



UNIVERSITAS GAJAYANA

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KECENDERUNGAN KECURANGAN (*FRAUD*)
(Studi pada Mc Donald's Cabang Malang)**

Achmad Anas Athoullloh

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang

achmadanasathoullloh@gmail.com

A.Syaiful Hidayat

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang

syaiful@umm.ac.id

Riska Dwi Harventy

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang

riska@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine the effect of internal control and job satisfaction on the tendency of fraud in Mc Donald's Malang branch. The population in this research all employees of Mc Donald's Malang branch, amounting to 3 branches. The questionnaire was distributed to 49 respondents with the determination of the selected sample using the purposive sampling method. The data in this research were analyzed by using multiple linear regression analysis techniques. The results of this research stated that partially internal control does not affect the tendency of fraud, while job satisfaction has a negative and significant effect on the tendency of fraud. Simultaneously internal control and job satisfaction influence the tendency of fraud.*

Keywords: *the tendency of fraud, job satisfaction, internal control.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan di Mc Donald cabang Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mc Donald's cabang Malang yang berjumlah 3 cabang. Kuisisioner dibagikan kepada 49 responden dengan penentuan sampel yang dipilih menggunakan metode purposive sampling. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Secara simultan pengendalian internal dan kepuasan kerja mempengaruhi kecenderungan terjadinya kecurangan.

Kata kunci: kecenderungan kecurangan, kepuasan kerja, pengendalian internal.

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL . . .

Athoulloh, Hidayat & Harventy

Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya kompleksitas bisnis dan semakin terbukanya peluang usaha dan investasi menyebabkan risiko terjadinya kecurangan pada perusahaan semakin tinggi. Dampak dan konsekuensi yang ditimbulkan oleh kecurangan tidak dapat dihindarkan. Kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan yang disengaja oleh suatu individu maupun kelompok dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi maupun kelompok (Dhermawati, 2013). Seseorang melakukan kecurangan karena adanya tiga faktor, yaitu kesempatan (*opportunity*), tekanan (*pressure*), dan pembenaran (*rationalization*) (Arens, 2008).

Banyaknya kasus kecurangan (*fraud*) diakibatkan karena tidak adanya sistem pengendalian internal yang baik sehingga lemahnya pengawasan atau kontrol dapat menyebabkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, tidak efektif dan efisiennya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan, serta tidak dapat dipatuhinya kegiatan manajemen yang ditetapkan. Pengendalian internal merupakan kebijakan atau prosedur yang dilakukan untuk memberikan jaminan bahwa tujuan-tujuan perusahaan dapat dicapai dan untuk mengurangi kerugian atas kemungkinan terjadinya ancaman keamanan dalam informasi. (Agoes, 2009:232).

Selain faktor pengendalian internal, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kecurangan dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh pekerja (Luthans, 1995 dalam Cecilia, 2006). Kepuasan kerja memiliki dampak pada perilaku yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan berperilaku positif terhadap pekerjaannya dan diharapkan karyawan tersebut jauh dari perilaku kecurangan (*fraud*) (Putri, 2004).

Putri (2014) yang meneliti pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan aset Daerah Istimewa Yogyakarta. Menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara keefektifan pengendalian internal dengan kecenderungan kecurangan akuntansi. Sama halnya dengan kepuasan kerja, Terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi DPPKA Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada Mc Donald's cabang Malang.

Perumusan Hipotesis

1. Hubungan pengendalian internal (X1) dengan kecurangan (*fraud*) (Y)

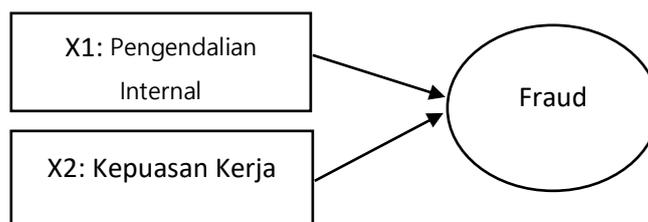
Kecenderungan kecurangan dipengaruhi oleh ada atau tidaknya peluang untuk melakukan hal tersebut. Peluang yang besar membuat kecenderungan kecurangan lebih sering terjadi. Peluang tersebut dapat dikurangi dengan sistem pengendalian internal yang baik. About et al (2002), menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi tingkat kecurangan.

