

**HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL DAN
KECURANGAN PEGAWAI DENGAN
MODERATING KUALITAS
PENGENDALIAN
INTERNAL**

S K R I P S I

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Strata Satu
Jurusan Akuntansi



Oleh :

PARAMITA PUSPITADEWI

2008310563

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS

SURABAYA

2012

**HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL DAN
KECURANGAN PEGAWAI DENGAN
MODERATING KUALITAS
PENGENDALIAN
INTERNAL**

Diajukan oleh :

PARAMITA PUSPITADEWI

2008310563

Skripsi ini telah dibimbing
dan dinyatakan siap diujikan

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 3 Februari 2012



(Soni Agus Irwandi, SE, M.Si)

SKRIPSI

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KECURANGAN PEGAWAI DENGAN *MODERATING* KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL

Disusun oleh :

PARAMITA PUSPITADEWI

2008310563

Dipertahankan di depan Tim Penguji
dan dinyatakan Lulus Ujian Skripsi
pada tanggal 21 Februari 2012

Tim Penguji

Ketua : Nanang Shonhadji, S.E., M.Si., Ak.



Sekretaris : Pepie Diptyana, S.E., M.Si., Ak.



Anggota : Soni Agus Irwandi, S.E., M.Si.



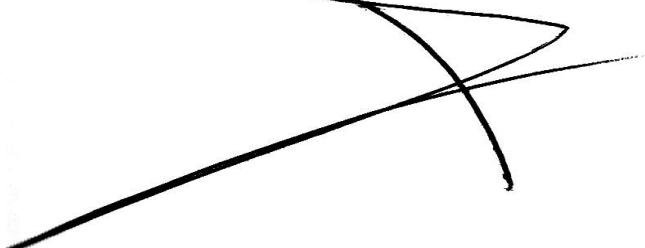
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Paramita Puspitadewi
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 17 Februari 1990
N.I.M : 2008310563
Jurusan : Akuntansi
Program Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Keuangan
Judul : Hubungan Keadilan Organisasional dan
Kecurangan Pegawai dengan *Moderating* Kualitas
Pengendalian Internal

Disetujui dan diterima baik oleh :

Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Tanggal :



(Supriyati, S.E., M.Si., Ak.)

Dosen Pembimbing,

Tanggal :



(Soni Agus Irwandi, S.E., M.Si.)

MOTTO

*"Buatlah keputusan – keputusan yang tepat dan benar
di hidupmu agar tak menyesal dikemudian hari"*

*"Lakukan yang terbaik tetapi jangan merasa jadi yang
paling baik"*

*"Berusahalah untuk lebih baik dari hari kemarin,
bukan untuk lebih baik dari orang lain"*

By : Paramita Puspitadewi

PERSEMBAHAN

Skripsi yang sederhana ini, saya persembahkan kepada :

- ❖ Kedua orang tua saya yang dengan tulus menyayangi saya, yang rela berkorban apapun demi kebahagiaan saya, yang selalu berdoa, memberikan nasihat, arahan dan dukungan yang tiada batas kepada saya untuk tetap bersemangat dan optimis dalam menghadapi segala sesuatunya. Untuk ayah saya (Moestofa) yang selalu mengarahkan saya agar tidak salah dalam mengambil keputusan dan selalu berusaha memenuhi kebutuhan saya dan memberikan yang terbaik untuk saya meskipun mengalami keadaan yang terpahit sekalipun. Dan juga untuk ibu saya (Yuni Agustina) yang tiada henti mendoakan keberhasilan saya, yang selalu memberikan nasehat – nasehat agar kelak saya tidak salah dalam mengambil keputusan.
- ❖ Feri Adi Setiawan, yang selalu memberi semangat kepada saya agar tidak mudah menyerah, selalu membantu saya tanpa mengeluh, dan mau berkorban demi saya.
- ❖ Nenek, Bude, Tante yang selalu mendoakan saya agar dapat meraih impian saya saya.
- ❖ Adik – adik saya (Ulfa Dian Pramita, Tya Monica Putri) yang selalu membantu saya dan memberi dukungan kepada saya.
- ❖ Teman – teman terbaik saya (Malini Anindita, Aisyah Dewi Septiara) yang selalu menemani saya dalam keadan apapun, membantu saya saat mengalami

kesulitan, dan selalu memberikan dukukangan agar saya tidak mudah menyerah.

