



Pengaruh Kompetensi Auditor Internal dan Keadilan Organisasional Terhadap Pencegahan *Fraud*
(Studi pada Kantor Inspektorat se-Kabupaten/Kota Provinsi Maluku Utara)

Sitti Marwa Kharie¹, Ilfan Bereki²
Universitas Pasifik Morotai^{1,2}
Email: marwa.ithy2017@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel
Diterima: 20 Januari 2020
Direvisi: 26 Januari 2020
Dipublikasikan: 31 Januari 2020
e-ISSN: 2089-5364
p-ISSN: 2622-8327
DOI: 10.5281/zenodo.3666984

Abstract:

This research aimed to known the effect of internal auditor competence and the justice organization toward prevention of fraud. The population of this research is Government Internal Controlling (APIP) in Inspektorat of North Moluccas. The method of taken sample is used multistage sampling. The technique which used to examine the hypotesa is simple regression. The result of this research is to show that internal auditor competence affect to prevention fraud justice organization is not affect to prevention fraud.

Keywords. *Internal auditor competence, justice organization and prevention fraud*

PENDAHULUAN

Bentuk pemisahan kekuasaan pada sistem pemerintahan (eksekutif, legislatif, dan yudikatif) membuat mekanisme *check and balances* di antara setiap unsur pemerintahan harus dijalankan. Dengan adanya mekanisme tersebut, maka pemerintah diharapkan mengutamakan transparansi dalam menyampaikan setiap informasi terkait dengan kebijakan serta dalam proses pengambilan keputusan. Namun, secara realitas pemerintah seringkali sulit dalam bersikap transparan, terlebih informasi tersebut bersifat sensitif seperti informasi keuangan.

Tidak adanya transparansi terhadap penyampaian informasi keuangan menimbulkan adanya dugaan penyembunyian informasi bahkan adanya gejala *fraud* pada pemerintahan. Belakangan ini *fraud* tidak hanya terjadi di sektor swasta, *fraud* dapat terjadi di sektor publik dan pemerintahan. Pada sektor swasta *fraud* yang sering terjadi adalah kecurangan pelaporan keuangan dan penyalahgunaan aset. Sedangkan pada sektor pemerintahan, kedua bentuk *fraud* tersebut dapat terjadi, namun bentuk *fraud* yang rentan terjadi adalah korupsi. Pada lingkungan pemerintahan, *fraud* dapat dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal yang terkait dengan instansi

pemerintah. Tetapi, pada umumnya *fraud* dilakukan oleh orang-orang yang berada dalam lingkungan pemerintahan itu sendiri. Hal tersebut dapat terjadi karena orang yang berada dalam pemerintahan itu memahami dan mengetahui kelemahan-kelemahan yang ada dalam pemerintahan, sehingga bukanlah hal yang sulit untuk melakukan praktik *fraud*. Albrech *et al* (1984) dalam Christofel (2010) menerangkan bahwa kecurangan dapat terjadi ketika adanya perangsang untuk melakukan kecurangan, rasionalisasi membenarkan perilaku curang tersebut dan adanya peluang untuk melakukan kecurangan.

Ada beberapa faktor yang dapat mencegah terjadinya *fraud*, salah satunya adalah dengan menerapkan keadilan organisasional. Keadilan organisasi menekankan bagaimana, *reward*, insentif, pengakuan, pekerjaan dan sanksi dalam suatu lembaga (organisasi) dialokasikan secara proporsional. Menurut Lawyer (1991) dalam Suhartini (2005) bahwa ketika seseorang mendapat perlakuan yang tidak adil maka akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan dan mereka akan melakukan perlawanan protes atau membalasnya dengan berdusta dan melakukan kecurangan. Oleh karena itu, apabila keadilan pada karyawan terpenuhi dengan baik, maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat dan menghilangkan motivasi untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan sehingga mendorong tercapinya tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang dapat mencegah terjadinya *fraud* adalah melakukan audit, khususnya audit yang dilakukan oleh auditor internal. Menurut Boynton (2007) fungsi auditor internal adalah melaksanakan fungsi pemeriksaan internal, yang merupakan suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilakukan. Di lingkungan pemerintah daerah, peran auditor internal disebut sebagai Aparat Pengawas

Internal Pemerintah (APIP) yang dijalankan oleh Inspektorat. Sebagai auditor internal pemerintah Inspektorat memiliki kewenangan untuk melakukan 3 (tiga) hal yaitu pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan.

