

## **MODERASI SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PADA HUBUNGAN ANTARA KOMPETESI AUDITOR INTERNAL DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD***

**Sitti Marwa Kharie**

*Universitas Pasifik Morotai  
marwa.ithy2017@gmail.com*

**Herman Darwis**

*Universitas Khairun Ternate  
Herman.darwis@gmail.com*

**Abstrak: Moderasi system Pengendalian Internal Pada Hubungan Antara Kompetensi Auditor Internal dan Keadilan Organisasional Terhadap Pencegahan *Fraud*.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi auditor internal dan keadilan organisasional terhadap pencegahan *fraud* dengan sistem pengendalian internal sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 9 Kabupaten/Kota dan unit analisisnya adalah Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) dilingkup Inspektorat kabupaten/kota Provinsi Maluku Utara. Teknik sampel yang digunakan adalah *multistage sampling* (Sampel Bertahap), Tahap pertama memilih sampel daerah (9x50%) 4,5 atau 5 (Sugioyo, 2011). Kemudian menentukan sampel responden menggunakan rumus slovin sehingga total sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 APIP. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer sedangkan untuk metode pengumpulan data menggunakan metode survey. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda dan pengujian variabel moderasi menggunakan uji nilai selisih mutlak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi auditor internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, Keadilan organisasional tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*, Sistem pengendalian internal mampu memoderasi kompetensi auditor internal terhadap pencegahan *fraud* sedangkan keadilan organisasional tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* yang dimoderasi oleh sistem pengendalian internal.

**Kata kunci:** Kompetensi Auditor Internal, Keadilan Organisasional, Sistem Pengendalian Internal dan Pencegahan *Fraud*

**Abstract: Moderation Of Internal Control System In The Relationship Between Internal Auditor Competence And Organizational Justice Of Fraud Prevention.** This research aimed to know the effect of internal auditor competence and the justice organization toward prevention of fraud with internal control system as moderate variable. The population in this study were 9 regencies / cities and the unit of analysis was the Government Internal Oversight Apparatus (APIP) in the regency / city of North Malucas. The sample technique used is *multistage sampling*, the first stage is selecting regional samples (9x50%) 4.5 or 5 (Sugioyo, 2011). Then determine the sample of respondents using the Slovin formula so that the total sample in this study was 69 APIP. The data used in this study are secondary data and primary data while the data collection method uses survey method. The result of this research is to show that internal auditor competence affect to prevention fraud justice organization is not affect to prevention fraud, internal control system can moderate internal auditor competence to prevention fraud, while the justice organization is not affect to prevention fraud which moderated by internal control system.

**Keywords:** Internal auditor competence, justice organization, internal control system, 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 tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang dapat mencegah terjadinya *fraud* adalah melakukan audit, khususnya audit yang dilakukan oleh auditor internal. Menurut Boyton (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 penyuapan mantan ketua MK Akil Mochtar dalam perkara pilkada lebak senilai Rp2-3 miliar dan korupsi Alkes di Banten senilai Rp23 miliar. Dari kasus kecurangan yang kemudian muncul itu, maka dibutuhkan juga yang namanya pengendalian internal dalam setiap organisasi maupun instansi.

Menurut *Commite Sponsoring Organization/COSO* (2004) pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personel lain yang dirancang untuk menyediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam: (1) efektivitas dan efisiensi operasional (2) keandalan pelaporan keuangan dan (3) pemenuhan dari ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan regulasi.

Mariani (2011) menyatakan bahwa teori kontijensi merupakan 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 yang efektif dalam organisasi untuk memprediksi konsekuensi ataupun penyimpangan yang mungkin terjadi pada berbagai aktivitas yang dilakukan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2011) tentang Kualitas Prosedur pengendalian internal yang menyatakan bahwa kualitas prosedur pengendalian internal memberikan pengaruh *moderating* terhadap hubungan antara persepsi keadilan organisasional dengan kecurangan pegawai.

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. Teknik sampel yang di gunakan dalam penelitian menggunakan multistage sampling (sampel bertahap) dengan pertimbangan bahwa populasi tersebar secara geografis sehingga sukar untuk mendapatkan kerangka sampel, sedangkan untuk metode pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder.

