

**Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal dan Pengembangan Mutu
Karyawan Terhadap Deteksi *Fraud*
(Studi pada PT. Purnama Indah Punten Hotel Kota Batu)**

**Impact of Improved Efficiency of Internal Control and
Quality of Employees on Fraud Detection
(Study at PT Purnama Indah Punten Hotel Batu City)**

Deni Raharjo Nyoto Susanto, Moch. Nafi

Universitas Merdeka Malang, Jalan Terusan Raya Dieng no 62 – 64, kota Malang, 65164, Indonesia

ISSN-P: 2338-6010

ISSN-E: 2721-3692

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the effectiveness of internal control and the development of employee quality on fraud detection. The technique used is multiple linear regression analysis with the stages of descriptive statistical tests and data analysis. For data analysis consisted of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t hypothesis test, determination test, and hypothesis test f. The results showed that partially and simultaneously each independent variable was the effectiveness of internal control and The development of employee quality has a significant and positive effect on the dependent variable on fraud detection.

Keywords: *effectiveness of internal controls; development of employee quality; detection of fraud.*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan terhadap deteksi kecurangan (fraud). Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan tahap yaitu uji statistik deskriptif dan analisis data. Untuk analisis data terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis t, uji determinasi, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan masing-masing variabel bebas yaitu efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat deteksi kecurangan (fraud).

Kata Kunci: *efektifitas pengendalian internal; pengembangan mutu karyawan ; deteksi kecurangan (fraud).*

PENDAHULUAN

Di Indonesia *fraud* atau kecurangan masih menjadi kasus besar yang tak pernah terselesaikan. Menurut survei yang dilakukan ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) Indonesia selama tahun 2019 terdapat 239 kasus *fraud* yang terdiri atas 167 kasus korupsi, 50 kasus penyalahgunaan aset, dan 22 kasus pada *fraud* laporan keuangan dengan kerugian mencapai 873 milyar lebih. Dari kasus yang telah terungkap ada 60.3 % diselesaikan secara pidana dan 20.9 % diselesaikan secara perdata sedangkan sisanya 18.8 % tidak dilanjutkan. Dalam segi hukuman yang telah diterima pelaku ada sekitar 58.2 % lebih rendah dari tuntutan, 32.8% sesuai dengan tuntutan, dan 9 % dibebaskan. Merupakan sebuah fakta yang mengkhawatirkan mengingat masih besarnya peluang orang melakukan *fraud* atau kecurangan karena lemahnya sanksi yang diterima pelaku (acfe-indonesia.or.id).

Tindakan *fraud* atau kecurangan tidak hanya dilakukan oleh perusahaan BUMN atau perusahaan multinasional. Tindakan *fraud* juga berlaku pada perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan. Yanti et all (2020) menyatakan kasus *fraud* atau kecurangan pada sektor perhotelan pernah terjadi di hotel Lesong , Kabupaten Buleleng pada tahun 2016. Salah satu manager hotel telah terbukti menggelapkan uang sehingga perusahaan mengalami kerugian. Ari (2017) menuliskan melalui laman tribun news pada tahun 2017 pegawai marketing sebuah hotel di Yokyakarta didakwa bersalah karena terbukti menggelapkan sejumlah uang hotel sebesar 68,2 juta . Kasus kecurangan yang terjadi menjadi catatan khusus bagi seluruh perusahaan dalam mendeteksi *fraud* lebih awal melalui perbaikan sistem pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan perusahaan dalam meminimalisir tiga indikator *fraud triangle* yaitu tekanan, peluang, dan pembenaran.

Kecurangan (*fraud*) berkaitan dengan bagaimana manajemen mengelolah sistem pengendalian internalnya. Menurut Tunggal (1992 : 59) pengendalian internal penting bagi semua perusahaan diberbagai sektor. Sistem pengendalian internal yang baik akan mampu melindungi suatu organisasi atau perusahaan terhadap kecurangan pelanggaran prosedur maupun ketidakberesan dalam keuangan yang terindikasi kecurangan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Aryanti (2020) yaitu pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap deteksi kecurangan (*fraud*). Sejalan dengan hasil tersebut ,Soleman (2013) juga menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) .

