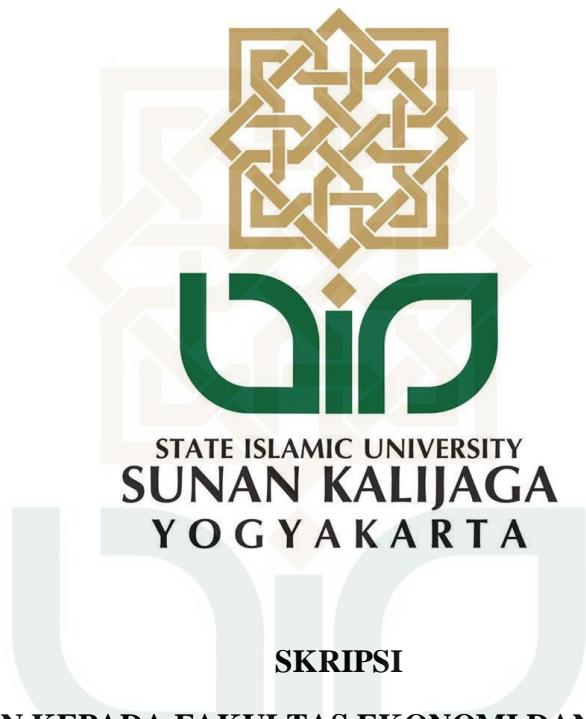


**KUALITAS PROSEDUR PENGENDALIAN INTERNAL: ANTESEDEN
DAN PENGARUH MODERASI TERHADAP KEADILAN
ORGANISASIONAL DAN KECURANGAN PEGAWAI**

(Studi Pada PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**
OLEH:

**SARI GITI PRATIWI
NIM: 13820161**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**

**KUALITAS PROSEDUR PENGENDALIAN INTERNAL: ANTESEDEN
DAN PENGARUH MODERASI TERHADAP KEADILAN
ORGANISASIONAL DAN KECURANGAN PEGAWAI
(Studi Pada PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**SARI GITI PRATIWI
NIM: 13820161**

DOSEN PEMBIMBING:

**Dr. IBNU QIZAM, S.E., Akt., M.Si.
NIP. 19680102 199403 1 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-2083/Un.02/DEB/PP.05.3/05/2017

Tugas akhir dengan judul : "Kualitas Prosedur Pengendalian Internal: Anteseden dan Pengaruh Moderasi Terhadap Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai (Studi Pada PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)"

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Sari Gita Pratiwi

NIM : 13820161

Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 10 Mei 2017

Nilai Munaqasyah : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang

Dr. Ibnu Qizam, S.E., Akt., M.Si.

NIP. 19680102 199403 1 002

Pengaji I

Joko Setyono, S.E., M.Si.

NIP. 19730702 200212 1 003

Pengaji II

Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.

NIP. 19661119 199203 1 002

Yogyakarta, 15 Mei 2017

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan,



Dr. H. Syafiq Mahmudah Hanafi, M.Ag.

NIP. 19670518 199703 1 003



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **FM-UINSK-BM-05-03/RO**

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Sari Gita Pratiwi

Kepada.

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Sari Gita Pratiwi
NIM : 13820161

Judul Skripsi : "Kualitas Prosedur Pengendalian Internal: Anteseden dan Pengaruh Moderasi Terhadap Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai (Studi Pada PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 Jumadits Tsani 1438 H
27 April 2017

Pembimbing

**Dr. IBNU QIZAM, S.E., Akt., M.Si.
NIP. 19680102 199403 1 002**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sari Gita Pratiwi

NIM : 13820161

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Kualitas Prosedur Pengendalian Internal: Anteseden dan Pengaruh Moderasi Terhadap Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai (Studi Pada PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 30 Jumadits Tsani 1438 H
27 April 2017



Sari Gita Pratiwi
NIM. 13820161

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sari Gita Pratiwi
NIM : 13820161
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

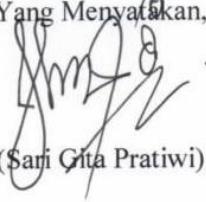
“Kualitas Prosedur Pengendalian Internal: Anteseden dan Pengaruh Moderasi Terhadap Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai (Studi Pada PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada Tanggal 27 April 2017

Yang Menyatakan,

(Sari Gita Pratiwi)

MOTTO

Take time to THINK. It is the source of power.

Take time to READ. It is the foundation of wisdom.

Take time to QUIET. It is the opportunity to seek God.

Take time to DREAM. It is the future made of.

Take time to PRAY. It is the greatest power on earth.

~ Author Unknown ~

Mendapatkan semangat kembali..

Berusaha dengan sungguh-sungguh.

Terus mencoba walau sudah gagal berkali-kali.

Masih ada harapan baik di masa depan.

Keinginan pasti akan tercapai.

Hasil yang bagus tak bisa didapatkan tanpa usaha

maksimal.

Semangatlah!!!