- ❖ Bapak Soni Agus Irwandi yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing saya agar saya dapat menyelesaikan skripsi saya. Dan juga memberikan saya pelajaran yang berharga agar menjadi manusia yang lebih baik lagi.
- ❖ Andrian Budi Prasetyo, S.E. atas bantuan dan masukan yang diberikan selama proses penulisan skripsi ini.

*“Sesusah apa pun persoalan, kita mesti bekerja keras
dan terus nengencangkan diri sendiri agar bisa menang atas persoalan itu.
Tidak bersikap manja ataupun cenggeng
tetapi kita harus menganggap semua persoalan sebagai kewajiban hidup.
Hidup pada dasarnya susah. Jadi jangan pernah berharap yang gampang atau enak,
Kita harus sabar, tekun dan fokus pada sasaran, penuh semangat dan antusiasme”*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KECURANGAN PEGAWAI DENGAN *MODERATING* KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL**”.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S1) pada Jurusan Akuntansi STIE Perbanas Surabaya. Dalam proses penyusunannya segala hambatan yang ada dapat teratasi berkat bantuan, bimbingan, dorongan dan pengarahan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. DR. Dra. Tatik Suryani, MM., P.Si. selaku Pimpinan STIE Perbanas Surabaya.
2. Supriyati, S.E., M.Si., Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi STIE Perbanas Surabaya.
3. Soni Agus Irwandi, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang juga memberikan bimbingan dan masukan selama proses penulisan skripsi.
4. Nanang Shonhadji, S.E., M.Si., Ak. selaku Ketua Dosen Penguji yang telah memberikan saran demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Pepie Diptyana, S.E., M.Si., Ak. selaku Sekretaris Dosen Penguji yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan dan terselesaikannya skripsi ini.
6. Prof.Dr.Drs.R Wilopo,M.Si.,Ak.,CPMA, selaku Dosen Wali yang selalu memberikan dukungan dan motivasi selama menjalani pendidikan Strata Satu di STIE Perbanas Surabaya.

7. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.

Akhirnya kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas semua bantuan yang diberikan. Semoga Allah melimpahkan berkah dan rahmatNya bagi bapak, ibu dan saudara yang telah berbuat baik untuk penulis. Dalam hal ini, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu saran dan kritik masih diperlukan dalam penyempurnaan skripsi ini.

Surabaya, 08 Maret 2012

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SIAP UJI | ii |
| HALAMAN LULUS UJI SKRIPSI | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | VI |
| KATA PENGANTAR | VIII |
| DAFTAR ISI..... | X |
| DAFTAR TABEL..... | XIIIi |
| DAFTAR GAMBAR | XIV |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | XV |
| ABSTRACT..... | XVI |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 LATAR BELAKANG | 1 |
| 1.2 PERUMUSAN MASALAH | 6 |
| 1.3 TUJUAN PENELITIAN..... | 7 |
| 1.4 MANFAAT PENELITIAN | 8 |
| 1.5 SISTEMATIKA PENULISAN PROPOSAL SKRIPSI | 8 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 PENELITIAN TERDAHULU | 10 |
| 2.1.1 PENELITIAN ACUAN | 10 |
| <i>Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008)</i> | 10 |
| 2.1.2 PENELITIAN PENDUKUNG | 11 |
| <i>a. Fahrudin Js Paraken (2002)</i> | 11 |
| <i>b. Wilopo (2006)</i> | 12 |
| <i>c. Wilopo (2008)</i> | 13 |
| 2.2 LANDASAN TEORI..... | 14 |
| 2.2.1 TEORI CORPORATE GOVERNANCE..... | 14 |
| 2.2.2 PENGERTIAN KEADILAN ORGANISASIONAL | 18 |
| 2.2.3 PENGERTIAN <i>FRAUD</i> | 21 |
| 2.2.4 KLASIFIKASI <i>FRAUD</i> | 22 |
| 2.2.5 FAKTOR PEMICU <i>FRAUD</i> | 24 |
| 2.2.6 KECURANGAN KARYAWAN | 26 |
| 2.2.7 PENGERTIAN PENGENDALIAN INTERNAL..... | 26 |
| 2.2.8 KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL..... | 29 |
| 2.2.9 LINGKUNGAN ETIKA PERUSAHAAN..... | 30 |
| 2.2.10 AKTIVITAS INTERNAL AUDIT | 32 |
| 2.2.11 MANAJEMEN RISIKO | 33 |
| 2.2.12 COMMUNICATION AND INFORMATION..... | 36 |
| 2.2.13 MONITORING..... | 36 |