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

kompetensi auditor internal dan keadilan organisasional terhadap pencegahan fraud.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **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 and 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.

### **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, 1991) 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 lihat 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 Darwis (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.

H<sub>1</sub> : 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 (Moorman et al, 1993: Konovsky & 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.

Moorman (1991) 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 organisasi seperti (kelambanan, ketidakhadiran, pengrusakan dan pencurian).

H<sub>2</sub>: Keadilan Organisasional Berpengaruh Terhadap Pencegahan *Fraud*.

### **Sistem Pengendalian Internal pada Hubungan antara Kompetensi Auditor Internal dengan Pencegahan *Fraud***

Auditor internal berfungsi untuk mengukur keefektifan dari pengendalian internal organisasi/instansi dan untuk melaporkan pada manajemen dimana dan bagaimana pengendalian bisa diperkuat. Perry and Bryan (1997) berpendapat bahwa internal audit memainkan peran penting dalam pencegahan dan pendeteksian kecurangan dalam suatu organisasi dengan memastikan bahwa audit direncanakan dengan baik dan bahwa program internal audit yang tepat ada.

Dalam melaksanakan audit seorang auditor diuntut untuk memiliki kompetensi dan profesionalisme yang tinggi.

Kompetensi tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh pendidikan formal tetapi banyak faktor lain yang mempengaruhi antara lain adalah pengalaman. Menurut mayangsari (2003) auditor yang berpengalaman memiliki keunggulan dalam hal : (1) Mendeteksi kesalahan, (2) memahami kesalahan secara akurat, (3) Mencari penyebab kesalahan.

H<sub>3</sub>: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Hubungan Antara Kompetensi Auditor Internal dengan Pencegahan *Fraud*.

### **Sistem Pengendalian Internal Pada Hubungan Antara Keadilan Organisasional Dengan Pencegahan *Fraud***

Secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketikanorma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi (Lind and Tyler, 1988). Nilai dasar keadilan adalah martabat manusia sehingga prinsipdasar keadilan adalah penghargaan atas martabat dan hak-hak yang melekat padanya (Keraf, 1996). Pemahaman tentang makna keadilan sering lebih menekankan pada distribusi yang adil dibandingkan dengan prosedur dan interaksi yang adil, yang selanjutnya kemudian disebut sebagai keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Moorman (1991) 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. *American Institute of Certified Public Accountant (AICPA)* mendefinisikan sistem pengendalian internal mencakup susunan organisasi semua metode beserta kebijakan/ peraturan yang terkoordinasi dalam perusahaan, dengan tujuan untuk melindungi harta kekayaan perusahaan, Memeriksa kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasi usaha dan mendorong ke arah ditaatinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Rae, *et all* (2004) yang meneliti tentang kualitas prosedur pengendalian internal sebagai variabel moderating pada pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas pengendalian internal dapat menekan terjadinya kecurangan karyawan.

H<sub>4</sub> : Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Hubungan Antara Keadilan Organisasional dengan 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 geografis 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 1. Populasi 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
<b>Jumlah Populasi</b>	<b>83</b>

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

e<sup>2</sup> = 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 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, 2002) 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 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. menggunakan sebelas item pertanyaan terkait dengan keadilan organisasi yang di adopsi dari Lisa (2013).

## 3. Sistem Pengendalian Internal

Sistem Pengendalian Internal merupakan suatu proses integral mengenai tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif, dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (PP. 60 Tahun 2008). Sistem Pengendalian Internal diukur menggunakan delapan instrumen

pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Wilopo (2006). Adapun satuan ukur menggunakan skala ordinal.

## HASIL PENELITIAN DAN

## PEMBAHASAN

### 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 disebar, 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

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
Kuesioner yang diedarkan	69	100%
Keusioner yang kembali	55	80%
Kuesioner yang tidak kembali	14	20%
<b>Respon Rate</b>	<b>55</b>	<b>80%</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

**Statistik Deskriptif**

Penyajian statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakter sampel dalam penelitian maupun memberikan deskripsi variable. Hasil statistik deskriptif disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual			Standar Deviasi
	Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	
KAI	10	50	30	13	47	39	6
KO	10	50	30	31	45	41	3
SPI	7	35	21	15	34	27	4
PF	6	30	18	12	26	23	3