Selain sistem pengendalian internal pengembangan mutu karyawan sebagai upaya pemberdayaan SDM dapat menjadi sebuah tolak ukur keberhasilan pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam perusahaan. Robbins dan Judge (2015:397) menyatakan pengembangan mutu karyawan terdiri dari pelatihan dan evaluasi kinerja. Pelatihan mengarah pada pemberian ilmu pengetahuan , pengembangan ketrampilan, serta penerapannya dalam lingkungan kerja. Mekanisme evaluasi kinerja yaitu mengidentifikasi kebutuhan dan umpan balik kepada karyawan . Pengembangan mutu karyawan yang baik menciptakan salah satu bentuk pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam mengatasi tantangan (*affirmative action*) dan *turnover* karyawan sekaligus mempertahankan tenaga kerja tetap efektif (wahyuni, 2017).

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Aprillia (2020) terkait pencegahan kecurangan menyatakan bahwa efektivitas pengendalian intenal secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan. pengembangan mutu karyawan berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Secara simultan efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Penelitian serupa dengan penambahan variabel dilakukan oleh wahyuni (2017) menyatakan bahwa secara simultan dan parsial efektifitas pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Begitu pula dengan peneltian yang dilakukan Aryanti (2020) mengemukakan hasil yaitu secara simultan audit internal dan efektivitas pengendalian internal terhadap deteksi kecurangan (*fraud*) berpengaruh signifikan. Secara parsial pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap deteksi kecurangan (*fraud*). Audit internal tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap deteksi kecurangan. Atas dasar penelitian tersebut penulis tertarik mengambil penelitan yang merujuk pada Aprillia (2020) dengan pendekatan yang dilakukan Aryanti (2020) terhadap *fraud triangel*.

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah efektifitas dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan terhadap deteksi kecurangan baik secara parsial maupun simultan.

Teori yang mendukung penelitian ini terdiri dari teori agensi, pengendalian internal, dan pengembangan mutu karyawan. Teori agensi menjelaskan tentang ikatan antara pemilik (*principal*) dan manajemen (*agent*). Pada hubungan keagenan menuju pada kontrak kepada satu atau beberapa orang (pemberi kerja atau principal) memperkerjakan orang lain (agen) serta melaksanakan sejumlah jasa, melimpahkan wewenang dalam mengambil keputusan kepada agen tersebut (Jensen dan Meckling, 1976).

Tunggal (1992 :17) menyatakan kecurangan (*fraud*) sebagai penyajian palsu atau menyembunyian fakta yang bersifat material atau kesatuan ketidakberesan sebuah tindakan ilegal yang disengaja . *Fraud* merupakan sebuah ketidak jujuran. BPKP (2008) mengungkapkan dalam terminologi awam *fraud* lebih menitikberatkan pada aktivitas penyimpangan perilaku yang menyalahi hukum, seperti penggelapan, pencurian dengan tipu muslihat, *fraud* pelaporan keuangan, korupsi, kolusi, nepotisme, penyuapan, penyalahgunaan wewenang, dan lain-lain. Hipotesis mengenai penyebab terjadinya kecurangan (*fraud*) dapat didasarkan pada segitiga *fraud* atau dikenal dengan *fraud triangel* yaitu *pressure*, *perceived opprtunity*, dan *rationalization*. *Pressure* atau tekanan mengarah pada gaya hidup individu atau permasalahan yang tidak dapat dibagi kepada orang lain. *Perceived opprtunity* atau peluang merupakan sebuah kesempatan yang didasarkan atas dua faktor yang pertama adalah faktor pengetahuan umum dan yang kedua adalah faktor kemampuan secara teknik. *Rationalization* atau pembenaran merupakan sebuah sifat yang menyatakan bahwa seolah tindakan kecurangan merupakan sebuah tindakan yang wajar dilakukan dan pelaku tindak kecurangan akan terus melakukan tindakannya tanpa rasa bersalah (Tuanakotta, 2010 :207-212).

Pengendalian internal adalah sebuah proses yang dirancang, diterapkan, serta di lindungi oleh pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola, manajemen, dan personel lain untuk menyediakan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan suatu entitas yang berkaitan dengan keandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektifitas operasi, dan kepatuhan terhadap perundang-undangan. Diartikan juga sebagai proses yang dipengaruhi oleh sejumlah jajaran pimpinan, manajemen, dan staf serta personil lainnya lalu dirancang untuk menyediakan jaminan layak sebagai pencapaian objektifitas dalam keefektifan serta efisiensi operasi demi memperoleh kepercayaan laporan keuangan sekaligus kepatuhan terhadap hukum yang berlaku (Agoes, 2017)

Wahyuni (2017) menjelaskan sebuah keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan tak luput dari peran sumber daya manusianya. SDM yang cakap dan terampil akan mudah memahami apa yang di kehendaki pemimpin dalam melaksanakan visi dan misi perusahaan. Pengembangan mutu karyawan mencakup tentang program pelatihan dan pengembangan serta evaluasi kinerja karyawan (Robbins dan Judge , 2015)

