

Cressy di atas. Praktek pengendalian internal yang berlangsung selama ini belum mampu menekan pencegahan *fraud* yang terjadi. Bahkan tindakan tersebut berdampak pada kualitas kinerja perusahaan secara keseluruhan, menurunnya keuntungan perusahaan, dan menciptakan kecurangan menjadi sebuah budaya yang masif, Beberapa tindakan *fraud* yang ditemukan dan diduga masih terus berlangsung adalah *mark-up* atas biaya-biaya dengan pihak ketiga (*vendor*), dan rekayasa penetapan harga barang-barang atau material atau peralatan inventaris lainnya yang dihargakan seharga barang baru, yang sesungguhnya objek yang dibeli bukan barang baru melainkan barang *secondhand*.

Manajemen PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan perlu untuk mempertimbangkan penelitian Mahputera (2019) yang menyatakan bahwa kasus-kasus *fraud* akan berkurang apabila tindakan pencegahannya dilakukan sedini mungkin dengan memaksimalkan fungsi internal kontrol atau pengendalian internal. Penekanan pada pencegahan dilakukan sedini mungkin dengan memaksimal pengendalian internal menjadi penting untuk dipraktekkan di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan sebagai antisipasi terhadap keberlangsungan tindakan kecurangan di perusahaan ini.

Selama ini manajemen belum/tidak melakukan hal tersebut di atas, sehingga praktek kecurangan terus berlangsung. Walaupun informasi yang didapat bahwa perusahaan telah melakukan upaya pencegahan *fraud*, namun belum menampakkan hasil yang signifikan. Hasil yang maksimal diperoleh dari usaha yang maksimal. Maka dapat disimpulkan bahwa usaha pencegahan *fraud* yang dilakukan oleh manajemen PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan belum maksimal.

Apabila dikaitkan dengan pemahaman kinerja perusahaan dengan pencegahan *fraud*, maka menurut teori yang dikemukakan oleh Moerdiyanto (2012) bahwa kinerja perusahaan adalah hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya, apabila kinerja perusahaan meningkat, bisa dilihat dari gencarnya kegiatan perusahaan dalam rangka untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Berdasarkan pemahaman kinerja tersebut, maka PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan akan sulit mencapai tujuan keuntungan yang sebesar-besarnya, karena di dalam proses pencapaian tujuan keuntungan tersebut telah terjadi pengurusan keuntungan perusahaan oleh oknum-oknum tertentu dalam perusahaan

Maka dalam kondisi yang demikian, banyak hal penyimpangan dan ketidaksesuaian praktek manajemen yang dilakukan oleh PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan dengan beberapa teori dan pendapat yang terkait dengan kualitas pengendalian internal, praktek pencegahan *fraud*, dan kualitas pencapaian kinerja perusahaan seperti yang telah diuraikan di atas.

Hasil uji data penelitian yang dihasilkan melalui beberapa tahapan proses uji menghasilkan persepsi terhadap praktek pencegahan *fraud* terhadap kinerja perusahaan di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Melalui uji regresi linier berganda dihasilkan kesimpulan bahwa pencegahan *fraud* memberi pengaruh positif sebesar 0,415 terhadap kinerja perusahaan. Kondisi ini memberikan gambaran kepada manajemen PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan untuk terus memperbaiki upaya dan strategi pencegahan *fraud* di dalam perusahaan ini. Karena jika perusahaan lalai terhadap upaya pencegahan *fraud* atau praktek tindakan *fraud* terus berlangsung, maka menurut hasil uji tersebut akan semakin

memperburuk pencapaian tujuan perusahaan yang sesungguhnya dan secara langsung akan menurunkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan kepada hasil uji parsial membuktikan bahwa pencegahan *fraud* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Dengan hasil yang demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang dikemukakan terbukti bahwa pencegahan *fraud* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya hipotesis yang dikemukakan dapat diterima.

Merujuk kepada penelitian yang dilakukan oleh Mahputera (2019), Oktaviani (2015) dan Anggraeni (2020), dimana ketiga penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan yang sama bahwa pencegahan *fraud* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kesimpulan penelitian dari ketiga penelitian tersebut sejalan/sesuai dengan kesimpulan penelitian ini.

Maka dengan demikian menjadi semakin penting melakukan secara dini pencegahan *fraud* dalam perusahaan, dengan memfungsikan pengendalian internal dengan ketat untuk mencegah munculnya tindakan *fraud* di dalam perusahaan yang berdampak pada kerugian bagi perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi keuntungan perusahaan dan menurunkan kinerja perusahaan.

#### **4.2.3. Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal dan Pencegahan *Fraud***

##### **Terhadap Kinerja Perusahaan**

Kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud* merupakan dua hal yang signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan. Hasil tersebut merupakan pembuktian dari pembahasan di atas secara parsial. Kedua variabel bebas tersebut memiliki kekuatan yang berbeda mempengaruhi kinerja perusahaan. Dan untuk

mengetahui kekuatan kedua variabel tersebut memberi pengaruh bersama-sama terhadap kinerja perusahaan, akan dibahas dalam pembahasan tersendiri.