Salah satu kasus *fraud* yang terjadi adalah kasus yang melibatkan Gubernur Banten Ratu Atut Chosiyah, yang ditetapkan oleh KPK sebagai tersangka penyuaipan mantan ketua MK Akil Mochtar dalam perkara pilkada lebak senilai Rp 2-3 miliar dan korupsi Alkes di banten senilai Rp 23 miliar. Dari kasus kecurangan yang kemudian muncul itu, maka dibutuhkan juga yang namanya pengendalian internal dalam setiap organisasi maupun instansi.

Penelitian ini mereplikasi penelitian dari Puspitadewi (2012). Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Puspitadewi adalah sampel penelitian, dimana penelitian yang dilakukan oleh Puspitadewi mengambil objek penelitian pada Perguruan Tinggi Surabaya (STIE Perbanas), sedangkan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor internal pemerintah dalam hal ini adalah Inspektorat Kab/kota di Provinsi Maluku Utara. Selain itu, peneliti juga menambahkan satu variabel dalam penelitian ini yaitu kompetensi auditor internal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu apakah kompetensi auditor internal dan keadilan organisasional berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris terkait dengan pengaruh kompetensi auditor internal dan keadilan organisasional terhadap pencegahan *fraud*.

KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Kontijensi

Merchant (1982) dalam Rae (2004) menyatakan bahwa tidak terdapat sistem pengendalian yang secara universal selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan. Sistem pengendalian akan berbeda-beda di tiap-tiap organisasi yang berdasarkan pada faktor organisatoris dan faktor situasional. Teori ini penting sebagai media untuk menerangkan perbedaan dalam struktur organisasi. Variabel yang sering dipakai dalam bidang ini adalah organisasi, lingkungan, teknologi, cara pembuatan keputusan, ukuran perusahaan, struktur, strategi, dan budaya organisasi (Raybun dan Thomas, 1991).

Teori kontijensi menggambarkan bahwa sistem pengendalian internal digunakan untuk memberikan motivasi kepada anggota organisasi agar bertindak dan dapat membuat keputusan secara konsisten sesuai dengan tujuan organisasi. Sistem pengendalian internal juga merupakan alat kontrol dalam organisasi dan alat yang efektif dan bermanfaat untuk memprediksi konsekuensi ataupun penyimpangan yang mungkin terjadi pada berbagai aktivitas yang dilakukan.

Teori Keadilan

Greenberg (1990) dalam Nor (2011) mengatakan bahwa teori keadilan dalam organisasi berawal dari pemahaman untuk menguji prinsip-prinsip interaksi sosial secara umum, bukan secara khusus pada organisasi. Keadilan organisasional memfokuskan diri pada tiga isu utama untuk menilai istilah keadilan dalam organisasi. Ketiga isu yang dimaksud yaitu : hasil (*outcomes*), proses (*process*) dan interaksi antar personal (*interpersonal interactions*), Cropanzano et al. (2002). Penilaian yang berkaitan dengan kewajaran hasil atau kewajaran pengalokasian disebut dengan istilah keadilan distributive atau dengan kata

lain keadilan distributif mengacu pada kewajaran yang diterima (Greenberg, 1990).

Isu kedua dalam keadilan organisasi yaitu penilaian yang mengacu pada elemen-elemen proses, dan diistilahkan sebagai keadilan prosedural. Keadilan prosedural mengacu pada kewajaran proses bagaimana suatu keputusan diambil (Konovsky, 2000). Selanjutnya isu ketiga yaitu penilaian terhadap kewajaran mengenai hubungan antarpersonal yang disebut sebagai keadilan interaksional. Review tentang ketiga tipe keadilan seperti yang disebutkan di atas secara lengkap diuraikan oleh (Cropanzano dan Greenberg, 1997; Greenberg, 1990).

Kompetensi Auditor Internal Terhadap Pencegahan *Fraud*

Dalam Mulyadi (2010) audit merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif. Untuk melakukan proses audit maka seorang auditor harus memiliki kompetensi dalam melakukan proses audit, dalam hal ini adalah memiliki kompetensi mengenai kekeliruan yang diperlukan untuk memenuhi standar pekerjaan lapangan sebagaimana diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) No. 1 menjelaskan bahwa akuntan pemeriksa memiliki tanggung jawab untuk mendeteksi kekeliruan dan ketidakberesan.

Kompetensi Auditor dapat dilihat dari pengetahuan auditor tentang audit, dan pengetahuan tentang audit akan berkembang dengan bertambahnya pengalaman bekerja. Pengalaman bekerja akan meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas kerja (Ratna, 2005 dalam Diah, 2008). Karena semakin lama bekerja menjadi auditor, maka akan dapat menambah dan memperluas pengetahuan auditor dibidang akuntansi dan auditing.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Herman (2009) yang memberikan kesimpulan bahwa seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi

akan memiliki keunggulan dalam mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

H₁ : Kompetensi Auditor Internal berpengaruh Terhadap Pencegahan *Fraud*.