Dari uraian di atas maka hipotesis yang telah diformulasikan sebagai berikut:

H1: Efektifitas pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap deteksi kecurangan (*fraud*)

Tunggal (1997) berpendapat bahwa tujuan pengendalian internal adalah memberi jaminan memadai atas tercapainya efisiensi dan efektifitas operasional, kehandalan laporan keuangan, pengamanan terhadap aset, kepatuhan terhadap undang-undang, kebijakan serta peraturan lain yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan Pengendalian internal yang baik melindungi suatu organisasi terhadap kecurangan sebagai deteksi awal pelanggaran prosedur. Hasil penelitian wahyuni (2017) menyatakan bahwa efektifitas pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Berbeda dengan Aprillia(2020) menyatakan bahwa efektifitas pengendalian internal secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

H2: Pengembangan mutu karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap deteksi kecurangan (*fraud*).

Pengembangan mutu karyawan berarti meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Menurut Lubis (2016) pengembangan mutu karyawan bertujuan mendorong karyawan bekerja lebih baik sekaligus berusaha memiliki tingkat moral tinggi supaya tugas yang di kerjakan dapat efisien. Pengembangan mutu karyawan yang efisien menurunkan adanya tekanan dalam tindak kecurangan sebab segala apa yang diperlukan terpenuhi dengan baik. Hasil penelitian wahyuni (2017) menyatakan bahwa secara parsial pengembangan mutu karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Sejalan dengan penelitian Aprillia (2020) juga mengungkapkan

pengembangan mutu karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

H3: Efektifitas pengendalian internal dan mutu karyawan berpengaruh signifikan terhadap deteksi kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian wahyuni (2017) menyatakan bahwa Secara simultan efektifitas pengendalian intern gaya Kepemimpinan dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) secara statistika. Sejalan dengan penilitian yang dilakukan Alfin (2018) variabel keefektifan pengendalian intern bidang akuntansi, kesesuaian kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Aprillia (2020) menyatakan efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi (*fraud*).

METODE

Penelitian ini menggunakan variabel dependen deteksi kecurangan (*y*) dengan mengacu pada *fraud triangle*. *Fraud triangle* memiliki indikator (1) tekanan (2) peluang (3) pembenaran. Sedangkan variabel independen yaitu efektifitas pengendalian internal (*X1*) dan pengembangan mutu karyawan (*X2*). Deteksi kecurangan memiliki indikator (1) Tekanan (2) Peluang (3) Pembenaran. Efektifitas pengendalian internal memiliki indikator (1) Lingkungan Pengendalian (2) Aktifitas Pengendalian (3) Pengukuran Resiko (4) Sistem Informasi dan Komunikasi (5) Pemantauan. Pengembangan mutu karyawan memiliki indikator (1) Pengembangan Intelektualitas (2) Pengembangan Ketrampilan (3) Pengembangan Sikap dan Emosional.

Penelitian ini merupakan jenis riset kausalitas, yaitu sebuah jenis penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh, hubungan, serta dampak yang terjadi pada variabel independen terhadap variabel dependen. Lokasi penelitian berada di PT. Purnama Indah Punten Hotel yang beralamatkan di Jl. Raya Punten no 1-15, Desa Punten, Kecamatan Batu, Malang, Jawa Timur. Populasi penelitian berfokus pada seluruh karyawan PT. Purnama Indah Punten Hotel sejumlah 100 orang. Sampel yang di ambil dari populasi adalah sejumlah 38 karyawan dengan komposisi 11 orang dari departemen *accounting*, 7 orang dari departemen *front office*, 3 orang dari departemen HRD, 5 orang dari departemen *sales and marketing*, 7 orang dari departemen F&B, 1 orang dari bagian *maintenance*, dan 4 orang dari bagian *house keeping*. Sumber pengumpulan data menggunakan data primer. Data yang berasal dari sumber langsung objek penelitian atau dapat disebut koresponden. Pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan tahap yaitu uji statistik deskriptif dan analisis data. Untuk analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedasitas, uji hipotesis t, uji determinasi, dan uji hipotesis f. Dan didapat rumus regresi sebagai berikut : (Chandrarin, 2017)

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

Keterangan

Y	= Deteksi kecurangan (<i>fraud</i>)
α	= Intercept
β_1 dan β_2	= Koefisien regresi
X_1	= Efektifitas Pengendalian Internal
X_2	= Pengembangan Mutu Karyawan
e	= Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian kuesioner dibagikan kepada responden untuk alat uji coba dalam membuktikan validasi dan realibilitas suatu pertanyaan yang ada dalam kuesioner serta mengukur kuat korelasinya antar variabel. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan purnama sejumlah 38 orang.