~ Prince of Stride ~

HALAMAN PERSEMPAHAN

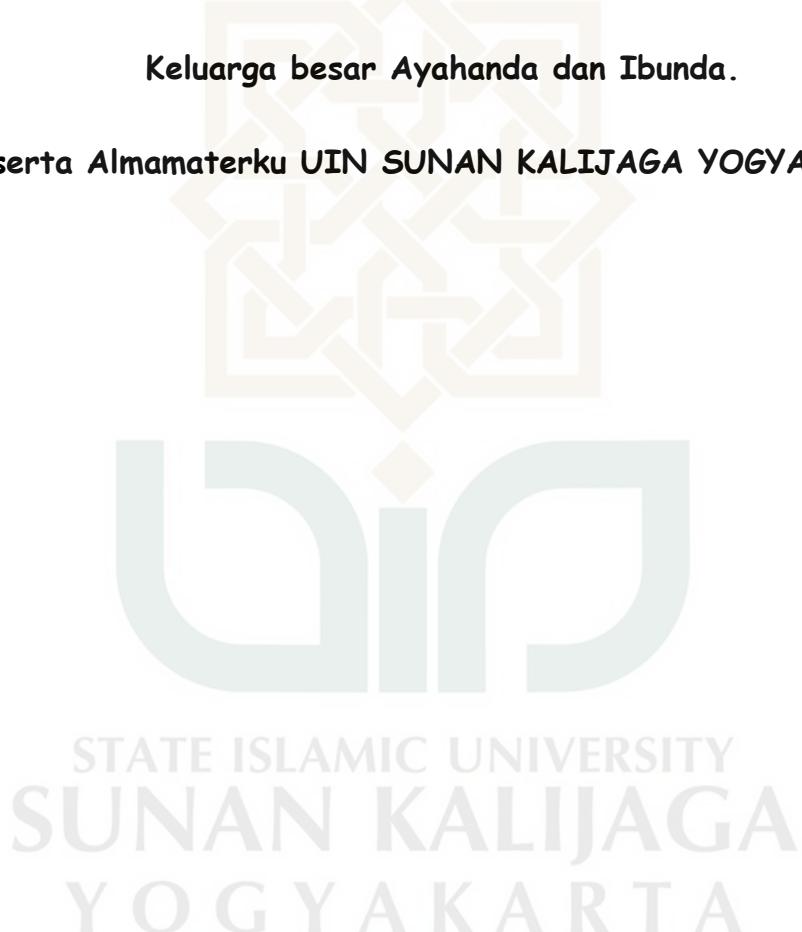
Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ibunda dan Ayahanda tercinta, KAMTI dan GITO KAHANA.

Kakakku tersayang ARGA HANA SAPUTRA.

Keluarga besar Ayahanda dan Ibunda.

Beserta Almamaterku UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	s_	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka

ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	W
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	apostrof
يـ	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عـدة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta' Marbutah*

Semua *ta' marbutah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حـكمة	ditulis	<i>hikmah</i>
عـلة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامةـالأولياء	ditulis	<i>karamah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---	Fathah	ditulis	<i>a</i>
---	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
---	Dammah	Ditulis	<i>u</i>

فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	ditulis	<i>a</i>
جاهلية	ditulis	<i>jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	ditulis	<i>a</i>
تنسى	ditulis	<i>tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	ditulis	<i>I</i>
كريم	ditulis	<i>karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	ditulis	<i>u</i>
فروض	ditulis	<i>furud</i>

F. Vokal Rangkap

A. Fathah + ya' mati	ditulis	<i>ai</i>
بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
B. Fathah + wawu mati	ditulis	<i>au</i>
قول	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَتْ	ditulis	<i>u'idat</i>
لَنْ شَكِرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	ditulis	<i>al-Qur'an</i>
الْقِيَاس	ditulis	<i>al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذُو الْفُرُوض	ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أَهْل السُّنَّة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadirat Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia- Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam selalu penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa penulis tunggu syafaatnya di *yaumil qiyamah* nanti. Setelah melalui proses yang cukup panjang, *Alhamdulillah* skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa petunjuk, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

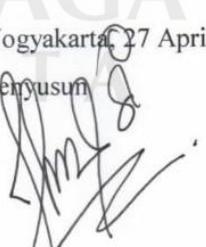
1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan dosen pembimbing akademik yang telah membimbing, dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
4. Bapak Dr. Ibnu Qizam, S.E., Akt.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Sofyan Hadinata, S.E., M.Sc., Ak., yang telah membantu saya memberikan saran-saran serta motivasi selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk Penulis selama menempuh pendidikan.

7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Orang tua tercinta Bapak (Gito Kahana), Ibu (Kamti) dan kakak (Arga Hana Saputra) serta seluruh keluarga atas segala doa, motivasi, dan dukungan, serta kasih sayang terbaik kepada Penulis.
9. Mba Rima dan Mas Imron, terimakasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan.
10. Ardhynal, terimakasih atas dukungan dan semangatnya serta nasehat yang sudah diberikan sampai saat ini.
11. Sahabat terbaik Geng Ghibah, (Dara, Tiara, Asri, Devi, Nofriani, Tika, Nella, Afi, Okta), Eka, Arfi, Idhana, Annisa, dan teman-teman KKN angkatan 90 kelompok 074.
12. Teman-teman Prodi Perbankan Syariah 2013 terkhusus kelas Perbankan Syariah E atas kebersamaan dan kekompakan yang diberikan.
13. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah yang telah memberikan banyak pengalaman hidup dalam berorganisasi.
14. Teman-teman Korp Maestro, dan keluarga besar PMII Rayon Ekuilibrium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sampaikan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. *Aamiin Yaa Rabbal Alaamiin.*

Yogyakarta 27 April 2017

Pengusul


Sari Gita Pratiwi
NIM. 13820106

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK.....	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	10
D. Sistematika Pembahasan	11
BAB II KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS ...	13
A. Telaah Pustaka	13
B. Kerangka Teori	17
1. Kecurangan.....	17
2. Pengendalian Internal	23
3. Keadilan Organisasional	28
4. Lingkungan Etika Perusahaan.....	32
5. Manajemen Risiko	35
6. Audit Internal	39
C. Pengembangan Hipotesis.....	41
1. Pengaruh Moderasi Kualitas Prosedur Pengendalian Internal	41
2. Pengaruh Anteseden Kualitas Prosedur Pengendalian Internal	42
a. Lingkungan Etika Perusahaan	42
b. Pelatihan Manajemen Risiko.....	42
c. Aktivitas Audit Internal	43
D. Kerangka Berpikir	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel	46
C. Data dan Sumber Data.....	47
D. Metode Pengumpulan Data.....	47
E. Definisi Operasional Variabel	48