Keadilan Organisasional Terhadap Pencegahan *Fraud*

Secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi (Lind and Tyler, 1988). Nilai dasar keadilan adalah martabat manusia sehingga prinsip dasar keadilan adalah penghargaan atas martabat dan hak-hak yang melekat padanya (Keraf, 1996). Berdasarkan teori keadilan dan kewajaran (Organ and Moorman, 1993; Konovsky and Pugh, 1994), konsep keadilan organisasional dapat lebih dipahami dengan membagi menjadi dua sub dimensi: Keadilan prosedural dan distributif. Keadilan distributif adalah sebuah konsep psikologis bahwa hubungan untuk merasa kejujuran merupakan sebuah hasil, sementara itu keadilan prosedural mengenai keluasaan yang mana proses pembuatan keputusan merasa menjadi adil (Posthuma, 2003; Dietz *et al*, 2003).

Niehoif and Moorman, (1953) dalam persepsi keadilan organisasi, yang intensif yang menghasilkan prosedural dan kebijakan distribusi dalam tempat kerja sebagai strategi untuk memperkecil kecurangan karyawan dengan memastikan evaluasi kinerja karyawan dan proses yang bersifat adil dan membuat program perubahan agar dapat menghasilkan karyawan yang lebih baik melalui peningkatan pengendalian internal.

Lebih lanjut, ketika keadilan organisasional dirasa rendah, maka karyawan/pegawai merasionalisasikan untuk melakukan perbuatan yang menyimpang misalkan melakukan kecurangan karena mereka lebih seperti untuk membalas dendam ataupun melawan “keadilan”. Maka dari itu, perilaku-perilaku seperti itu dipandang sebagai macam-macam tipe dorongan dari

perilaku orang-orang yang menyimpang pada tempat kerja yang mana termasuk perilaku-perilaku langsung ke orgnisasi seperti (kelambanan, ketidakhadiran, pengrusakan dan pencurian).

H₂: Keadilan Organisasional Berpengaruh Terhadap Pencegahan *Fraud*.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 9 kabupaten/kota dan unit analisisnya adalah Aparat Pengawasan Internal Pemerintah dilingkup Inspektorat kabupaten/kota Provinsi Maluku Utara. Teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel bertahap (*multistage sampling*). Dengan pertimbangan bahwa populasi tersebar secara georgrafis sehingga sukar sekali untuk mendapatkan kerangka sampel. Tahap pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dalam 2 tahap, yaitu :

1. Tahap pertama memilih daerah yg akan dijadikan sampel. Pemilihan sampel daerah menggunakan *simple random sampling*, dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi karena anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2011), sehingga diperoleh besarnya sampel daerah (9x50%) 4,5 atau 5 daerah.
2. Tahap kedua menentukan sampel berupa responden. Sebelum menentukan besarnya sampel berupa responden terlebih dahulu di tampilkan populasi dari setiap daerah, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1Populasi Pada Setiap Daerah

| Daerah Sampel | Populasi |
|-----------------------------------|-----------|
| Inspektorat Kota Ternate | 30 |
| Inspektorat Kota Tidore Kepulauan | 29 |
| Kabupaten Halmahera Utara | 9 |
| Kabupaten Halmahera Selatan | 9 |
| Kabupaten Pulau Morotai | 6 |
| Jumlah Populasi | 83 |

Sumber : Kantor Inspektorat se-kabupaten/kota

Untuk menentukan sampel berupa responden, ditentukan terlebih dahulu besarnya sampel dari ke 6 daerah menggunakan rumus Slovin, Umar (2003) dalam Darwis (2008) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{83}{1+83(0.05^2)} = 69$$

Dimana: n = Jumlah sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Batas kesalahan (5%)

Selanjutnya, ditentukan besarnya sampel setiap daerah menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling* dengan menggunakan rumus alokasi sampel proporsional (Nasir, 2003), yaitu :

$$n_j = \frac{N_j}{N} \times n$$

Dimana : N = Jumlah populasi penelitian

n = Jumlah sampel penelitian

N_j = Jumlah populasi pada tiap-tiap area

n_j = Jumlah sampel yang diambil pada tiap-tiap area

Tabel 2. Besarnya Sampel Setiap Daerah

| Daerah Sampel | Sampel |
|-----------------------------------|--------|
| Inspektorat Kota Ternate | 25 |
| Inspektorat Kota Tidore Kepulauan | 23 |
| Kabupaten Halmahera Utara | 8 |
| Kabupaten Halmahera Selatan | 8 |
| Kabupaten Pulau Morotai | 5 |
| Jumlah Populasi | 69 |