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Data yang ditampilkan dalam tabel 4 menunjukkan bahwa dari empat (4) variabel dalam penelitian ini, variabel kompetensi auditor internal adalah variabel dengan penyebaran data yang paling besar. 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. Nilai *loading factor* atau *lambda value* ( $\lambda$ ) 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 6 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 Sistem Pengendalian Internal

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.735
Sig	.000

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Hasil uji validitas terhadap variabel sistem pengendalian internal yang disajikan dalam tabel 7 menampilkan bahwa nilai KMO > 0.50 dan signifikan < 0.05 yang mengartikan bahwa analisis faktor dapat dilanjutkan. Namun, untuk item pertanyaan ke-8 akan dikeluarkan karena nilai MSA < 0.40.

Tabel 8 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 8 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 9 berikut disajikan hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi Auditor Internal	0.810	Reliable
Keadilan Organisasional Sistem Pengendalian Internal Pencegahan Fraud	0.614	Reliable
	0.809	Reliable
	0.718	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Tabel 9 menunjukkan nilai *cronbach alpha* berada diatas 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, sistem pengendalian internal 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 10. 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 10 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 11 Hasil Uji Normalitas- Model 2**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	1.432
Asymp. Sig. (2-tailed)	.063

*Sumber: Data primer yang diolah (2014)*

Tabel 11 menunjukkan bahwa model regresi 2 memiliki nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0.05 (Ghozali,2013). Hal ini mengartikan bahwa model dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang normal.

**Tabel 12 Hasil Uji Normalitas- Model 3**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.756
Asymp. Sig. (2-tailed)	.617

*Sumber: Data primer yang diolah (2014)*

Hasil uji normalitas yang ditampilkan dalam tabel 12 menunjukkan bahwa model 3 memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 seperti yang dipersyaratkan (Ghozali,2013). Dari hasil ini menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

**Tabel 13 Hasil Uji Normalitas- Model 4**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	1.246
Asymp. Sig. (2-tailed)	.089

*Sumber: Data primer yang diolah (2014)*

Hasil uji normalitas yang ditampilkan dalam tabel 13 menunjukkan bahwa model 4 memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 seperti yang dipersyaratkan (Ghozali,2013). Dengan demikian model ini memiliki distribusi data yang normal atau memenuhi asumsi normalitas.

## **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 multikoliniearitas

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 14.

Tabel 14 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Model 1 KAI	1.000	1.000	Tdk Multikolinieritas
Mode 2: KO	1.000	1.000	Tdk Multikolinieritas
Model 3 Zscore (KAI)	0.524	1.910	Tdk Multikolinieritas
Zscore (SPI)	0.855	1.169	
Absolut1	0.556	1.798	
Model 4 Zscore (KO)	0.601	1.664	Tdk Multikolinieritas
Zscore (SPI)	0.786	1.272	
Absolut2	0.534	1.873	

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel 14 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas. 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). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen dan variabel moderasi.

### 2.3. 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%.

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel 15 menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini dilihat dari probabilitas signifikansinya berada di atas tingkat kepercayaan 5%.

Tabel 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Kompetensi Auditor Internal	0.350
Keadilan Organisasional	0.215
Sistem Pengendalian Internal	0.065
Pencegahan <i>Fraud</i>	0.965
Moderasi 1	0.858
Moderasi 2	0.657

Sumber: Data Primer yang diolah (2014)

### 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 16

Tabel 16 Hasil Uji Regresi

Dependen	Independen	Koefisien Regresi	T hitung	Sign.
PF	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 16 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 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 17

Tabel 17 Hasil Uji Regresi

Dependen	Independen	Koefisien Regresi	T hitung	Sign.
PF	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 17 dapat dibuat suatu model persamaan regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

$$PF = 23.309 + 0.198 + 2.725$$

Tabel 17 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 pencegahana *fraud* ditolak.

### 3.3 Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dimaksudkan untuk menguji pengaruh kompetensi auditor internal terhadap pencegahan *fraud* dengan sistem pengendalian internal sebagai variabel moderasi menggunakan uji nilai selisih mutlak. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 18.