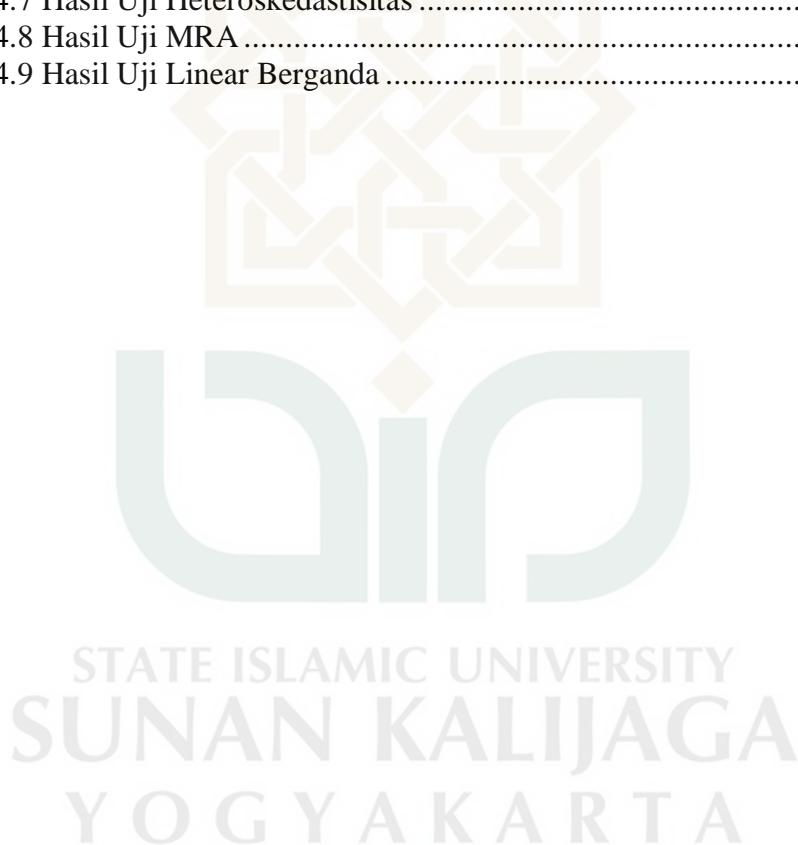
1. Variabel Dependen	48
2. Variabel Independen	49
3. Variabel Moderasi	50
F. Instrumen Penelitian.....	52
G. Metode Analisis Data	54
1. Uji Kualitas Data	54
a. Uji Validitas.....	54
b. Uji Reliabilitas	54
2. Uji Asumsi Klasik	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Multikolinearitas	55
c. Uji Heteroskedastisitas	56
3. Uji Hipotesis.....	56
a. Uji MRA.....	56
b. Uji Linear Berganda.....	57
c. Uji F	57
d. Uji t	58
e. Uji Koefisien Determinasi.....	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	60
B. Analisis Deskriptif Responden	61
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	62
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	66
1. Uji Validitas Data.....	66
a. Uji Validitas.....	66
b. Uji Reliabilitas	68
2. Uji Asumsi Klasik	68
a. Uji Normalitas	68
b. Uji Multikolinearitas	69
c. Uji Heteroskedastisitas	70
3. Uji Hipotesis	71
a. Analisis Pemikiran Model 1	72
1) Uji MRA.....	72
2) Uji F	73
3) Uji t	73
4) Uji Koefisien Determinasi.....	75
b. Analisis Pemikiran Model 2	76
1) Uji Linear Berganda.....	76
2) Uji F	77
3) Uji t	77
4) Uji Koefisien Determinasi.....	80
D. Pembahasan Terhadap Hasil Uji Hipotesis	81

1. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kecurungan Pegawai Dengan Moderasi Kualitas Prosedur Pengendalian Internal	81
2. Pengaruh Lingkungan Etika Perusahaan Terhadap Kualitas Prosedur Pengendalian Internal.....	82
3. Pengaruh Pelatihan Manajemen Risiko Terhadap Kualitas Prosedur Pengendalian Internal.....	82
4. Pengaruh Aktivitas Audit Internal Terhadap Kualitas Prosedur Pengendalian Internal	83
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Keterbatasan dan Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Klasifikasi Variabel Moderasi	51
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian Model 1	52
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian Model 2	53
Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner	61
Tabel 4.2 Daftar Pengisian Kuesioner	61
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tbael 4.5 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.8 Hasil Uji MRA	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Linear Berganda	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Model 1.....	45
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir Model 2.....	45
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Umur	63
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	I
Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Wawancara	VII
Lampiran 3 Karakteristik Responden	VIII
Lampiran 4 Hasil Output SPSS 19.00.....	XI
Lampiran 5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	XXIII
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	XXIV
Lampiran 7 Curriculum Vitae	XXV



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap kecurangan pegawai yang dimoderasi oleh kualitas prosedur pengendalian internal. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan etika perusahaan, pelatihan manajemen risiko, dan aktivitas audit internal terhadap kualitas prosedur pengendalian internal.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Kriteria yang digunakan adalah pegawai pada divisi *banking staff*, yang telah bekerja minimal satu tahun di PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. Metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan metode survei dengan menggunakan media kuesioner. Terdapat 83 kuesioner yang diolah dalam penelitian ini. Selain kuesioner, penelitian ini juga didukung dengan wawancara. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji MRA, dan uji linear berganda dengan program *SPSS 19.00*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada model pertama terdapat hubungan antara keadilan organisasional terhadap kecurangan pegawai yang dimoderasi oleh kualitas prosedur pengendalian internal. Dan pada model kedua terdapat pengaruh signifikan positif lingkungan etika perusahaan, pelatihan manajemen risiko, dan aktivitas audit internal terhadap kualitas prosedur pengendalian internal.