Sumber : Kantor Inspektorat se-kabupaten/kota

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survey. Pengumpulan data dengan survey berarti dalam mengumpulkan data dilakukan pengiriman atau penyebaran kuesioner

kepada responden atau dalam hal ini pegawai pada instansi yang menjadi populasi penelitian. Kuesioner tersebut terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dengan diberi penjelasan untuk setiap pertanyaan agar mempermudah responden dalam menjawab. Pilihan jawaban kuesioner menggunakan skala *likert*. Tipe skala *likert* pada umumnya menggunakan lima angka pilihan yang harus dijawab oleh responden.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data autentik atau data yang diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner yang telah diisi oleh responden. Responden memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa informasi mengenai struktur kepegawaian/organisasi dan jumlah pegawai yang menjadi populasi.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pencegahan *fraud*, yang merupakan upaya ataupun aktivitas yang dilaksanakan dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai 3 (tiga) tujuan pokok yaitu: pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. “ (Rezaee dan Riley, 2005). Pencegahan *Fraud* diukur melalui enam instrumen pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Simanjuntak (2013). Satuan ukur yang digunakan adalah skala ordinal.

Variabel Independen

1. Kompetensi Auditor Internal

Kompetensi dalam hal ini adalah keahlian, pengetahuan dan pengalaman yang dibutuhkan auditor untuk dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama. Kompetensi auditor Inspektorat diukur dengan menggunakan sepuluh item pernyataan yang menggambarkan tingkat persepsi auditor terhadap bagaimana kompetensi yang dimilikinya terkait standar akuntansi dan audit yang berlaku, penguasaannya terhadap seluk beluk organisasi pemerintahan, serta program peningkatan keahlian. Kompetensi Pemeriksa diukur menggunakan sepuluh instrumen pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Efendy (2011). Satuan ukur yang digunakan adalah skala ordinal.

2. Keadilan Organisasional

Keadilan organisasional lebih menekankan pada kewajaran alokasi sumber daya, kewajaran proses pengambilan keputusan, dan kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi atau *informalinteraction* antara karyawan yang menerima keputusan dengan pembuat keputusan. Variabel ini menggunakan sebelas item pertanyaan terkait dengan keadilan procedural dan keadilan distributive yang diukur dari kebijakan dan peraturan organisasi, kejujuran, konsistensi, keetisan, keterwakilan, penghargaan dan tanggung jawab kerja. Variabel ini diukur menggunakan skala likert 5 point dengan meminta responden menunjukkan pilihan antara (1), sangat tidak setuju (2), tidak setuju (3), netral (4), setuju (5), sangat setuju. menggunakan sebelas item pertanyaan terkait dengan keadilan organisasi yang di adopsi dari Lisa (2013).

uan ukur menggunakan skala ordinal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Inspektorat

Inspektorat Kabupaten/Kota adalah aparat pengawas fungsional yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota (Permendagri No 64 Thn 2007). Dalam melaksanakan tugas pengawasan, Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota mempunyai fungsi sebagai berikut: Pertama, perencanaan program pengawasan; Kedua, perumusan kebijakan dan perumusan pengawasan; Ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan (Permendagri No 64 Thn 2007).

Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi auditor internal dan keadilan organisasional terhadap pencegahan *fraud* di Inspektorat kabupaten/kotadengan sistem pengendalian internal sebagai variabel moderasi. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung ke Kantor Inspektorat Kota Ternate, Kota Tidore Kepulauan, Kabupaten Halmahera Utara, Kabupaten Halmahera Selatan dan Kabupaten Pulau Morotai. Dari 69 keusioner yang disebarkan, hanya 55 kuesioner yang kembali dan 14 kuesioner tidak kembali ke peneliti, dikarenakan staf pemeriksa lainnya masih menjalankan tugas diluar daerah. Rincian mengenai pengembalian kuesioner disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Rincian Pengembalian Kuesioner

| Keterangan | Jumlah | Persentasi |
|------------------------------|-----------|------------|
| Kuesioner yang diedarkan | 69 | 100% |
| Keusioner yang kembali | 55 | 80% |
| Kuesioner yang tidak kembali | 14 | 20% |
| Respon Rate | 55 | 80% |

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Statistik Deskriptif

Penyajian statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakter sampel dalam penelitian maupun memberikan deskripsi variabel yang disajikan lewat nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata serta standar deviasi dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil statistik deskriptif disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. Statistik Deskriptif

| Variabel | Kisaran Teoritis | | | Kisaran Aktual | | | Standar Deviasi |
|-----------------------------|------------------|-----|------|----------------|-----|------|-----------------|
| | Min | Max | Mean | Min | Max | Mean | |
| Kompetensi Auditor Internal | 10 | 50 | 30 | 13 | 47 | 39 | 6 |
| Keadilan Organisasional | 10 | 50 | 30 | 31 | 45 | 41 | 3 |
| Pencegahan <i>Fraud</i> | 6 | 30 | 18 | 12 | 26 | 23 | 3 |

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Data yang ditampilkan dalam tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari tiga (3) variabel dalam penelitian ini, variabel kompetensi auditor internal adalah variabel dengan penyebaran data yang paling besar. Hal ini bisa dilihat dari nilai standar deviasi untuk variabel ini. Hasil seperti ini diakibatkan oleh bervariasinya jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang mewakili variabel ini.