Praktek pengendalian internal dan pencegahan *fraud* di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan telah menghasilkan beberapa keadaan yang berpotensi menurunkan kinerja keuangan perusahaan dan kinerja perusahaan ini secara keseluruhan. Beberapa keadaan tersebut adalah :

- a. Lemahnya pengendalian internal
- b. Praktek dan tindakan *fraud* masih berlangsung
- c. Beberapa proyek tidak selesai pada saat kontrak berakhir
- d. Investor secara perlahan mulai menarik investasinya
- e. Pemberi kerja menghentikan beberapa kerja sama

Manajemen perusahaan telah melakukan berbagai perbaikan namun belum menampakkan hasil yang maksimal. Melihat keadaan seperti ini dapat diprediksi bahwa tingkat keseriusan dan komitmen manajemen untuk melakukan penguatan pengendalian internal dan menekan tindakan kecurangan masih rendah. Dalam situasi yang demikian tidak sesuai dengan teori Romney (2016) pengendalian internal akan menjadi sangat berperan penting dalam mengawal dan mewujudkan kinerja perusahaan yang berkualitas. Demikian pula halnya dengan Mahputera (2019) yang merekomendasikan bahwa kasus-kasus *fraud* akan berkurang apabila tindakan pencegahannya dilakukan sedini mungkin dengan memaksimalkan fungsi *internal control* atau pengendalian internal.

Kedua pengertian dan rekomendasi di atas dapat dijadikan pedoman bagi manajemen PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan untuk melakukan perbaikan-perbaikan dan peningkatan kualitas pengendalian internal, dan sekaligus dapat

menekan tindakan kecurangan dalam perusahaan yang dilakukan oleh oknum karyawan maupun pejabatnya.

Penguatan pengendalian internal untuk menjadikan pengendalian internal yang berkualitas, serta pencegahan *fraud* sedini mungkin sangat berpotensi menjadikan kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Artinya bahwa peningkatan kualitas pengendalian internal dan pencegahan kecurangan yang intens dilakukan sejak dini, akan berpotensi memberi pengaruh pada pencapaian kinerja perusahaan yang maksimal. Penelitian Oktaviani (2015) telah membuktikan bahwa pengendalian internal dan pencegahan *fraud* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Hasil uji data penelitian yang dihasilkan melalui beberapa tahapan proses uji menghasilkan persepsi terhadap kualitas pengendalian internal dan praktek pencegahan *fraud* secara bersama-sama (simultan) memberi pengaruh terhadap kinerja perusahaan di PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Berdasarkan kepada hasil uji simultan membuktikan bahwa kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Dengan hasil yang demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang dikemukakan terbukti bahwa kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Artinya hipotesis yang dikemukakan dapat diterima.

Melalui hasil uji determinasi diperoleh data bahwa kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud* keduanya memberi pengaruh sebesar 60,2% dari seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Hasil koefisien

determinasi 60,2% tersebut merupakan kekuatan yang relatif besar memberi pengaruh kepada kinerja perusahaan.

Merujuk kepada penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani (2015) dimana dari penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan yang sama bahwa kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kesimpulan penelitian sebelumnya menghasilkan kesimpulan yang sama (sesuai) dengan penelitian ini.

Maka dengan demikian menjadi semakin penting bagi PT. Mitra Jaya Agung Makmur untuk melakukan penguatan pengendalian internal secara intens dan komit serta melakukan pencegahan *fraud* secara dini dalam perusahaan. Dengan memfungsikan pengendalian internal dengan ketat dan komit untuk mencegah munculnya tindakan *fraud* di dalam perusahaan secara dini pula akan berpotensi mencegah kerugian bagi perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi keuntungan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil proses analisa data yang dilakukan dengan berbagai uji analisis termasuk di dalamnya uji hipotesa, maka diperoleh beberapa kesimpulan terkait dengan pengaruh kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud* terhadap kinerja perusahaan pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan. Beberapa kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kualitas pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan
2. Pencegahan *fraud* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan
3. Kualitas pengendalian internal dan pencegahan *fraud* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan.