Kata Kunci: Kecurangan, Keadilan Organisasi, Pengendalian Internal, Lingkungan etika, Manajemen Risiko, Audit Internal.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational justice on employee fraud moderated by the quality of internal control procedures. In addition, this study also aims to determine the effect of corporate ethical environment, the extent of risk management training, and the internal audit activities on the quality of internal control procedures.

The population in this research is all employees of PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. The sample of this research is taken by using nonprobability sampling with purposive sampling method. Employee criteria on banking division, which has been working at least one year in PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. The primary data collection method used was survey method using questionnaire media. There are 83 questionnaires processed in this research. In addition to the questionnaires, this study was also supported by interviews. Data analysis method in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, MRA test, and multiple linear test with SPSS 19.00 program.

The results of this study indicate that in the first model there is a relationship between organizational justice and employee fraud moderated by the quality of internal control procedures. And in the second model there is a significant positive influence of the company's ethical environment, risk management training, and internal audit activities on the quality of internal control procedures.

Keywords: Fraud, Organizational Justice, Internal Control, Ethical Environment, Risk Management, Internal Audit.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fraud merupakan tindakan yang menguntungkan satu pihak dan merugikan pihak lain. Banyak media massa yang mengeluarkan berita terkait adanya tindakan *fraud*. Hal tersebut tentunya menjadi sorotan publik terkait regulasi yang dimiliki oleh suatu instansi untuk mencegah terjadinya *fraud*, apakah telah berjalan dengan maksimal atau belum? Lalu mengapa masih saja terjadi tindakan kecurangan? Apakah hukum yang mengatur hal tersebut masih kurang? Ketentuan hukum dapat berjalan dengan optimal apabila diiringi oleh norma dan etika dari pihak terkait. Nilai etika dan moral individu harus muncul sebagai aturan etika organisasi dalam konteks kode etik perusahaan.

Data Transparansi Internasional menunjukkan bahwa Indonesia termasuk dalam kelompok negara paling korup di dunia. Data tersebut menunjukkan bahwa Indeks Persepsi Korupsi Indonesia sebesar 2,3 dan berada di urutan 143 dari 180 yang diamati. Dibandingkan dengan negara lain di kawasan Asia Tenggara, Indonesia berada dalam posisi paling korup ketiga setelah Myanmar dengan indeks 1,4 dan Kamboja (2,0). Sementara Filipina masih sedikit lebih baik dengan indeks 2,5, Vietnam (2,6), Timor Leste (2,6), Thailand (3,3), Malaysia (5,1) dan Singapore (9,3) (Tuanakotta, 2007: 15).

Korupsi dapat terjadi di segala entitas, baik itu perusahaan pemerintah maupun swasta. Hal tersebut dapat terjadi dalam bentuk penyalahgunaan

wewenang/konflik kepentingan, penyuapan, penerimaan yang tidak sah/illegal, dan pemerasan secara ekonomi. Salah satu kasusnya terjadi pada lembaga perbankan yakni terkait kredit fiktif dan penggelapan dana nasabah. Kasus tersebut terjadi pada Bank Syariah Mandiri pada tahun 2013 yakni kredit fiktif. Kredit fiktif tersebut diduga penyimpangan dalam pemberian fasilitas pembiayaan terhadap 197 nasabah, yang dilakukan oleh kepala cabang utama, kepala cabang pembantu dan *account officer* cabang pembantu.¹

Selanjutnya terjadi pula kasus penggelapan dana yang dilakukan oleh karyawan Bank Syariah Mandiri dalam kurun waktu 2013-2015. Tindak kejahatan yang dilakukan antara lain pemalsuan sertifikat, pemindahbukuan tabungan, penarikan dana nasabah tanpa sepengetahuan nasabah dan pemalsuan dokumen sukuk (surat berharga syariah). Selain itu, juga melakukan pemalsuan dokumen sukuk yang berpotensi merugikan lima nasabah dengan nilai miliaran rupiah.²

Pada saat ini tercatat sebanyak 108 kasus tindak pidana perbankan selama hampir dua tahun. Kasus tersebut paling banyak jenis kasus *fraud* di perbankan, seperti pembobolan data kartu kredit, salah pencatatan, dan lain sebagainya. Nelson menyebutkan data kasus yang telah dilimpahkan bidang pengawas perbankan ke departemen penyidikan OJK. Totalnya ada 108 kasus dalam kurun waktu 2014-2016. Dengan rincian sebanyak 59 kasus di tahun

¹ <https://metro.tempo.co/read/news/2013/10/26/064524804/kepolisian-usut-aset-tersangka-kredit-fiktif-bsm> diakses pada 12 mei 2017 pukul 08.30 WIB

² <http://harianhaluan.com/news/detail/55220/bank-syariah-mandiri-rugi-rp4-miliar-lebih> diakses pada 12 Mei 2017 pukul 08.40 WIB

2014, lalu turun di tahun 2015 menjadi 23 kasus, dan sebanyak 26 kasus hingga kuartal tiga di tahun 2016.³

Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Lembaga perbankan didirikan dengan tujuan memudahkan masyarakat dalam bertransaksi keuangan dengan menggunakan layanan-layanan banking yang telah disediakan oleh perbankan itu sendiri. Oleh sebab itu, kepercayaan masyarakat merupakan faktor utama bisnis perbankan, sehingga manajemen bank harus berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kepercayaan tersebut demi mendapatkan simpati dari calon nasabahnya. Salah satu caranya adalah dengan mentaati peraturan yang berlaku dan tidak melakukan kesalahan-kesalahan yang membuat nama baik bank tercemar. Apabila nama baik suatu bank sudah tercemar atau dinilai sudah tidak baik lagi di mata masyarakat, maka masyarakat tidak akan percaya dan tidak akan menyimpan uangnya pada bank tersebut.