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1.1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis analisis faktor. Melakukan *first order confirmatory factor analysis* untuk masing-masing variabel akan diketahui indikator-indikator pembentuk variabel serta validitas dan reliabilitasnya. Nilai *loading factor* atau *lambda value* (λ) serta nilai signifikansinya menunjukkan kecocokan atau unidimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk dimensi dan variabel. Indikator

yang *loading factornya* $> 0,4$ atau *p value* lebih $< 0,05$.

Tabel 5. .Nilai KMO Variabel Kompetensi Auditor Internal

| | |
|---|------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy | .706 |
| Sig | .000 |

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Tabel 5 menunjukkan bahwa analisis faktor dapat dilanjutkan karena memiliki nilai KMO > 0.50 dan signifikan < 0.05 . Seluruh item pertanyaan dalam variabel ini juga dinyatakan valid karena nilai MSA > 0.40 (Ghozali, 2013).

Tabel 6. Nilai KMO Variabel Keadilan Organisasional

| | |
|---|------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy | .539 |
| Sig | .000 |

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel keadilan organisasional yang ditampilkan dalam tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai KMO > 0.50 dan signifikan < 0.05 yang berarti analisis faktor dapat dilanjutkan. Sedangkan, untuk item pertanyaan ke-4 akan dikeluarkan karena dianggap tidak mampu untuk mewakili variabel keadilan organisasional dengan nilai MSA < 0.40 .

Tabel 7. Nilai KMO Variabel Pencegahan Fraud

| | |
|---|------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy | .648 |
| Sig | .000 |

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel pencegahan *fraud* yang

ditampilkan dalam tabel 7 dapat dilihat bahwa $KMO > 0.50$ dan signifikan < 0.05 yang berarti bahwa analisis faktor dapat dilanjutkan. Sedangkan untuk seluruh item pertanyaan dalam variabel ini dapat dikatakan valid karena mampu mewakili variabel pencegahan *fraud*.

1.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah bebas dari bias dan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Suatu variabel disebut *reliable*, apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $\alpha \geq 0,60$ maka hasilnya adalah *reliable* (Nunnally, 1960 dalam Ghozali, 2013). Dalam tabel 4.7 berikut disajikan hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas

| VARIABEL | CRONBACH ALPHA | KETERANGAN |
|-----------------------------|----------------|-----------------|
| Kompetensi Auditor Internal | 0.810 | <i>Reliable</i> |
| Keadilan Organisasional | 0.614 | <i>Reliable</i> |
| Pencegahan Fraud | 0.718 | <i>Reliable</i> |

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Tabel 8. menunjukkan nilai *cronbach alpha* berada di atas angka 0.60 untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi auditor internal, keadilan organisasional dan pencegahan fraud dianggap *reliable* dan dapat digunakan

untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik

2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka menunjukkan distribusi yang normal sehingga bisa dilakukan regresi dengan model liner berganda. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas- Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Unstandardized Residual |
|------------------------|-------------------------|
| Kolmogorov-Smirnov Z | .706 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .701 |

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Hasil uji normalitas yang di tampilkan dalam tabel 9 menunjukkan bahwa model regresi 1 memiliki nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0.05 seperti yang dipersyaratkan. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa, residual data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau dengan kata lain data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas- Model 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Unstandar dized Residual |
|------------------------|--------------------------|
| Kolmogorov-Smirnov Z | 1.432 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .063 |

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk uji multikolinieritas melihat nilai *tolerance* dan VIF, apabila nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas, dan sebaliknya. Hasil uji multikolinieritas akan disajikan dalam tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | <i>Tolerance</i> | VIF | Keterangan |
|----------------------------|------------------|-------|---------------------------------|
| Model Persamaan 1 : KAI | 1.000 | 1.000 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Model Persamaan 2: KO | 1.000 | 1.000 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari kriteria yang digunakan (> 0.10) dan nilai VIF yang lebih kecil dari kriteria (<10).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah nilai dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji park, yaitu dengan menghitung logaritma dari kuadrat residual. Jika tidak terdapat variabel yang signifikan maka disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Sig |
|-----------------------------|-------|
| Kompetensi Auditor Internal | 0.350 |
| Keadilan Organisasional | 0.215 |
| Pencegahan <i>Fraud</i> | 0.965 |

Sumber: Data Primer yang diolah (2014)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel 12. menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini dilihat dari probabilitas signifikansinya berada di atas tingkat kepercayaan 5%.