Tabel.1: Sebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah sampel
1	Kuesioner yang disebar	38
2	Pengembalian kuesioner	38
3	data yang diolah	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Pada tabel 1 di jelaskan bahwa peneliti menyebarkan kuesioner sejumlah 38 lampiran untuk 38 responden. Kuesioner dikembalikan secara penuh dengan tingkat pengembalian 100%. Sehingga data yang diolah menggunakan spss prosentasenya 100 %. Karakteristik responden di jelaskan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan jabatan.

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menyajikan informasi tentang variabel-variabel penelitian seperti variabel independen (X) efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat (Y) deteksi kecurangan.

Tabel 2: Deskriptif Statistik

No	Keterangan	minimum	maximum	mean
1	Efektifitas Pengendalian Internal (X1)	3.27	4.53	3.8
2	Pengembangan Mutu Karya (X2)	2.75	4.5	3.9
3	Deteksi Kecurangan (Y)	3	4.44	3.8

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Pada tabel 2 menunjukkan nilai *mean* efektifitas pengendalian internal (X1) yaitu 3.8 dengan perolehan nilai minimum 3.27 dan nilai maksimum 4.53. Pengembangan mutu karyawan didapatkan nilai minimum 2.75 dan nilai maksimum 4.5 dengan nilai mean 3.9. Untuk deteksi kecurangan nilai minimum 3 dan nilai maksimum 4.44 dengan nilai mean 3.8. Dapat diartikan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju jika efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan telah dilaksanakan pada PT. Purnama indah Punten hotel dan kemungkinan memiliki hubungan korelasi terhadap deteksi kecurangan. Dibuktikan dengan tingkat rata-rata dari masing jawaban di atas angka 3. Diperjelas pada keseluruhan hasil nilai *standart deviation* yang diperoleh lebih kecil dari angka rata-ratanya. Artinya nilai rata-rata dapat digunakan dalam merepresentasikan makna dari angka mean yang diperoleh.

Menurut Ghozali (2016) sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas penelitian ini menggunakan pendekatan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan jumlah skor konstruk. Pada data kuesioner dinyatakan valid jika nilai korelasi data lebih dari r tabel yaitu 0.302. Dari perhitungan SPSS didapatkan hasil bahwa dua butir pertanyaan pada variabel efektifitas pengendalian internal tidak valid yaitu pertanyaan nomor 5 (0.297) dan 6 (0.130). Pada variabel pengembangan mutu karyawan terdapat satu butir pertanyaan yang tidak valid yaitu pernyataan nomor 7(0.219). Sedangkan variabel deteksi kecurangan semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3: Uji validitas

No	Variabel	Kode Instrumen	nilai korelasi	Keterangan		
1	Efektifitas Pengendalian Internal (X1)	X1.1	0.711	valid		
		X1.2	0.681	valid		
		X1.3	0.414	valid		
		X1.4	0.691	valid		
		X1.7	0.601	valid		
		X1.8	0.324	valid		
		X1.9	0.642	valid		
		X1.10	0.519	valid		
		X1.11	0.342	valid		
		X1.12	0.402	valid		
		X1.13	0.656	valid		
		X1.14	0.438	valid		
		X1.15	0.682	valid		
		2	Pengembangan Mutu Karyawan (X2)	X2.1	0.603	valid
				X2.2	0.64	valid
X2.3	0.573			valid		
X2.4	0.526			valid		
X2.5	0.533			valid		
X2.6	0.524			valid		
X2.8	0.505			valid		
3	Deteksi kecurangan (Y)			Y.1	0.442	valid
		Y.2	0.672	valid		
		Y.3	0.634	valid		
		Y.4	0.561	valid		
		Y.5	0.502	valid		
		Y.6	0.655	valid		
		Y.7	0.423	valid		
		Y.8	0.349	valid		
		Y.9	0.441	valid		

Sumber: Diolah pada tahun 2020

Dari tabel 3 dapat disimpulkan nilai korelasi efektifitas pengendalian internal, pengembangan mutu karyawan, dan deteksi kecurangan memiliki nilai lebih dari nilai r tabel yaitu 0.302. Jadi dapat dikatanya pernyataan valid.

Setelah melewati uji validitas pengujian data hasil kuesioner di lanjutkan dengan pengujian reliabilitas. Ghozali (2016) mengungkapkan pada uji statistik SPSS data dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* lebih lebih dari 0.7. Pendapat Nurhasanah (2017:74) menyatakan data dikatakan reliabel dengan kriteria tinggi jika nilai reliabel pada interval 0.600-0.799.