Sejalan dengan pernyataan tersebut penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2012) menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Selain itu, kondisi pengendalian internal pada individu yang memiliki moral rendah akan berdampak tindakan kecurangan (*fraud*) (Puspasari & Suwardi, 2012). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang terkait dengan pengendalian internal dan pengaruhnya terhadap kecenderungan kecurangan, maka penelitian ini berpendapat bahwa pengendalian internal yang baik akan menurunkan tindakan kecurangan (*fraud*).

2. Hubungan kepuasan kerja (X2) dengan kecurangan (*fraud*) (Y)

Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh pekerja (Luthans, 1995 dalam Cecilia, 2006). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Putri (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pada DPPKA Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hal ini mengandung implikasi bahwa sebaiknya instansi lebih memperhatikan bagaimana seorang karyawan dapat merasa nyaman berada di dalam suatu instansi, baik dari segi finansial, fasilitas maupun dari aspek yang lain sehingga seorang karyawan tersebut merasa senang dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mengurangi tingkat kecenderungan kecurangan yang ada di suatu instansi. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang terkait dengan kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kecenderungan kecurangan, maka penelitian ini berpendapat bahwa kepuasan kerja yang sesuai akan menurunkan kecenderungan kecurangan (*fraud*).



Gambar 1: Kerangka pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL . . .

Athoullloh, Hidayat & Harventy

sebagai berikut:

H1 : Pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan

(*fraud*)

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*)

Metode

Penelitian ini dapat digolongkan dalam penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Penelitian ini menganalisis seberapa jauh pengaruh pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 6 bulan dan mampu bekerja dalam semua bagian operasional perusahaan (produksi dan servis), sehingga sampel diperoleh sebanyak 49 karyawan.

Variabel dependen (Y) adalah kecenderungan kecurangan (*fraud*) dan terdapat dua variabel independen (X) yaitu pengendalian internal (X1) dan kepuasan kerja (X2). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang mengadopsi dari penelitian Muranaka (2012) dan Aranta (2013). Variabel-variabel yang diukur dalam kuesioner mencakup:

1. Kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang terdiri dari 14 item pertanyaan
2. Pengendalian internal yang terdiri dari 25 item pertanyaan
3. Kepuasan kerja yang terdiri dari 24 item pertanyaan.

Setiap item pertanyaan diukur dengan menggunakan Skala Likert mulai dari 5 untuk Sangat Setuju (SS) sampai 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis data dengan cara menggunakan perhitungan 5 poin Skala Likert dalam kuesioner yang diisi setiap responden, kemudian dihitung dan diolah dengan menggunakan program *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) untuk menghasilkan perhitungan yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun metode-metode yang digunakan dalam mengolah data adalah uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Di kota Malang terdapat 3 cabang Mc Donald's yakni Mc Donald's Kayu Tangan, Mc Donald's Watugong dan Mc Donald's Sarinah. Setiap cabang memiliki *Store Manager*

masing-masing dengan dibantu *first manager* dan *second manager*. Dalam menjalankan bisnisnya Mc Donald's mempunyai visi dan misi perusahaan yaitu menjadi restoran cepat saji dengan pelayanan terbaik di dunia. Untuk mencapai visi ini, Mc Donald's selalu menjamin mutu produk-produknya, memberikan pelayanan yang memuaskan, menawarkan kebersihan dan keamanan produk pangan serta nilai-nilai tambah lainnya. Sedangkan misi perusahaan yaitu menjadi perusahaan terbaik bagi semua karyawan disetiap restoran di seluruh dunia, menghadirkan pelayanan dengan sistem operasional yang unggul bagi setiap konsumen disetiap restoran cabang Mc Donald's, serta terus mengembangkan sistem operasional Mc Donald's ke arah yang lebih baik lagi lewat inovasi dan teknologi.

Jumlah karyawan setiap restoran berbeda sesuai kebutuhan dan pendapatan restoran, semakin besar pendapatan restoran semakin banyak jumlah karyawan begitupun sebaliknya. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang tergabung dalam Mc Donald's cabang Malang dengan jumlah total 49 orang.

Tabel 1. Rekapitulasi Karakter Responden Berdasar Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	30	61%
Perempuan	19	39%
Total	49	100%

Sumber: Hasil olah data peneliti

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dominasi karyawan Mc Donald's cabang Malang didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yang mencapai angka 30 orang, sedangkan jenis kelamin perempuan hanya 19 orang.