3. Pengujian Hipotesis

3.1 Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dimaksudkan untuk menguji pengaruh kompetensi auditor internal terhadap pencegahan *fraud*. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, hasilnya dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi

| Variabel Dependen | Variabel Independen | Koefisien Regresi | T hitung | Sign. |
|----------------------------|--|----------------------|-------------|-------|
| Pencegahan <i>Fraud</i> | Kompetensi Auditor Internal (KAI) | 1.885 | 7.062 | 0.000 |
| Constant | = | | | |
| 23.309 | | | | |
| R | = | | | |
| 0.696 | | | | |
| R Square | = | | | |
| 0.485 | | | | |
| Adjust R Square | = | | | |
| 0.475 | | | | |
| F Hitung | = | | | |
| 49.875 | | | | |
| Sig | = | | | |
| 0.000 | | | | |
| N | = 55 | | | |

Dependent Variable : PF

Sumber: Data Primer yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel 13 dapat dibuat suatu model persamaan regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut :

$$PF = 23.309 + 1.885 + 1.961$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi pada variabel Kompetensi Auditor Internal menunjukkan arah positif sebesar 1.885 yang menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kompetensi auditor internal, maka pencegahan terhadap *fraud* pun akan meningkat. Hasil pengujian ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi auditor internal terhadap pencegahan *fraud* dengan nilai t-hitung sebesar 7.062 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ hal ini membuktikan bahwa kompetensi auditor internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* dan nilai R^2 pada tabel 4.16 adalah sebesar 0.485 yang berarti bahwa 48.5% variabel pencegahan *fraud* dapat dijelaskan oleh kompetensi auditor internal sedangkan sisanya 51.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Untuk itu secara statistik H_1 dapat diterima, artinya hipotesis yang menyatakan “kompetensi auditor internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*” dapat dibuktikan kebenarannya sehingga hipotesis tersebut tidak dapat ditolak.

3.2 Hipotesis 2

Hipotesis kedua dimaksudkan untuk menguji hipotesis pengaruh keadilan organisasional terhadap pencegahan *fraud*. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, Hasilnya bisa dilihat pada tabel 14

Tabel 14 Hasil Uji Regresi

| Variabel Dependen | Variabel Independen | Koefisien Regresi | T hitung | Sign. |
|----------------------------|------------------------------------|----------------------|-------------|-------|
| Pencegahan <i>Fraud</i> | Keadilan Organisasional (KO) | 0.198 | 0.535 | 0.595 |
| Constant | = 23.309 | | | |
| R | = 0.073 | | | |
| R Square | = 0.005 | | | |
| Adjust R Square | = -0.013 | | | |
| F Hitung | = 0.286 | | | |
| Sig | = 0.595 | | | |
| N | = 55 | | | |

Dependent Variable : PF

Sumber: Data Primer yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel 14 dapat dibuat suatu model persamaan regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut :

$$PF = 23.309 + 0.198 + 2.725$$

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasional bernilai signifikan sebesar 0,595 yang berada diatas standar signifikansi (0,05) dan koefisien regresinya bernilai positif sebesar 0,198. Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara statistik, variabel keadilan organisasional bukan merupakan variabel yang dapat mempengaruhi pencegahan *fraud*, oleh karena itu, H2 dalam penelitian ini yang menyatakan keadilan organisasional berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* ditolak.

PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Kompetensi Auditor Internal Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kompetensi auditor internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi auditor internal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seorang auditor dalam mencegah terjadinya *fraud*. Kompetensi auditor internal dalam penelitian ini diukur dari pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor dalam melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama. *Webstre's Ninth New Collegiate Dictionary* (1983) dalam lastanti (2005) mendefinisikan kompetensi sebagai ketrampilan dari seorang ahli. Dimana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Kompetensi auditor juga dijelaskan dalam standar audit APIP disebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Dengan demikian, auditor belum memenuhi persyaratan jika ia

tidak memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai dalam bidang audit. Suraida (2005) menyatakan bahwa semakin banyak pengalaman auditor maka akan semakin dapat menghasilkan berbagai macam dugaan dalam menjelaskan temuan audit. Hal yang sama juga dipertegas oleh Purnamasari (2005) dalam Friska (2012) memberikan kesimpulan bahwa seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