Tabel 4: Uji Reliabilitas

No	Keterangan	Cornbach Alpha	Keterangan
1	Efektifitas Pengendalian Internal (X 1)	0.791	Reliabel
2	Pengembangan Mutu Karya (X2)	0.62	Reliabel
3	Deteksi Kecurangan (Y)	0.631	Reliabel

Sumber: Diolah pada tahun 2020

Pada tabel 4 hasil uji reliabilitas ditunjukkan bahwa variabel efektifitas pengendalian internal (X1) menghasilkan *cronbach alpha* sebesar 0.791 yaitu lebih besar dari 0.6 artinya adalah variabel efektifitas pengendalian internal layak di gunakan dalam penghitungan statistik melalui SPSS. Begitu pula dengan variabel pengembangan mutu karyawan (X2) dan variabel deteksi kecurangan (Y1) menghasilkan *cronbach alpha* sebesar 0.620 dan 0.631 yaitu lebih besar dari 0.6. Dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut layak digunakan dalam uji statistik lanjutan menggunakan SPSS.

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi kenormalan Konsep dasar uji normalitas Kolmogorov Sminov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan (Ghozali, 2016).

Tabel 5: Uji Normalitas

No	Keterangan	Unstandardized Residual
1	N	38
2	Asym Sig. 2 tailed	0.200

Sumber: Diolah pada tahun 2020

Pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dilihat dari kolom *asym.sig. (2-tailed)* dimana tabel *unstandardized residual* menampilkan angka 0.2. Pada pengambilan keputusan pada uji kolmogorov-smirnov adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka dianggap data berdistribusi normal dan sebaliknya jika kurang dari 0.05 maka dianggap data tidak berdistribusi normal. Jadi untuk ketiga variabel yang di uji cobakan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal karena nilai signifikansinya 0.2 lebih besar dari 0.05 atau 5%.

Uji multikolinieritas adalah menguji apakah model regresi ditemukan adanya suatu korelasi antar variabel bebasnya. Dalam pengujian statistik didapati bahwa sebuah model regresi yang baik dianjurkan tidak adanya sebuah korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas penelitian menggunakan tabel koefisien untuk membandingkan nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor (VIF)*. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2016).

Tabel 6: Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Efektifitas Pengendalian Internal (X1)	0.998	1.002	Bebas Multikolinieritas
Pengembangan Mutu Karya (X2)	0.998	1.002	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Diolah pada tahun 2020

Dari hasil tabel 6 koefisien didapatkan nilai *tolerance* 0.998 pada masing-masing variabel independen baik X1 dan X2 artinya nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.10 itu berarti tidak ada korelasi antar variabel

independen yang nilainya lebih dari 95 %. Hasil perhitungan VIF menunjukkan angka 1.002 pada masing-masing variabel efektifitas pengendalian internal (X1) dan pengembangan mutu karyawan (X2) yaitu menunjukkan tidak ada angka lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara dalam mengukur heteroskedastisitas. Salah satunya yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Peneliti menggunakan uji park dalam pengujian yang lebih mendetail. Uji park adalah variance (s^2) sebagai fungsi variabel-variabel independen yang dinyatakan dalam berbagai persamaan (Ghozali, 2016).

Tabel 7: Uji Heteroskedastisitas

No	Keterangan	sig	Keterangan
1	Efektifitas Pengendalian Internal (X 1)	0.625	Bebas Heteroskedastisitas
2	Pengembangan Mutu Karya (X2)	0.592	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Pengambilan keputusan uji park adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas. Pada tabel 7 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji park didapatkan nilai signifikan pada variabel efektifitas pengendalian internal (X1) sebesar 0.625 sedangkan untuk variabel pengembangan mutu karyawan (X2) sebesar 0.592. Artinya adalah bahwa data residual tidak terjadi heteroskedastisitas karena kedua variabel hasil signifikansinya lebih dari 0.05.

Regresi linier berganda digunakan menganalisis jumlah variabel independen lebih dari satu terhadap variabel dependen. Pada penelitian variabel independen terdiri atas efektifitas pengendalian internal dan mutu karyawan. Sedangkan variabel dependen adalah deteksi kecurangan (*fraud*).