#### 5.2. Saran

Upaya meningkatkan kualitas kinerja perusahaan melalui pengendalian internal dan pencegahan *fraud* pada PT. Mitra Jaya Agung Makmur Medan, maka ada baiknya manajemen menjalankan beberapa strategi sebagai berikut :

1. Menegakkan sanksi yang tegas bagi pelaku *fraud* maupun pihak-pihak yang berusaha melemahkan pengendalian internal perusahaan
2. Penguatan pengendalian internal dimulai dari masing-masing pribadi karyawan dan pejabat

3. Komitmen yang kuat dari seluruh jajaran manajemen dan seluruh karyawan untuk membangun pengendalian internal yang kuat dan membudayakan kesadaran anti *fraud*
4. Pejabat dan jajaran manajemen lainnya bersedia menjadi *role model* (contoh) berperilaku anti *fraud* dan penguatan pengendalian diri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Diana, Anastasia Dan Setiawati, Lilis. (2017). Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses Dan Penerapan. Yogyakarta: Cv. 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.
- Hery. (2013). Auditing (Pemeriksaan Akuntansi I), Cetakan Pertama. Jakarta: Caps
- Huda, Dimas. (2019). Kasus Garuda : Skandal *Window Dressing* ?. [Https://Ceknricek.Com/A/Kasus-Garuda-Skandal-Window-Dressing/4285](https://Ceknricek.Com/A/Kasus-Garuda-Skandal-Window-Dressing/4285)
- Karyono. (2013). Forensik Fraud. Yogyakarta: Cv. Andi.
- Kuma'at, Valery G. (2011). Internal Audit. Jakarta: Erlangga
- Mahputera. (2019). Pengaruh Internal Kontrol Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Dan Pencegahan *Fraud* Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ekonomi, Publik Dan Akuntansi*. Vol.2 No.1. Stie Makasar Maju.
- 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.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot Dan Pakpahan, Manuntun. (2014). Metodologi Penelitian (Proses Penelitian Praktis). Cetakan Pertama. Bandung: Citapustaka Media.
- Milanie, F., Sari, A. K., & Saputra, H. (2020). Analysis Of Effect Human Relations And Working Environment Conditions On Employee Work Ethics At The Office Social Security Administering Agency (Bpjs) Binjai. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 8(04).
- Moerdiyanto. (2010). Tingkat Pendidikan Manajer Dan Kinerja Perusahaan Go Publik. Hambatan Atau Peluang ?. [Http://Staff.Uny.Ac.Id/Sites/Default/Files/penelitian/Drs.%20moerdiyanto,%20m. Pd](http://Staff.Uny.Ac.Id/Sites/Default/Files/penelitian/Drs.%20moerdiyanto,%20m. Pd).
- Novia. (2018). Kenali Istilah *Fraud* Atau Kecurangan Dalam Akuntansi. Artikel Akuntansi. [Https://Www.Jurnal.Id/Blog/2018](https://Www.Jurnal.Id/Blog/2018).

- Nugraha, Cahya, Prayedi., Susilo, Heru., Aini, Khurotul, Edlyn. (2018). Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan *Advertising* Dan Periklanan Yang Terdaftar Pada Asosiasi *Advertising* Dan Periklanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.57 No.2. Universitas Brawijaya. Malang.
- Nugroho, Wayan Adhitya. (2013). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Konsep *Balanced Scorecard*. (Study Kasus Pada Pt. Wijaya Karya). Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Oktaviani, Wyana., Gunawan, Hendra., Dan Utomo, Harlianto. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal Dalam Pencegahan *Fraud* Terhadap Kinerja Perusahaan (Study Kasus Pada Bumn Dalam Bidang Industri Dan Jasa Asuransi Di Kota Bandung Dan Bandung Barat, Jawa Barat. Prosiding Penelitian Akuntansi. Universitas Islam Bandung.
- Purwanti, Ari Dan Prawironegoro, Darsono. (2013). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Putra, Andre Permana. (2019). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan. Skripsi. Universitas Pasundan. Bandung.
- Rapina Dan Christyanto, Leo. (2011). Peranan Sistem Pengendalian Internal Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Kegiatan Operasional Pada Siklus Persediaan Dan Pergudangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi* Vol.2 No.6. Universitas Kristen Maranatha. Bandung.
- Rini (2020), 5 Cara Mencegah Terjadinya Kecurangan Di Perusahaan. <https://Entrepreneursquad.Id/5-Cara-Mencegah-Terjadinya-Kecurangan-Di-Perusahaan/>
- Romney, B. Marshal Dan Steinbart, John Paul. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi, Rahmat Hidayat, Nur Subiantoro. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos Dan Lisrel*. Medan: Usu Press.
- Supraja, G. (2019, December). Transparansi Dan Akuntabilitas Anggaran Melalui E-Government. In *Seminar Nasional Industri Dan Teknologi* (Pp. 212-225).
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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.
- Tunggal, Amin Widjaja. (2010). Teori Dan Praktek Auditing. Jakarta: Harvarindo.
- Virangga, Valtin. (2019). Pentingnya Pengendalian Internal Bagi Suatu Perusahaan. [https://Babelreview.Co.Id/Pentingnya-Pengendalian-Internal- Bagi-Suatu-Perusahaan](https://Babelreview.Co.Id/Pentingnya-Pengendalian-Internal-Bagi-Suatu-Perusahaan).
- Wahyudi, Imam., Kartika Dewi, Miranti. (2013). Manajemen Risiko Bank Islam. Jakarta: Salemba Empat.