4.2 Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* atau dengan kata lain, keadilan organisasional tidak memberikan kontribusi yang nyata dalam pencegahan *fraud*. Keadilan organisasional memfokuskan pada tiga isu utama untuk menilai istilah keadilan dalam organisasional. Ketiga isu yang dimaksud yaitu : hasil (*outcomes*), proses (*process*) dan interaksi antar personal (*interpersonalinteractions*). Penilaian yang berkaitan dengan kewajaran hasil atau kewajaran pengalokasian disebut dengan istilah keadilan distributif atau dengan kata lain keadilan distributif mengacu pada kewajaran yang diterima. Isu kedua dalam kewajaran organisasi yaitu penilaian yang mengacu pada elemen-elemen proses, yang diistilahkan sebagai keadilan prosedural. Keadilan prosedural mengacu pada proses bagaimana suatu keputusan diambil. Selanjutnya isu ketiga yaitu penilaian terhadap kewajaran mengenai hubungan antar personal yang disebut sebagai keadilan interaksional.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo (2008) dalam Pristiyanti (2012) yang

menyatakan bahwa tindakan *fraud* akan tetap terjadi karena adanya faktor keserakahan yang dimiliki oleh setiap individu. Adanya persepsi bahwa manusia tidak pernah merasa puas, memberikan asumsi bahwa adil atau tidak suatu keadilan organisasi yang diterapkan dalam sebuah organisasi atau pemerintahan bukanlah menjadi alasan bagi para karyawan untuk tidak melakukan tindakan kecurangan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Auditor Internal dan keadilan Organisasional terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai Variabel Moderasi pada lima Kabupaten/Kota yaitu Kota Ternate, Kota Tidore Kepulauan, Kabupaten Halmahera Selatan, Kabupaten Halmahera Utara dan Kabupaten Pulau Morotai. Hasil dari penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi auditor internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini dikarenakan tuntutan bagi auditor yang melakukan aktivitas audit harus memiliki kompetensi yang memadai terkait aktivitas audit, dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor diukur dari pengetahuan dan juga pengalaman dalam melakukan audit.
2. Keadilan organisasional tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. hal ini disebabkan oleh adanya persepsi bahwa manusia tidak pernah merasa puas, memberikan asumsi bahwa adil atau tidak suatu keadilan organisasi yang diterapkan dalam sebuah organisasi atau pemerintahan bukanlah menjadi alasan bagi para karyawan untuk tidak melakukan tindakan kecurangan.

Penelitian yang dilakukan ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan yang mungkin dampaknya dapat mengakibatkan

tidak akuratnya hasil dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian ini merupakan metode survey menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan.
2. Penulis hanya memasukan satu variabel moderasi yaitu sistem pengendalian internal. Diduga masih ada variabel lain yang dapat dijadikan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini.
3. Objek penelitian yang dipilih hanya berasal dari pemerintah kabupaten/kota dan tidak melibatkan pemerintah provinsi Maluku Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrizal, 2004. Membangun Kultur dan Etika Internal Organisasi yang Anti Kecurangan. Direktorat Investigasi BUMD dan BUMD Deputi Bidang Investigasi. *Makalah*.
- Azli, Mohd Noor dan Azizi, Noor, 2009, Pelaporan Kewangan Menerusi Internet: Perspektif Teori Kontingensi. *Jurnal Kemanusiaan Bil 14 Dis 2009, Malaysia*.
- Boyton. 2007. *Modern Auditing Erlangga. Jakarta*.
- Buletin Pengawasan. Keberatan Atas Temuan Audit ?Reduksi Fenomena *Fraud*. Volume 9. No. 3, September 2012.
- Christofel, Rendy. 2010. Moderasi Pengendalian Internal pada Hubungan Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Tingkat Kecurangan (*Fraud*). *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Cropanzano, R., Prehar, C.A., and Chen, P.Y. (2000). Using social exchange theory to distinguish procedural from