Berdasarkan tabel 18 dapat dibuat suatu model persamaan regresi dengan nilai selisih mutlak yaitu sebagai berikut:

$$PF = 22.627 + 2.471 - 0.278 + 0.878Mod1 + 1.897$$

Tabel 18 menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal merupakan variabel yang memoderasi pengaruh kompetensi auditor internal terhadap

pencegahan *fraud* dengan nilai signifikansi sebesar 0.039 dibawah standar signifikansi dan koefisien variabelnya positif sebesar 0.878. Hasil ini menandakan H4 diterima. Hal ini berarti sistem pengendalian internal dapat memoderasi pengaruh kompetensi auditor internal terhadap pencegahan *fraud*.

Tabel 18 Hasil Uji Regresi Variabel Moderasi

Dependen	Independen	Koef Regresi	T hitung	Sign.
	Zscore(KAI)	2.471	6.912	0.000
PF	Zscore(SPI)	-0.278	1.010	0.317
	MOD1	0.878	2.115	0.039
Constant		= 22.627		
R		= 0.732		
R Square		= 0.536		
Adjust R Square		= 0.509		
F Hitung		= 19.653		
Sig		= 0.039		
N		= 55		

Dependent Variable : PF

Sumber: Data Primer yang diolah (2014)

### 3.4 Hipotesis 4

Hipotesis keempat dimaksudkan untuk menguji pengaruh keadilan organisasional terhadap pencegahan *fraud* dengan sistem pengendalian internal sebagai variabel moderasi. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, hasilnya dapat dilihat pada tabel 19.

Berdasarkan tabel 19 dapat dibuat suatu model persamaan regresi dengan nilai selisih mutlak yaitu sebagai berikut:  

$$PF = 23.069 + 0.296 + 0.516 + 0.222Mod2 + 2.743$$



Tabel 19. Hasil Uji Regresi Variabel Moderasi

Var	Independen	KoefR	T hitung	Sign.
	Zscore(KO )	0.296	0.712	0.480
PF	Zscore(SPI )	0.516	1.101	0.276
	MOD2	0.222	0.427	0.671
Constant		= 23.069		
R		= 0.173		
R Square		= 0.030		
Adjust R Square		= -0.027		
F Hitung		= 0.527		
Sig		= 0.671		
N		= 55		

Dependent Variable: PF

Tabel 19 menunjukkan bahwa variabel pencegahan *fraud* bernilai signifikansi sebesar 0.671 yang berada diatas standar signifikansi (0.05) dan koefisien variabelnya bernilai positif sebesar 0.222. hasil ini menandakan H4 ditolak. Hal ini berarti variabel sistem pengendalian internal tidak memoderasi pengaruh keadilan organisasional terhadap pencegahan *fraud*.

#### 4. 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 (*interpersonal interactions*). 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.

#### **4.3 Pengaruh Kompetensi Auditor Internal Terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai Variabel Moderasi**

Hasil dari penelitian ini memberikan bukti bahwa bahwa sistem pengendalian internal memoderasi hubungan antara kompetensi auditor internal dengan pencegahan *fraud*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal merupakan variabel yang memoderasi variabel kompetensi auditor internal terhadap pencegahan *fraud*.

Menurut *committee of sponsoring organization* (COSO), pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh direksi organisasi dan personal lainnya, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai akan tercapainya tujuan dalam efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Auditor internal berfungsi untuk mengukur keefektifan dari

pengendalian internal organisasi/instansi dan untuk melaporkan pada manajemen dimana dan bagaimana pengendalian bisa diperkuat. Perry (1997) dalam Sirait (2009) berpendapat bahwa internal auditing memainkan peranan penting dalam pencegahan dan pendeteksian kecurangan dalam suatu organisasi dengan memastikan bahwa audit direncanakan dengan baik dan bahwa program internal audit yang tepat ada.

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 control dalam organisasi dan alat yang efektif dan bermanfaat untuk memprediksi konsekuensi ataupun penyimpangan yang mungkin terjadi pada berbagai aktivitas yang dilakukan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wilkinson (2000) dalam Christofel (2010) yang mengemukakan bahwa sistem pengendalian internal merupakan sistem yang relevan untuk mencapai tujuan organisasi baik tujuan keuangan maupun non keuangan. Hal yang sama juga disimpulkan oleh Rae (2004) yang menyatakan bahwa kualitas pengendalian internal dapat menekan terjadinya kecurangan karyawan.