Tabel 8: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	Hasil Hipotesis
	B	Std. Error				
(Constant)	1.136	0.742		1.531	0.135	
X1	0.369	0.144	0.371	2.57	0.15	Diterima
X2	0.308	0.126	0.352	2.441	0.02	Diterima
Adjust R2					0.231	
Sig. F					0.004	Diterima

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Pada hasil tabel 8 output di atas dapat diketahui besarnya pengaruh variabel independen efektifitas pengendalian internal (X1) dan pengembangan mutu karyawan (X2) terhadap variabel dependent deteksi kecurangan melalui tabel *unstandardized coefficients* dalam menganalisis regresi linier berganda. Ditunjukkan pada tabel tersebut bahwa nilai *intercept* atau konstanta (α) adalah 1.136. Sedangkan nilai koefisien regresi (β_1) pada X1 yaitu 0.369 dan koefisien regresi (β_2) pada X2 yaitu 0.308. Kemudian angka-angka tersebut di substitusikan ke dalam persamaan sebagai berikut

$$Y = 1.136 + 0.369 X_1 + 0.308 X_2 + e$$

Hasil konstanta atau *intercept* sebesar 1.136 dapat ditafsirkan bahwa ketika variabel X1 dan X2 bernilai 0 maka Y sama dengan 1.136. Pengujian keterikatan antara variabel efektifitas pengendalian internal (X1) terhadap variabel deteksi kecurangan mendapatkan nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0.369. Berarti ketika nilai X1 sama dengan 1 maka ada kenaikan terhadap Y sebesar 36.9 %. Pengujian keterikatan

antara variabel pengembangan mutu karyawan (X2) terhadap variabel deteksi kecurangan mendapatkan nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0.308. Berarti ketika nilai X2 sama dengan 1 maka ada kenaikan terhadap Y sebesar 30.8 %.

Melalui uji signifikansi variabel (uji t) bahwa pengaruh efektifitas pengendalian internal terhadap deteksi kecurangan (*fraud*) berpengaruh positif dan signifikan. Di tunjukkan nilai signifikansi variabel efektifitas pengendalian internal (X1) 0.015 lebih kecil dari 0.05 atau 5 %. Maka dari itu hipotesis pertama diterima. Tercapainya tingkat signifikan diartikan bahwa efektifitas pengendalian internal mempengaruhi dalam mendeteksi atau mencegah indikasi penyebab kecurangan (*fraud*) di ruang lingkup PT. Purnama Indah Punten Hotel. Dari data kuesioner ditemukan adanya beberapa indikator perlu di tingkatkan. Namun secara garis besar efektifitas pengendalian internal pada PT. Purnama Indah Punten Hotel telah dilaksanakan dan berpengaruh terhadap deteksi kecurangan (*fraud*). BPKP (2008) menjelaskan adanya sebuah penghargaan terhadap pengendalian internal akan melemahkan tindakan kecurangan dan sebaliknya lemahnya pengendalian internal dari suatu lingkungan yang tidak lagi menghargai kejujuran, memberi kesempatan untuk berbuat fraud. Hasil signifikan dan positif yang telah dikemukakan bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprillia (2020). Pada PTPN III Medan dijabarkan bahwa efektifitas pengendalian internal tidak mencapai angka signifikan. Sedangkan hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilaksanakan Aryanti (2020) menyatakan bahwa efektifitas pengendalian internal pada PDAM Tegal telah mencapai angka signifikan dan berpengaruh positif.

Melalui uji signifikansi variabel (uji t) bahwa pengaruh pengembangan mutu karyawan terhadap deteksi kecurangan (*fraud*) berpengaruh positif dan mencapai angka signifikan. Yaitu dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel sebesar 0.020 lebih kecil dari signifikan 0.05 atau 5%. Oleh karena itu hipotesis kedua diterima. Secara keseluruhan dari data kuesioner menyatakan ada pengaruh antara pengembangan mutu karyawan dengan deteksi kecurangan. PT. Purnama Indah Punten Hotel telah berupaya memaksimalkan potensi sumber daya manusia melalui pengembangan keilmuan dan sikap dalam melindungi dari upaya tindak kecurangan (*fraud*). Selaras dengan pernyataan BPKP (2008) bahwa bentuk aturan dan prosedur yang disusun oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh manusia yang menjalankannya, karena tidak semua orang jujur dan berintegritas tinggi. Untuk itu perlu adanya pengembangan mutu karyawan dalam perusahaan. Dan hasil penelitianpun sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aprillia (2020) maupun wahyuni (2017) yang menyebutkan bahwa pengembangan mutu karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Melihat tabel 8 hasil uji determinasi (R^2) pada kolom *Adjusted R Square* didapatkan nilai sebesar 0.231 atau 23.1% variabel independen efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan terhadap variabel dependen deteksi kecurangan. Sisanya 76.9% variabel deteksi kecurangan dipengaruhi oleh variabel lain.