- interactional justice. *Group & Organization Management* 27, 324-351
- Darwis, Herman. 2008. Pengaruh Pengetahuan Anggota DPRD tentang Anggaran terhadap Kinerja Anggota DPRD dalam Pengawasan APBD dengan Partisipasi Masyarakat dan Budaya Politik Sebagai Pemoderasi. Studi Pada Provinsi Maluku Utara. *Tesis Universitas Brawijaya. Malang.*
- Diah, Puspa, Arum. 2008. Pengaruh Persuasi atas Preferensi Klien dan Pengalaman Audit Terhadap Pertimbangan Auditor dalam Mengevaluasi Bukti Audit. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 5, No. 2
- Dwi, Sudaryati, 2009. Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan oleh Auditor Internal dalam Mendukung Good Corporate Governance. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.*
- Damayanti, Ratna dkk. 2013. Analisis Peran Audit Internal dalam Mendeteksi Kecurangan. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.*
- Efendy, Muh. Taufiq. 2011. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Gorontalo). *Tesis, Universitas Diponegoro. Semarang*
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Penerbit : *Universitas Diponegoro Semarang.*
- Greenberg, J. 1993. The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organizational Justice. In R. Cropanzano.
- Friska, Novanda. 2012. Pengaruh Profesionalisme Auditor Etika Profesi dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materealitas. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Hanna, Elizabeth dan Friska Firmanti. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* VOL. 15, No 1, Juni 2013.
- Hasanah, Sri. 2010. Pengaruh Penerapan Aturan Etika, Pengalaman, Skeptisme Profesionalisme Auditor terhadap Fraud. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.*
- Herman, Lisa A. 2013. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kecurangan. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.*
- Herman, Edi. 2009. Pengaruh Pengalaman dan Skeptisme Profesional Auditor terhadap Terhadap Pendeteksian Kecurangan. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.*
- Katz, F. dan Rosenzweig, J. 1973. Contingency views of organisation and management .Ann Arbor: Science Research Associates.
- Konsorsium Organisasi Audit Internal. 2004. Standar Profesi Auditor Internal .*Yayasan Pendidikan Auditor Internal (YPIA). Jakarta.*
- Lastanti, Sri. 2005. Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Atas Skandal Keuangan. *Media Riset Akuntansi, Auditing, Informasi* Volume 5 No. 1 April.

- Mariani. 2011. Anteseden dan Moderasi Kualitas Pengendalian Internal terhadap Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.*
- Matondang, Jordan. 2010. Pengaruh Pengalaman Audit, Independensi dan Keahlian Profesional terhadap Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan Penyajian Laporan Keuangan. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.*
- Mayangsari, Sekar. 2003. Pengaruh Keahlian Audit dan Independensi Terhadap Pendapat Audit: Suatu Kuasieksperimen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Volume 6, No 1, Januari 2003.
- Mustikasari, Dhermawati P. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan Kabupaten Batang. *Accounting Anlysis Journal*. Volume 2, No 1, Agustus 2013.
- Nor, Wahyudin. 2011. Keadilan distributif Sebagai Variabel *Moderating* Dalam Hubungan Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Dinas. *Jurnal Investasi*. Vol. 7 No. 2 Desember 2011. Hal.109-118.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Nomor 01 Tahun 2007 *Tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara.*
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 5 Tahun 2008 *Tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.*
- Peraturan Pemerintah No.60 tahun 2008 *Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.*
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 2007 *Tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota.*
- Putri, Noniyani. 2002. Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Struktur Pengetahuan Auditor Tentang Kekeliruan. *Skripsi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta*
- Puspitadewi, Paramita dan Soni Agus Irwandi. 2012. Hubungan Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai dengan Moderating Kualitas Pengendalian Internal. *The Indonesian Accounting Review* Volume 2, No 2, July 2012.
- Prasetyo, Andrian Budi. 2011. Kualitas Prosedur Pengendalian Internal: Antecedents dan Pengaruh Moderating pada Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.*
- Pristiyanti, Ika Ruly. 2012. Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintahan. *Accounting Analysis Journal* Volume 1, No 1, Agustus 2012.
- Rae, Kirsty dan Nava Subramaniam. 2004. Quality of Internal Control Procedure Antecedents and Moderating Effect On Organisational Justice and Employee Fraud. *Manajerial Auditing Journal.*
- Ridwan, Simanjuntak. 2012. Kecurangan : Pengertian dan Pencegahan. Republik Indonesia,
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 79 tahun 2005 *Tentang Pedoman Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.*

- Saifudin.2004. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Kuasieksperimen pada Auditor dan Mahasiswa).*Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.*
- Simanjuntak, Nico. 2013. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi Di Perusahaan. *Skripsi. Universitas Sumatera Utara*
- Sirait Mularia. 2009. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Auditor Internal Terhadap Fraud. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suraida, Ida. 2005. Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengetahuan Auditor dan Risiko Audit Terhadap Skeptisisme Profesional Auditor dan Ketepatan Pemberian Opini Akuntan Publik. *Sosiohumaniora* Volume 7 No. 3
- Suhartini, 2005. Keadilan Dalam Pemberian Kompensasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, No. 4 Vol 2 maret 2005.
- Taufik, Tufeni. 2011. Pengaruh Peran Inspektorat Daerah terhadap Pencegahan Kecurangan. *Pekbis Jurnal*, Vol 3, No 2, Juli 2011.
- Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- Wilopo. 2006. Analisis faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan Akuntansi : Studi pada Perusahaan BUMN dan Publik di Indonesia. *Media Riset Akuntansi, auditing, dan Informasi.*