#### **4.4 Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai Variabel Moderasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal tidak mampu memoderasi hubungan antara keadilan organisasional dengan pencegahan *fraud*. Sistem pengendalian internal bukanlah merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keadilan organisasional terhadap pencegahan *fraud*, hal ini berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif yang telah dijelaskan sebelumnya.

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. Teori keadilan menjelaskan beberapa bentuk perilaku keorganisasian. Model yang dibangun yaitu variabel dan isu-isu yang berhubungan dengan fungsi organisasional. Keadilan organisasional memfokuskan diri pada tiga isu utama, ketiga isu yang dimaksud adalah: hasil (outcomes), proses (process) dan interaksi antar personal (interpersonal interaction), (Cropanzano, 2002). Menurut *equitytheory*, karyawan menganggap partisipasi mereka ditempat kerja sebagai proses barter, dimana mereka memberikan kontribusi seperti keahlian dan kerja keras mereka, dan sebagai gantinya

mereka mengharapkan hasil kerja baik berupa gaji ataupun pengakuan. Disini penekanannya adalah pada persepsi mengenai keadilan antara apa yang didapatkan karyawan relatif terhadap apa yang mereka kontribusikan.

Namun, hal tersebut berbeda dengan realitas yang terjadi saat ini, dimana kita ketahui bahwa para pelaku *fraud* sebagian besar justru mempunyai jabatan yang tinggi dan bergaji besar, akan tetapi *fraud* masih saja terjadi. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa tindakan *fraud* tetap terjadi karena adanya faktor keserakahan yang dimiliki oleh setiap individu (Soedarmo, 2008). Adanya persepsi yang mengatakan manusia tidak pernah merasa puas, memberikan asumsi bahwa adil atau tidaknya suatu keadilan organisasional diterapkan yang berkaitan dengan hasil (*outcomes*), proses (*process*) dan interaksi antar personal (*interpersonalinteraction*) tidak menutup kemungkinan akan terjadinya tindakan *fraud*. Sehingga keadilan organisasional yang diukur dari ketiga isu utama diatas bukanlah menjadi alasan bagi para pelaku *fraud* untuk melakukan tindakan *fraud*. Hasilini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitadewi (2012) yang mengatakan bahwa dengan adanya keadilan organisasional yang tinggi tidak menjadi jaminan untuk dapat mencegah terjadinya tindakan *fraud*.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Simpulan**

Penelitianini 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. Penelitian yang dilakukan oleh Trisi (2015) menyatakan bahwa kompetensi auditor internal berpengaruh positif terhadap *fraud risk assessment* baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi auditor internal memberikan kontribusi dalam mencegah *fraud*.
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.

3. Sistem pengendalian internal memoderasi kompetensi auditor internal terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini dikarenakan oleh persepsi auditor yang menganggap sistem pengendalian internal merupakan alat control yang efektif dan bermanfaat untuk memprediksi konsekuensi ataupun penyimpangan yang mungkin terjadi pada berbagai aktivitas yang dilakukan.
4. Sistem pengendalian internal tidak memoderasi Keadilan organisasional terhadap *fraud*. Hal ini disebabkan oleh keadilan organisasional bukan merupakan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *fraud*, namun ada faktor lain yaitu faktor keserakahan yang dimiliki oleh setiap individu (Sitarahmi 2016). Selain itu tidak terdapat satu sistem pengendalian internal yang tepat secara universal dan bisa diterapkan pada semua organisasi, karena sistem pengendalian internal akan berbeda-beda pada setiap

organisasi berdasarkan faktor organisatoris dan dan faktor situasional.

## **2. Keterbatasan**

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.

## **3. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Kompetensi pemeriksa harus terus dikembangkan dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan serta menjalankan profesi sesuai dengan standar profesi. Selain itu, kesadaran pemeriksa dalam pencegahan *fraud* juga

diperlukan. Dengan demikian, tindakan-tindakan *fraud* dapat diminimalisir.