Secara bersama-sama atau simulatan pengaruh efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan terhadap deteksi kecurangan (*fraud*) berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan pada tabel ANOVA yang menampilkan hasil signifikansi sebesar 0.004 lebih kecil dari signifikan 0.05 atau 5%, maka dapat diambil keputusan bahwa hipotesis ketiga diterima. Artinya bahwa keseluruhan responden pada PT. Purnama Indah Punten Hotel sependapat dan meyakini jika efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap deteksi kecurangan (*fraud*). Penelitian ini sejalan dengan apa yang di kemukakan Aprillia (2020) serta wahyuni (2017) yang menyatakan bahwa efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Pengendalian internal merupakan faktor generik dan pengembangan mutu karyawan adalah faktor individu yang mempengaruhi adanya tindakan kecurangan (*fraud*).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan terhadap deteksi kecurangan (*fraud*) baik secara parsial maupun simultan. Objek penelitian pada penelitian ini adalah PT. Purnama Indah Punten Hotel. Sampel yang digunakan sebanyak 38 karyawan dari total keseluruhan karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab IV peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Efektifitas pengendalian internal secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap deteksi kecurangan (*fraud*). Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima. Artinya efektifitas pengendalian internal telah dilaksanakan pada PT. Purnama Indah Punten Hotel sesuai tujuan dalam melindungi aset perusahaan, keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, serta pencapaian tujuan sesuai visi dan misi perusahaan. Hal ini menandakan semakin baik perusahaan menerapkan pengendalian internalnya akan semakin kecil adanya tindakan kecurangan (*fraud*).

Pengembangan mutu karyawan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap deteksi kecurangan (*fraud*). Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima. Artinya pengembangan mutu karyawan dapat digunakan dalam meminimalisir adanya tindakan kecurangan (*fraud*) atas faktor individu di luar kewenangan perusahaan. Perusahaan berkewajiban memberikan pelatihan intelektualitas, ketrampilan, dan pengembangan sikap terhadap karyawan untuk mempersempit adanya tekanan, peluang, dan pembenaran terhadap kecurangan (*fraud*).

Efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan secara simultan berpengaruh terhadap deteksi kecurangan (*fraud*). Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima. Artinya efektifitas pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan pada PT. Purnama Indah Punten hotel secara bersama-sama dapat di jadikan sebuah tolak ukur dalam mendeteksi terjadinya kecurangan (*fraud*) sebagai upaya perlindungan dari faktor generik dan faktor individu penyebab terjadinya kecurangan (*fraud*).

Peneliti mengajukan saran guna upaya perbaikan penelitian selanjutnya dan kemajuan manajemen PT. Purnama Indah Punten Hotel. PT. Purnama Indah Punten Hotel diharapkan meningkatkan pengendalian internalnya terutama pada indikator aktifitas pengendalian dan penilaian resiko dalam mencegah indikasi terjadinya kecurangan (*fraud*). PT. Purnama Indah Punten Hotel diharapkan memaksimalkan komunikasi terhadap mekanisme SOP yang dibentuk pihak manajemen guna memudahkan pengendalian dengan memberikan sosialisasi menyeluruh ke berbagai tingkat divisi mulai dari *housekeeping* samapi *accounting* sehingga tujuan yang berasaskan visi dan misi perusahaan berjalan dengan lancar. Pihak manajemen PT. Purnama Indah Punten Hotel diharapkan mengevaluasi tentang masalah karyawan dengan penempatan dua fungsi jabatan. Jika tidak di imbangi dengan pemantauan yang ketat akan menimbulkan peluang tindakan kecurangan (*fraud*). Untuk HRD PT. Purnama Indah Punten Hotel agar meningkatkan pengembangan sikap dan emosional para karyawannya dengan kegiatan yang kreatif sehingga manfaatnya dapat langsung dirasakan para karyawan dalam memperkecil sebuah tekanan yang menyebabkan tindakan kecurangan (*fraud*). Bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian atau mereplikasi penelitian ini, diharapkan menambah variasi variabel. Supaya bentuk penelitian lebih beragam dan semakin memperkaya keilmuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ace-indonesia.or.id. (2020). Survei Fraud Indonesia 2019. <https://ace-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>. Di akses pada tanggal 10 November 2020 Jam 12.32
- Agoes, Sutrisno. (2017). *Auditing buku 1 edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Alfin, Andre.(2018). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Bidang Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan di PT. Inalum.*skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi ,Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Amrizal. (2004).Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan Oleh Audit Internal.Di akses melalui http://bpkp.go.id/public/upload/unit/investigasi/file/gambar/PDF/cegah_deteksi.pdf Pada tanggal 24 November 2020
- Aprillia, Epi.(2020). Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal dan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi Pada PTPN III Medan .*Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi, Universitas Medan Area, Medan.
- Ari, Santo. (2017). Marketing hotel ini Gelapkan Uang hingga Rp 682 Juta. <https://jogja.tribunnews.com/2017/02/23/marketing-hotel-ini-gelapkan-uang-hingga-rp-682-juta> . Di akses pada tanggal 10 November 2020 Jam 11.00