Salah satu bentuk *fraud* dalam perbankan adalah penggelapan dana nasabah, dan peretasan identitas nasabah, hal tersebut timbul karena kurangnya keamanan yang terdapat dalam suatu bank. Oleh sebab itu pengendalian internal dalam suatu bank merupakan hal yang penting dalam mencegah terjadinya *fraud*. Pengendalian internal menurut *Committee of Sponsoring Organization* adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personil lainnya dalam suatu entitas, dirancang

³ <http://m.liputan6.com/bisnis/read/2651413/dalam-2-tahun-ada-108-kasus-kejahatan-perbankan?siteName=liputan6> diakses pada 28 November 2016 pukul 08.03 WIB

untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan.

Pengendalian dirancang untuk mengurangi risiko keputusan operasional yang buruk, yang biasanya tidak dianggap relevan dengan audit laporan keuangan. Selain pengendalian internal, dua konsep penting lainnya dalam pencegahan kecurangan, yakni menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan dan upaya menilai risiko terjadinya kecurangan (Tuanakotta, 2007: 70).

The association of Certified Fraud Examiners (ACFE), tahun 2002 melapor ke Pemerintah Federal Amerika Serikat terkait penipuan dan penyalahgunaan mengungkapkan bahwa 46,2% dari penipuan terjadi karena korban tidak memiliki pengendalian yang cukup untuk mencegah penipuan. Di Kenya, Berita *The Treasury* tahun 2010 mengungkapkan bahwa antara 25 dan 30 persen dari anggaran nasional atau sekitar 270 miliar hilang setiap tahunnya melalui penipuan. Kasus kehilangan ini dikaitkan dengan eskalasi biaya dalam pengadaan pemerintah disebabkan oleh pengendalian internal yang lemah (Ndege *et all.*, 2015).

Oleh karena itu pengendalian internal menjadi suatu hal yang penting dalam mencegah terjadinya *fraud*. Jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah, maka kemungkinan terjadinya kecurangan sangat besar. Sebaliknya, jika pengendalian internal kuat, maka kemungkinan terjadinya kecurangan dapat diperkecil. Dengan dibangun dan diimplementasikannya

pengendalian internal yang baik dapat meminimalisir kecurangan pada perusahaan yang dilakukan oleh pegawai.

Sistem pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen bank dan menjadi dasar kegiatan operasional bank yang sehat dan aman, membantu pengurus menjaga aset bank, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan bank terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku, mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran, serta aspek kehati-hatian. Selain itu pengendalian internal merupakan suatu proses untuk menilai kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal. Apabila karyawan merasa tidak puas atas apa yang dilakukan dengan hasil yang didapat, maka akan menimbulkan kecemburuan yang memicu timbulnya tindakan kecurangan.

Selain pengendalian internal yang efektif sebuah perusahaan juga harus dapat memperlakukan pegawai dengan adil. Keadilan (*equity*) adalah suatu keadaan yang muncul dalam pikiran seseorang yang merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkannya. Inti dari teori keadilan ialah bahwa karyawan membandingkan usaha mereka terhadap imbalan dengan imbalan karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan (Gibson *et all.*, 1997: 150).

Dalam hal ini karyawan akan menilai apakah dirinya diperlakukan dengan adil dalam perusahaannya. Jika keadilan organisasional dirasa rendah, maka akan mengakibatkan ketidakpuasan, kebencian, dan kemarahan untuk melawan organisasi. Hal inilah yang mendorong seseorang untuk berbuat menyimpang dan berakibat langsung pada organisasi (seperti kelambanan, ketidakhadiran, dan pencurian). Bila keadilan pada karyawan terpenuhi dengan baik maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat dan menghilangkan keinginan untuk melakukan tindakan merugikan perusahaan, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam upaya untuk meminimalisir tindakan *fraud* peran auditor internal memegang peran penting di profesi, karena kegiatan auditor internal berkaitan dengan tiga kegiatan ini antara lain: pencegahan kecurangan (*fraud prevention*), pendektsian kecurangan (*fraud detection*), dan penginvestigasian kecurangan (*fraud investigation*). Kegiatan auditor internal diharapkan dapat memberikan kontribusinya pada perbaikan risiko di lingkungan manajemen untuk kedepannya.

Auditor internal mempunyai peran untuk memastikan bahwa manajemen telah memiliki sistem pengendalian internal yang baik, karena sistem pengendalian internal yang kurang baik tidak akan mampu mendekripsi kecurangan yang dilakukan oleh pegawainya. Untuk itu, auditor internal dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya harus memahami secara tepat jenis-jenis kecurangan dan indikasi terjadinya kecurangan.