| | | |
|----------------|---|-----------|
| | 2.2.14 HUBUNGAN KEADALIAN ORGANISASIONAL DAN KECURANGAN KARYAWAN DENGAN <i>MODERATING</i> KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL..... | 38 |
| | 2.2.15 PENGARUH LINGKUNGAN ETIKA PERUSAHAAN PADA KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL | 39 |
| | 2.2.16 PENGARUH AKTIVITAS INTERNAL AUDIT PADA KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL..... | 39 |
| | 2.2.17 PENGARUH PELATIHAN MANAJEMEN RISIKO PADA KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL..... | 40 |
| | 2.2.18 PENGARUH <i>COMUNICATION AND INFORMATION</i> PADA KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL | 41 |
| | 2.2.19 PENGARUH <i>MONITORING</i> PADA KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL | 42 |
| | 2.3 KERANGKA PEMIKIRAN | 42 |
| | 2.4 HIPOTESIS | 43 |
| BAB III | METODE PENELITIAN..... | 45 |
| | 3.1 RANCANGAN PENELITIAN..... | 45 |
| | 3.2 IDENTIFIKASI VARIABEL | 45 |
| | 3.3 DEFINISI OPERASIONAL & PENGUKURAN VARIABEL ... | 46 |
| | 3.3.1 KEADILAN ORGANISASIONAL | 46 |
| | 3.3.2 KECURANGAN KARYAWAN..... | 47 |
| | 3.3.3 KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL..... | 48 |
| | 3.3.4 LINGKUNGAN ETIKA PERUSAHAAN..... | 48 |
| | 3.3.5 AKTIVITAS INTERNAL AUDIT..... | 49 |
| | 3.3.6 PELATIHAN MANAJEMEN RESIKO | 49 |
| | 3.3.7 <i>COMUNICATION AND INFORMATION</i> | 50 |
| | 3.3.8 <i>MONITORING</i> | 50 |
| | 3.4 INSTRUMEN PENELITIAN | 51 |
| | 3.5 POPULASI, SAMPEL, & TEKNIK PENGAMBILAN..... | 52 |
| | 3.6 DATA DAN METODE PENGUMPULAN DATA..... | 53 |
| | 3.7 TEKNIK ANALISIS DATA | 54 |
| | 3.7.1 STATISTIK DESKRIPTIF | 54 |
| | 3.7.2 UJI KUALITAS DATA | 54 |
| | 3.7.4 ASUMSI KLASIK | 56 |
| | 3.7.5 UJI HIPOTESIS | 56 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 60 |
| | 4.1 GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN..... | 60 |
| | 4.2 ANALISIS DATA | 61 |
| | 4.2.1 DESKRIPRIIF DEMOGRAFI RESPONDEN | 61 |
| | 4.2.2 DESKRIPRIIF VARIABEL..... | 63 |
| | 4.2.3 UJI KUALITAS DATA | 65 |
| | 4.2.4 UJI ASUMSI KLASIK | 68 |
| | 4.2.4.1. <i>Uji Multikolonieritas</i> | 68 |
| | 4.2.4.2 <i>Autokorelasi</i> | 69 |