Tabel 2. Rekapitulasi Karakter Responden Berdasar Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
SMA	41	84%
Diploma/ Sarjana	8	16%
Total	49	100%

Sumber: Hasil olah data peneliti

Pada tabel di atas, karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Mc Donald's cabang Malang didominasi dari pendidikan SMA yang berjumlah 41 orang, sedangkan untuk sarjana dan diploma hanya berjumlah 8 orang.

Tabel 3. Rekapitulasi Karakter Responden Berdasar Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
------------	-----------	------------

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL . . .
Athoulloh, Hidayat & Harventy

6-12 Bulan	5	10%
1-3 Tahun	15	31%
3-5 Tahun	16	33%
>5 Tahun	13	26%
Total	49	100%



Sumber: Hasil olah data peneliti

Pada tabel di atas, karakter responden berdasarkan masa kerja pada Mc Donald's cabang Malang didominasi karyawan yang memiliki masa kerja 3-5 tahun berjumlah 16 orang, karyawan yang memiliki masa kerja 1-3 tahun berjumlah 15 orang sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja >5 tahun berjumlah 13 orang, dan sisanya 5 orang memiliki masa kerja 6-12 bulan.

1. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Sum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Pengendalian Internal	49	75	95	4208	85.88	4.201
Kepuasan Kerja	49	71	88	3983	81.29.00	4.133
Kecenderungan Kecurangan	49	41	61	2380	48.57.00	3.007
<i>Valid N (listwise)</i>	49					

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah sampel data valid yang akan diteliti adalah 49 responden. Variabel pengendalian internal memiliki nilai rata-rata 85,88 dengan nilai tertinggi sebesar 95 dan nilai terendah sebesar 75 serta standar deviasi 4,201. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jawaban yang berbeda karena nilai standar deviasi di atas 1. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 81,29 dengan nilai tertinggi sebesar 88 dan nilai terendah sebesar 71 serta standar deviasi 4,133 artinya Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jawaban yang berbeda karena nilai standar deviasi di atas 1. Variabel kecenderungan kecurangan memperoleh nilai rata-rata 48,57 dengan nilai tertinggi sebesar 61 dan nilai terendah sebesar 41 serta standar deviasi 3,007 artinya sebagian responden memiliki jawaban yang berbeda atas pertanyaan yang diajukan tentang kecenderungan kecurangan.

2. Uji Kualitas Data a.

Uji Validitas

Berdasarkan pengujian kuesioner kepada responden menunjukkan hasil uji validitas kuesioner dilakukan dengan bantuan program SPSS, Dari 25 item pertanyaan tentang pengendalian internal, jumlah item yang valid adalah 20, yakni dengan nilai di atas 0.279 atau 80%, sedangkan yang tidak valid berjumlah 5 item pertanyaan atau nilai di bawah 0.279 atau 20% dengan demikian variabel pengendalian internal (X1) dinyatakan valid.

Variabel kepuasan kerja (X2) dari 24 item pertanyaan tentang kepuasan kerja, jumlah item pertanyaan yang valid adalah 18 item, yakni dengan nilai di atas 0.279 atau 75%, sedangkan item pertanyaan yang tidak valid berjumlah 6 item pertanyaan atau nilai di bawah 0.279 atau 25%. Dengan demikian variabel kepuasan kerja (X2) dinyatakan valid.

Variabel kecenderungan kecurangan (*fraud*) (Y) dari 14 item pertanyaan tentang kecenderungan kecurangan (*fraud*), jumlah item pertanyaan yang valid adalah 14 item, yakni dengan nilai di atas 0.279 atau 100%. Dengan demikian variabel kecenderungan kecurangan (*fraud*) (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Uji Reliabel	Keterangan
Pengendalian Internal	.846	00.06	Reliabel
Kepuasan Kerja	.747	00.06	Reliabel
Kecenderungan Kecurangan	.706	00.06	Reliabel

Berdasarkan pengujian kuesioner kepada responden menunjukkan hasil uji

reliabilitas kuesioner dilakukan dengan bantuan program SPSS, menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada kuesioner yang telah diuji memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pertanyaan dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik a.