Selain itu lingkungan etika perusahaan pun ikut berperan penting dalam mengatasi adanya indikasi *fraud*. Suatu lingkungan etika dapat tercermin dari manajemen suatu entitas, apabila manajemen etika dalam perusahaan itu baik dan seluruh pegawai mentaati pedoman etika yang ada di perusahaan maka kemungkinan munculnya *fraud* akan semakin kecil. Kemudian hal tersebut didukung dengan adanya pelatihan manajemen risiko dan audit internal dalam suatu perusahaan.

Manajemen risiko merupakan suatu pendekatan terstruktur dalam mengelola ketidakpastian yang berkaitan dengan ancaman; suatu rangkaian aktivitas manusia termasuk: penilaian risiko, pengembangan strategi untuk mengelolanya dan mitigasi risiko dengan menggunakan pemberdayaan/ pengelolaan sumber daya. Sasaran dari pelaksanaan manajemen risiko adalah untuk mengurangi risiko yang berbeda-beda berkaitan dengan bidang yang telah dipilih pada tingkat yang dapat diterima oleh masyarakat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rae dan Subramaniam (2008) 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. Hasil lainnya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan manajemen risiko, aktivitas audit internal dan etika organisasi dengan kualitas prosedur pengendalian internal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2011) mengemukakan terdapat hubungan *moderating* pengaruh persepsi keadilan organisasional dengan kualitas prosedur pengendalian internal pada kejadian kecurangan oleh pegawai atau karyawan pada model pertama. Temuan ini konsisten dengan temuan Rae dan Subramaniam (2008). Pada model kedua, hasilnya adalah lingkungan etika perusahaan, pelatihan manajemen risiko, serta aktivitas internal audit tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas prosedur pengendalian internal. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian oleh Rae dan Subramaniam (2008), yang telah membuktikan bahwa lingkungan etika perusahaan, pelatihan manajemen risiko, dan kualitas audit internal berpengaruh positif terhadap kualitas prosedur pengendalian internal.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan yaitu obyek yang diteliti berbeda, lokasi dan waktu penelitian juga berbeda. Obyek penelitian yang digunakan adalah karyawan PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta, karena penelitian yang ada sebelumnya lebih banyak pada perusahaan industri maupun manufaktur. Selain itu, dalam penelitian ini juga tidak menggunakan variabel kontrol, karena penelitian yang dilakukan hanya di satu bank saja. Penggunaan uji hipotesis yang berbeda dari jurnal acuan yaitu jurnal Rae dan Subramanian (2008).

Dari latar belakang tersebut di atas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Kualitas Prosedur Pengendalian Internal: Anteseden dan Pengaruh Moderasi Terhadap Keadilan**

Organisasional dan Kecurangan Pegawai (Studi Pada PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)"

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kualitas prosedur pengendalian internal mempunyai pengaruh moderasi pada hubungan antara persepsi keadilan organisasional dan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai?
2. Apakah lingkungan etika perusahaan mempengaruhi atau merupakan variabel anteseden terhadap kualitas prosedur pengendalian internal perusahaan?
3. Apakah aktivitas internal audit mempengaruhi atau merupakan variabel anteseden terhadap kualitas prosedur pengendalian internal perusahaan?
4. Apakah adanya pelatihan manajemen risiko mempengaruhi atau merupakan variabel anteseden terhadap kualitas prosedur pengendalian internal perusahaan?

Untuk mempermudah pembahasan, penyusun memberikan batasan-batasan dalam penelitian. Pertama, penelitian ini mengukur pengaruh moderasi atas kualitas prosedur pengendalian internal dan keadilan organisasi terhadap kecurangan pegawai. Selain itu penelitian ini juga akan mengukur pengaruh atas lingkungan etika perusahan, pelatihan manajemen risiko, dan audit internal terhadap kualitas prosedur pengendalian internal.

Kedua, penelitian ini terbatas hanya pada karyawan PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. Karyawan yang diambil sebagai sampel merupakan bagian *banking staff* dan karyawan yang sudah bekerja minimal selama 1

(satu) tahun, karena masa tersebut dinilai sudah menjadi karyawan tetap perusahaan dan sudah melewati masa *training*.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a Menguji pengaruh moderasi kualitas prosedur pengendalian internal mempunyai pengaruh moderasi pada hubungan antara persepsi keadilan organisasional dan kecurangan pegawai.
- b Menguji pengaruh faktor lingkungan etika perusahaan terhadap kualitas prosedur pengendalian internal.
- c Menguji pengaruh faktor aktivitas internal audit terhadap kualitas prosedur pengendalian internal.
- d Menguji pengaruh faktor adanya pelatihan manajemen risiko terhadap kualitas prosedur pengendalian internal.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Bank Syariah

Sebagai bahan masukan dan informasi bagi bank syariah dalam pengambilan keputusan yang tepat atas pengendalian internal sebagai salah satu upaya dalam pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam perusahaan. Dengan tulisan ini, bank syariah dapat mengetahui apakah pengendalian internal perusahaan merupakan suatu hal yang penting dalam pencegahan kecurangan.

b. Bagi Pembuat Kebijakan

Memberikan masukan kepada pembuat kebijakan untuk menyelaraskan kebijakan yang diambil untuk kemajuan perusahaan. Diharapkan bagi para pengambil kebijakan mengambil langkah-langkah yang tepat bagi bank dalam mencegah maupun mengatasi kecurangan yang terjadi di perusahaan.