2. Status kelembagaan Inspektorat Kabupaten baiknya disetarakan dengan Sekretaris Daerah/SEKDA sehingga tekanan dalam pemeriksaan dan pengungkapan temuan (*red flag*) dapat lebih objektif.
3. Perlu dilakukannya pemisahan tugas oleh pihak inspektorat atau tidak melakukan rangkap jabatan antara jabatan struktural dan jabatan fungsional agar para pemeriksa lebih profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan.

#### **4. Rekomendasi**

1. Menggunakan teknik wawancara di dalam memperoleh data yang dikombinasikan dengan kuesioner. Dengan mengkombinasikan wawancara dan kuesioner, penelitian tentunya akan menjadi lebih representatif sehingga persepsi responden atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dapat diketahui secara mendalam.
2. Menggunakan variabel moderasi lain atau menambahkan variable moderasi yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Boyton. (2007). *Modern Auditing Erlangga. Jakarta.*
- 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 Mangement*, 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*, 5(2).
- 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. *Justice in the workplace i- Approaching fairness in human resource management*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Friska, Novanda. (2012). Pengaruh Profesionalisme Auditor Etika Profesi dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materealitas. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- 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*.
- Keraf, A. S. (1996). Pasar Bebas, Keadilan, dan Peran Pemerintah. *Kanisius, Yogyakarta*.
- Konsorsium Organisasi Audit Internal. (2004). Standar Profesi Auditor Internal. Yayasan Pendidikan Auditor Internal (YPIA). *Jakarta*.
- Konovsky, M.A and Cropanzano, R. (1991). *Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance*. *Journal of Applied Psychology*, 76(5): 689-707.
- Konovsky, M.A. and Pugh , S.D. (1994). *Citizenship Behavior and Social Exchange*. *Academy of Management Journal*, 37(3):656-696
- Lastanti, Sri. (2005). Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Atas Skandal Keuangan. *Media Riset Akuntansi, Auditing, Informasi*, 5(1).
- Lind, E.A. & Tyler, T.R (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. *Plenum Press, New York*.
- Mariani. (2011). Antecedent dan Moderasi Kualitas Pengendalian Internal terhadap Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Mayangsari, Sekar. (2003). Pengaruh Keahlian Audit dan Independensi Terhadap Pendapat Audit: Suatu Kuasiekperimen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*,6(1).
- Mulyadi.2010. Auditing dan pendekatan terpadu. Edisi 6 Jilidi1. *Jakarta: Salemba Empat, Humanika, Medika*.
- Moorman, R.H. (1991), "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviours: do fairness perceptions influence employee citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76.
- Moorman et al, 1993. "Relationships Between Provides and Users of Market Research: The Dynamics of Trust Within and Between Organizations", *Journal of Marketing Research*, vol 29,
- Nor, Wahyudin. (2011). Keadilan distributif Sebagai Variabel Moderating Dalam Hubungan Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Dinas. *Jurnal Investasi*,7(2),109-118.
- Perry, L. M., & Bryan, B. J. (1997). *Heightened responsibilities of the internal auditor in the detection of*

- fraud. Managerial Finance, 23(12), 38-43.*
- Puspitadewi, Paramita dan Soni Agus Irwandi. (2012). Hubungan Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai dengan Moderating Kualitas Pengendalian Internal. *The Indonesian Accounting Review, 2(2).*
- 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, 1(1).*
- Rayburn, J. M. dan Rayburn, L. G. (1991). *Contingency theory and the impact of new accounting technology in uncertain hospital environments. Accounting, Auditing, Accountability Journal, 4(2), 55-75.*
- Rae, Kirsty dan Nava Subramaniam. (2004). Quality of Internal Control Procedure Antecedents and Moderating Effect On Organisational Justice and Employee Fraud. *Manajerial Auditing Journal.*
- Rezaee, Z. (2002). *Financial Statement Fraud: Prevention and Detection. John Wiley & Sons.*
- Simanjuntak, Nico. (2013). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi Di Perusahaan. *Skripsi. Universitas Sumatera Utara*
- Sitarahmi, Irmaya. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kecurangan dengan Variabel Moderating Kualitas Pengendalian Internal. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT), 7(2).*
- 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, 7(3).*
- Suhartini. (2005). Keadilan Dalam Pemberian Kompensasi. *Jurnal Siasat Bisnis, 4(2).*
- 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.*