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	49

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL . . .
Athoulloh, Hidayat & Harventy

	Mean	0E-7
<i>Normal Parameters,a,b</i>	Std. Deviation	301.883.720
	Absolute	.115
	Positive	.115
<i>Most Extreme Differences</i>	Negative	-.098
	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.805
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.536

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 6 di atas untuk uji normalitas yang dilakukan dengan

metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan SPSS, maka diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah 0,805 dan signifikan 0,536 karena nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov Test* 0,536 > 0,05 maka data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

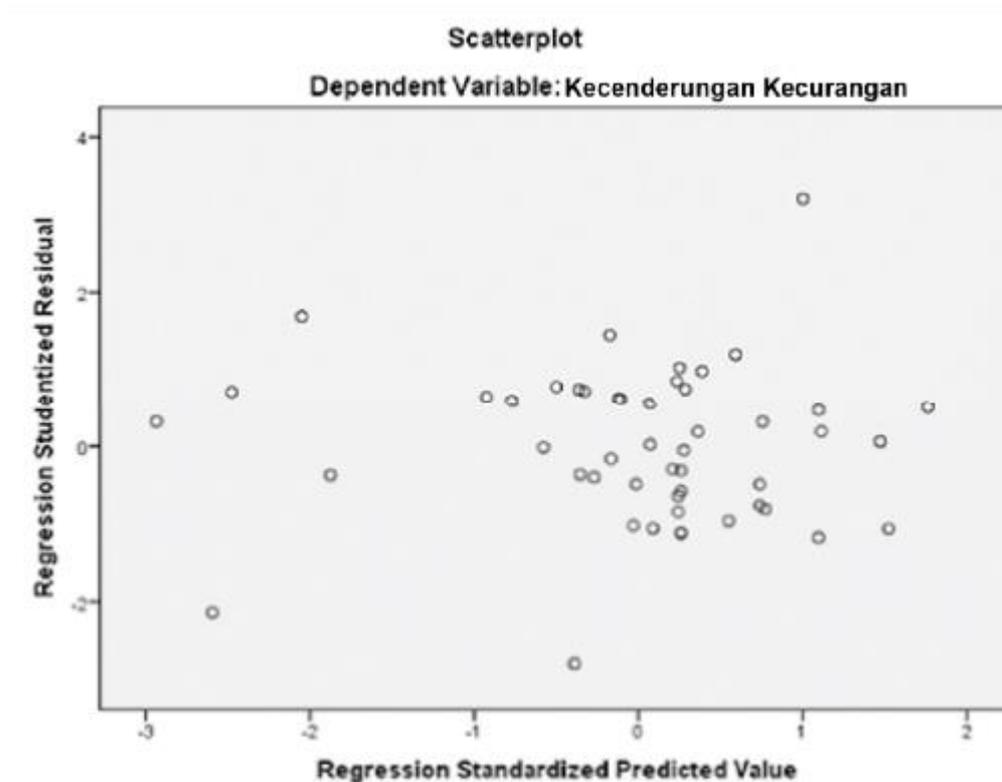
Model	Coefficientsa					Collinearity	
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Statistics	VIF
	Coefficients		Coefficients				
B	Std. Error	Beta			Tolerance		
(Constant)	30.403	10.511		2.893	.006		
X1	-.023	.079	-.040	-.288	.775	.964	1.038
1 X2	-.250	.102	-.339	-2.442	.019	.964	1.038

a. Dependent Variable: y

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen bernilai X1 sebesar 0.964, dan X2 sebesar 0.964. Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen X1 bernilai 1.038 dan X2 bernilai 1.038, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Grafik *Scatterplot*



Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Glejser

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.403	15.280		.877	.391
X1	-.081	.128	-.147	-.636	.532
1 X2	-.040	.104	-.088	-.383	.706

a. Dependent Variable: y

Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak juga dapat dilakukan dengan uji glejser seperti tabel di atas. Variabel X1 memiliki nilai 0.532, nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dan variabel X2 memiliki nilai 0.706 juga lebih besar dari 0.05, maka

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL . . .
Athoulloh, Hidayat & Harventy

penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.403	10.511		2.893	.006
X1	-.023	.079	-.040	-.288	.775
1 X2	-.250	.102	-.339	-2.442	.019

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan 30,403 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan apabila variabel bebas yang terdiri dari pengendalian internal dan kepuasan kerja dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel terikat yaitu kecenderungan kecurangan (*fraud*) akan mengalami kenaikan sebesar 30,403

Nilai koefisien pengendalian internal adalah -0,023 dengan nilai negatif menyatakan bahwa setiap peningkatan pengendalian internal sebesar satu satuan (dengan asumsi nilai koefisien lain tetap) maka akan menaikkan kecenderungan kecurangan sebesar -0,023. Sebaliknya, jika pengendalian internal mengalami penurunan sebesar satu satuan (dengan asumsi nilai koefisien lain tetap) maka akan menurunkan kecenderungan kecurangan sebesar -0,023.

Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar -0.250 menyatakan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan (dengan asumsi nilai koefisien lain tetap) maka akan menaikkan kecenderungan kecurangan sebesar -0.250. Apabila kepuasan kerja mengalami penurunan sebesar satu satuan (dengan asumsi nilai koefisien lain tetap) maka akan menurunkan kecenderungan kecurangan sebesar -0.250.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Tabel 9. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

$$T_{table} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0.025; 49) = 2.028$$

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients			

		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	30.403	10.511	2.893	.006	
	X1	-.023	.079	-.040	-.288 .775	
1	X2	-.250	.102	-.339	-2.442 .019	

a. Dependent Variable: y

Nilai sig untuk pengaruh pengendalian internal (X1) terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (Y) adalah sebesar 0.775 > 0.05 dan nilai hitung 0.288 lebih < t tabel 2.028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh pengendalian internal (X1) terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (Y). Sedangkan nilai sig untuk pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (Y) adalah sebesar 0.019 < 0.05 dan nilai hitung -2.442 lebih > t tabel 2.028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (Y).

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 10. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	39.075	2	19.538	4.276	.000b
	Residual	394.925	46	8.585		
1	Total	434.000	48			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara pengendalian internal (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (Y).

d. Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL . . .

Athoullloh, Hidayat & Harventy

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.300a	.90	.50	2.930

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,50 atau 50%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variasi kecenderungan kecurangan (*fraud*) dipengaruhi oleh variabel pengendalian internal dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 50% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data yang dilakukan peneliti kepada 49 responden dari Mc Donald's cabang Malang, terkait pengaruh pengendalian internal (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (Y) peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui data kuesioner penelitian, dalam uji validitas peneliti mendapatkan hasil valid pada variabel X1, X2 dan Y karena nilai setiap item berada diatas 0.279 Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada kuesioner yang telah diuji memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pertanyaan dapat dinyatakan reliabel.

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan hasil bahwa H1, variabel X1 atau pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (Y). Sedangkan untuk H2 kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (Y). Untuk secara simultan pengendalian internal (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) diangka 50%.

Keterbatasan dan Saran

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya bisa memakai hasil penelitian ini sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. Serta peneliti selanjutnya diharapkan menambah dimensi pernyataan dalam setiap variabel yang ada di dalam kuesioner penelitian. Bagi pengambil keputusan dalam perusahaan, agar lebih melakukan kontrol terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga tidak terjadi kecurangan (*fraud*) yang dilakukan secara sengaja atau tidak sengaja hingga akhirnya terdapat kerugian baik dari karyawan atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, O, & Suzan, L. 2015. "Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus Pada Baitul Mal Wa Tamwil Di Kota Salatiga)".

e-Proceeding of Management: Vol.2, No.3
Desember

- Afsari, S. 2016. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pemerintahan Berdasarkan Teori Fraud Triangle Persepsi Pegawai Pemerintahan (Studi Pada SKPD di Kabupaten Jember)". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember
- Agoes, S, & Hoesada, J. 2009. *Bunga Rampai Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dhemawati, P, & Mustikasari. 2013. "Persepsi Pegawai Dinas SeKabupaten Batang tentang FaktorFaktor yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*)". Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Friskila, & Monigka. 2010. "Pengaruh Ketaatan akuntansi, Sistem Pengendalian Intern, Moralitas Manajemen dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Kota Padang)". FE UNP : Padang
- Hasibuan. H. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Puspasari, N., & Suwardi, E. (2012). *Pengaruh Moralitas Individu Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen Pada Konteks Pemerintahan Daerah*. [Yogyakarta]: Universitas Gadjah Mada.
- Putri, A. 2014. "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta". Universitas Negeri Yogyakarta
- Rahmawati, A. 2012." Analisis Pengaruh Faktor Internal Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Studi pada Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang". Universitas Diponegoro Semarang
- Setiawan, *et al.* 2015. "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Asimetri Informasi, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kecurangan (*Fraud*) (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat Se-Kabupaten Buleleng)". *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 3, No.1 Tahun 2015)*