c. Bagi Akademisi

Menambah khasanah pengetahuan terkait penelitian tentang pengaruh kualitas prosedur pengendalian internal dan keadilan organisasional terhadap kecurangan pegawai dalam lingkup perbankan dan meningkatkan pengetahuan dalam menganalisis fenomena perbankan khususnya yang menyangkut kecurangan bank syariah.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Secara garis besar, sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang kerangka teori dan pengembangan hipotesis, kerangka berpikir, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, data dan teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan metode pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian, hasil analisis serta pembahasannya secara mendalam, hasil temuan dan menjelaskan implikasinya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, implikasi, dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh moderasi kualitas prosedur pengendalian internal terhadap keadilan organisasional dan kecurangan pegawai. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan etika perusahaan, audit internal, dan pelatihan manajemen risiko terhadap kualitas prosedur pengendalian internal. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan model *moderating regression analysis* untuk model pemikiran pertama dan model linear berganda untuk model pemikiran kedua, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji MRA pada model pemikiran pertama untuk menguji hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keadilan organisasional terhadap kecurangan pegawai dengan modearsi kualitas prosedur pengendalian internal.
2. Hasil uji linear berganda pada model pemikiran kedua untuk hipotesis kedua sampai keempat. Pada hipotesis kedua menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan etika perusahaan terhadap kualitas prosedur pengendalian internal.

3. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan manajemen risiko terhadap kualitas prosedur pengendalian internal.
4. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara audit internal terhadap kualitas prosedur pengendalian internal.

B. Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil yang diperoleh. Di masa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Kualitas prosedur pengendalian internal bukan semata-mata faktor moderasi yang mempengaruhi keadilan organisasional dan kecurangan pegawai, selain itu lingkungan etika perusahaan, audit internal, dan pelatihan manajemen risiko bukan semata-mata faktor yang mempengaruhi kualitas prosedur pengendalian internal. Untuk penelitian lebih lanjut diharapkan dapat menambah atau mengganti variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kecurangan maupun kualitas prosedur pengendalian internal, seperti pengawasan, asimetri informasi, moralitas manajemen, dan lain sebagainya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel di wilayah Yogyakarta dan hanya terdiri dari sembilan bank, baik itu KC maupun KCP Bank Syariah Mandiri. Untuk penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperluas daerah survei sehingga hasil penelitian yang didapatkan lebih lengkap,

dan menggunakan beberapa bank yang memungkinkan dapat dijadikan perbandingan antar bank satu dengan lainnya.

3. Penggunaan uji hipotesis yang hanya menggunakan MRA atau uji interaksi. Untuk penelitian kedepannya diharapkan dapat menggunakan uji residual maupun uji nilai selisih mutlak, sehingga yang hasil yang di dapat lebih rinci dan lengkap.



DAFTAR PUSTAKA

- Adilah, Fathiyah. 2015. "Ayat Ekonomi Tentang Etika Ekonomi". https://www.academia.edu/25079917/makalah_ayat_al_quran_tentang_etika_ekonomi diakses pada 22 Februari 2017 pukul 10.52
- Agoes, Sukrisno. 2005. *Peranan Internal Audit Department, Enterprises Risk Management, dan Good Corporate Governance terhadap Pencegahan Fraud dan Implikasinya kepada Peningkatan Mutu Lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Al-Qur'an
- Apriadi, Rangga Nuh. 2014. "Determinan Terjadinya Fraud di Institusi Pemerintah." *Jurnal Akuntansi*, 1 (3): 1-25.
- Ariyanti, Fiki. 2016. "Dalam 2 Tahun, Ada 108 Kasus Kejahatan Perbankan". <http://m.liputan6.com/bisnis/read/2651413/dalam-2-tahun-ada-108-kasus-kejahatan-perbankan?siteName=liputan6> diakses pada 28 November 2016 pukul 08.03
- Artining Putri, Tri. 2013. "Kepolisian Usut Aset Tersangka Kredit Fiktif BSM". <https://metro.tempo.co/read/news/2013/10/26/064524804/kepolisian-usut-aset-tersangka-kredit-fiktif-bsm> diakses pada 12 mei 2017 pukul 08.30
- Baker, D.R. 1990. "Relationships of Internal Accounting Controls and Occurrences of Computer Fraud." Tesis. Friedt School of Business and Entrepreneurship Nova University, Michigan.
- Boynton, Johnson, Kell. 2002. *Modern Auditing*, jilid 1. (Paul A. Rajoe, Gina Gania, Ichsan Setiyobudi, Penerjemah). Jakarta: Erlangga.
- Christofel S, Rendy. 2010. "Moderasi Pengendalian Internal Pada Hubungan Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Tingkat Kecurangan (*Fraud*)."
Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly JR. 1997. *Organisasi: prilaku – struktur – proses*. (Nunuk Adiarni, Penerjemah). Tangerang: Binarupa Aksara Publisher.
- Hanafi, Mamduh M. 2006. *Manajemen Risiko*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Hartadi, Bambang. 1999. *Sistem Pengendalian Internal Dalam Hubungannya dengan Manajemen Audit*. Yogyakarta: BPFE
- Hassan, Arif dan Suresh Chandaran. 2005. "Quality Supervisor-Subordinate Relationship and Work Outcome: Organisational Justice as Mediator." *IIUM Journal of Economic and Management*, 13 (1): 1-20.
- Hery. 2010. *Potret Profesi Audit Internal*. Bandung: Alfabeta.
- Indriantoro dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cet 2. Yogyakarta: BPFE.
- Kramer, W.M. 2003. "The rules of fraud." *Risk Management Journal*, 50 (11): 54
- Kumaat, Valery G. 2011. *Internal Audit*. Jakarta: Erlangga.
- M. Smith, N. Omar, S. I. Z. S. Idris, and I. Baharuddin. 2005. "Auditors' perception of fraud risk indicators: Malaysian evidence." *Managerial Auditing Journal*, 20 (1): 73-85.
- Mac Arthur, J.B., Waldrup, B.E. and Fane, G.R. 2004. "Caution: fraud overhead." *Strategic Finance Journal*, 86 (4): 28-33.
- Messier Jr, William F., Steven M. Glover dan Douglas F. Prawitt. 2005. *Auditing and assurance services a systematic approach*, Edisi Keempat. (Nuri Hinduan, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- Mohd-Sanus, Zuraidah, Norhayati Mohamed, Normah Omar, and Mohd-Daniel Mohd-Nassir. 2015. "Effects of Internal Controls, Fraud Motives and Experience in Assessing Likelihood of Fraud Risk." *Journal of Economics, Business and Management*, 3 (2): 194-200.
- Muhammad, Arni. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: UPFE-UMY.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Musthafa Al-Maraghi, Ahmad. 1992. *Tarjamah Tafsir Al-Maraghi*, Cet 2. Semarang: CV. Toha Putra Semarang.
- Ndege Joseph, Oguda, Odhiambo Albert, and Prof John Byaruhanga. 2015. "Effect of Internal Control on Fraud Detection and Prevention in District Treasuries of Kakamega County." *International Journal of Business and Management Invention*, 4 (1): 47-57.
- Nn. (2015). "Sidang Penggelapan Dana Nasabah Bank Syariah Mandiri Rugi Rp4 Miliar Lebih". <http://harianhaluan.com/news/detail/55220/bank-syariah-mandiri-rugi-rp4-miliar-lebih> diakses pada 12 Mei 2017 pukul 08.40