| | |
|---|--------|
| 4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas | 70 |
| 4.2.4.4 Uji Normalitas | 73 |
| 4.2.5 ANALISIS MODEL <i>OLS</i> (MODEL 1)..... | 74 |
| 4.2.6 ANALISIS RESIDUAL (MODEL 2)..... | 79 |
| 4.2.7 Pembahasan Hipotesis | 81 |
| 4.2.7.1 Hubungan KO dan KP dengan Moderasi KPI | 81 |
| 4.2.7.2 Hubungan Lingkungan Etika Perusahaan dengan Kualitas Pengendalian Internal | 82 |
| 4.2.7.3 Hubungan Aktivitas Internal Audit dengan Kualitas Pengendalian Internal..... | 83 |
| 4.2.7.4 Hubungan Pelatihan Manajemen Risiko dengan Kualitas Pengendalian Internal | 84 |
| 4.2.7.5 Hubungan Communication and Information dengan Kualitas Pengendalian Internal | 85 |
| 4.2.7.6 Hubungan Monitoring dengan Kualitas Pengendalian Internal | 86 |
| BAB V PENUTUP..... | 88 |
| 5.1 KESIMPULAN..... | 88 |
| 5.2 KETERBATASAN PENELITIAN | 89 |
| 5.3 SARAN | 89 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 3.1 : Kisi-kisi Kuesioner | 51 |
| Tabel 4.1 : Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner | 61 |
| Tabel 4.2 : Profil Responden | 62 |
| Tabel 4.3 : Statistik Deskriptif Variabel | 64 |
| Tabel 4.4 : Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas | 67 |
| Tabel 4.5 : Hasil Uji Multikolonieritas | 69 |
| Tabel 4.6 : Hasil Uji Regresi Model 1 | 74 |
| Tabel 4.7 : Koefisien Determinasi | 76 |
| Tabel 4.8 : Hasil Uji F | 77 |
| Tabel 4.9 : Hasil Uji t | 77 |
| Tabel 4.10 : Hasil Uji Residual Model 2 | 79 |
| Tabel 4.11 : Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis | 80 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran | 43 |
| Gambar 4.1 : Gambar Scatterplot Model 1 | 70 |
| Gambar 4.2 : Gambar Scatterplot Model 1 | 71 |
| Gambar 4.3 : Gambar Scatterplot Model 2 | 72 |
| Gambar 4.4 : Gambar Scatterplot Model 2 | 73 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : Hasil Analisis Statistik SPSS 19.0

**HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KECURANGAN
PEGAWAI DENGAN *MODERATING* KUALITAS
PENGENDALIAN INTERNAL**

ABSTRACT

This study aims to test the moderating effect of internal quality control procedures on the relationship between perceptions of organizational justice and employee fraud. This research also aims to test the effects of five organizational factors, namely: environmental ethics, internal audit activity, the risk management training, communication and information, and monitoring on the quality of internal control procedures.

This study was conducted using the survey method of internal auditor of Universitas Surabaya, Universitas Kristen Petra, Universitas Airlangga, STIE Perbanas Surabaya, and Universitas Widya Mandala. Where in this study, developed two models. The first model test using Linier regression analysis, and testing the second model using residual test.

The results showed that the first model reveals that the environmental ethics affect the quality of internal control procedures but has a negative coefficient, internal audit activity and monitoring affect the quality of internal control procedures but has a positive coefficient. And risk management training and communication and information not affect the quality of internal control procedures. Then in the second model suggests that reveals that the quality of ICP has a moderating effect on the relationship between perceptions of organizational justice and employee fraud

Keywords : Quality of internal control procedures, fraud, ethics, employees, Auditing, monitoring, communication, information, risk management