- Arifah, Dista Amalia. (2012). Praktek Teori Agensi Pada Entitas Publik Dan Non Publik. *Prestasi*, vol 9,no.1:1441-1497.
- Aryanti, Rachmawati Rinta. (2020).Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Deteksi Kecurangan (*Fraud*)Pada Kantor PDAM Tegal.*Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi ,Universitas Pancasakti Tegal, Tegal.
- BPKP. (2008). *Fraud Auditing :Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP Dalam Rangka Diklat Sertifikat JFA*. Bogor.Diakses melalui <https://www.mkduncen.ac.id/wp-content/uploads/2016/10/BUKU-FRAUD-AUDITING.pdf> pada tanggal 24 november 2020
- Barus, Emi Lestari BR.(2017).Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada PT.Indonesia Asahan (PERSERO) Kula Tanjung.*Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi, Universitas Medan Area, Medan.
- Chandrarin, Grahita. (2017). *Metode Riset Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Horwath, Crowe. (2011). "Putting the Freud in Fraud: Why the Fraud Triangle Is No Longer Enough". <https://www.crowe.com>.Di akses pada tanggal 14 Februari 2021 jam 19.00
- Jensen and Meckling. (1996). Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* 3 :305-360.
- Lubis, Rumodang Amalia (2016).pengaruh efektifitas pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahankecurangan akuntansi pada rsu. dr. pirngadi medan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi, Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Maliawan,dkk.(2017).Pengaruh Audit Internal Dan Efektifitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Bank Mandiri Cabang Area Denpasar). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*,vol 8,no.2 :1-12.
- Mulyadi. (2013). *Auditing.Edisi ke-6 Buku 1*. Jakarta: Salemba empat.
- Nurhasanah, Siti. (2017). *Praktikum Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robin dan Judge .(2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, dkk. (2019). Pengaruh Corporate Governence Dan Kualitas Audit Pada Pencegahan Kecurangan Akuntansi. *KOMPARTEMEN :Jurnal Ilmiah Akuntansi*, vol 17, no.1 : 61-68.
- Udayani dan Sari. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Moralitas Individu Pada Kecenderungan Kecuranagn Akuntansi. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, vol 18 ,no.3 : 1774-1779.
- Soleman, Rusman. (2013). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Good Corporate Governace Terhadap Pencegahan kecurangan(fraud). *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, vol 17,no.1 : 57-74.
- Sudarjana. (1996). *Metode Statistika edisi 6*. Bandung: TARSITO.
- Tuanakotta, T. M. (1977). *Auditng Petunjuk Pemeriksaan Akuntan Publik*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tuanakotta, T. M. (2010). *Akuntansi Forensik Dan Audit Investigasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tunggal, Amin Widjaja. (1992). *Pemeriksaan Kecurangan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tunggal dan Syahputra (1997). *Pedoman Bagi Akuntan Manajemen Untuk Menemukan Dan Mengendalikan Kecurangan*. Jakarta: Harvarindo.

- Vousinas, G. L. (2019). Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E. model. *Journal of Financial Crime*, vol 26,no.1 : 372-381.
- Wahyuni, N. (2017).Efektifitas Pengendalian Intern, GayaKepemimpinan dan Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi Pada PTP.Nusantara III (Persero) DLab1(Kebun,Unit) Kecamatan TorgambaLabuhanbatu Selatan.Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi.Skripsi. Sumatra universitas Sumatra Utara.Sumatra Utara
- Wolfe, David T., and Dana R. Hermanson. (2004). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *The CPA Journal* : 38-42.
- Yanti, dkk. (2020). Analisis Pengendalian Internal Dan Upaya Pencegahan Kecurangan Akuntansi Di Sektor Perhotelan. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, vol 11,no.1 :192-204.
- Yusriwati. (2017).Pengaruh Peran Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada Perusahaan Perbankan Di Pekanbaru. *ejournal.unisi.ac.id*, vol 6,no.2 :1-13.