Pasal 268 KUHPer dan Pasal 278 KUHP

- Prasetyo, Andrian Budi. 2011. "Kualitas Prosedur Pengendalian Internal: Antecedents Dan Pengaruh Moderating Pada Keadilan Organisational Dan Kecurangan Pegawai." *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Rae, Kirsty and Nava Subramaniam. 2008. "Quality of Internal Control Procedures: Antecedents and Moderating Effect on Organisational Justice and Employee Fraud." *Managerial Auditing Journal*, 23: 104-124.
- Rahayu, Siti. 2013. "Kualitas Prosedur Pengendalian Internal: Antecedents Dan Pengaruh Moderating Pada Keadilan Organisational Dan Kecurangan Pegawai." *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah.
- Sanusi, Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Solimun. 2010. *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode Partial Least Square- PLS*. Malang: Penerbit CV. Citra
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Cet. 1. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2013. *Statistiks untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Tuanakotta, Theodorus. M. 2007. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigasi*. Jakarta: Seri Departemen Akuntansi: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- UU No. 24 tahun 2006.
- Widjaya, Amin. 1992. *Pemeriksaan Kecurangan (Fraud Auditing)*, Jakarta: Rineka Cipta.

www.coso.org/Publications/ERM/COSO_ERM_ExecutiveSummary.pdf diakses pada 05 November 2016 pukul 11.55



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN KUALITAS PROSEDUR PENGENDALIAN INTERNAL: ANTESEDEN DAN PENGARUH MODERASI TERHADAP KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KECURANGAN PEGAWAI

(Studi Pada PT Bank Syariah Mandiri Yogyakarta)

Yth. Bapak/ Ibu, Saudara/ i (Responden)
di PT Bank BNI Syariah Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sari Gita Pratiwi
Prodi : Perbankan Syariah
NIM : 13820161

Asal lembaga : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Judul Skripsi : **“ KUALITAS PROSEDUR PENGENDALIAN INTERNAL:
ANTESEDEN DAN PENGARUH MODERASI TERHADAP
KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KECURANGAN
PEGAWAI (Studi Pada PT Bank Syariah Mandiri
Yogyakarta)”**

Bersama dengan kuesioner ini, saya mengharapkan bantuan dari Bapak/ Ibu, Saudara/ i untuk mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang sejurnya. Hal tersebut diperlukan karena kejujuran Bapak/ Ibu, Saudara/ i memberikan manfaat dan menjadi penentu dalam keberhasilan penelitian ini. Keseluruhan data akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/ Ibu, Saudara/ i saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, Maret 2017

Sari Gita Pratiwi
NIM. 13820161

KUESIONER PENELITIAN

No. :

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu, Saudara/ Saudari mengisi jawaban pada pertanyaan berikut ini:

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
- c. Umur : 1. ≤ 20 tahun
2. 21 – 30 tahun
3. 31 – 40 tahun
4. 41 – 50 tahun
5. ≥ 51 tahun
- d. Masa Kerja : 1. < 1 tahun
2. 1 – 5 tahun
3. 6 – 10 tahun
4. 11 - 15 tahun
5. 16 - 20 tahun
6. > 20 tahun
- e. Pendidikan terakhir : 1. SMA (Sekolah Menengah Atas)
2. DIII (Diploma III)
3. S1 (Strata 1)
4. S2 (Strata 2)
5. S3 (Strata 3)
- f. Posisi sekarang :

PETUNJUK PENGISIAN:

Berikan pendapat atas pernyataan di bawah ini, kemudian berilah tanda \checkmark satu dari lima alternatif jawaban yang terdapat dalam pernyataan tersebut.

BAGIAN A – KECURANGAN PEGAWAI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai pernah mengambil/membawa pulang produk perusahaan atau barang inventaris perusahaan					
2	Pegawai pernah menggunakan telepon kantor untuk kepentingan pribadi tanpa sepengetahuan atasan					
3	Pegawai pernah tidak ada di tempat kerja pada waktu jam kerja dan tanpa keterangan					
4	Pegawai menggunakan aset perusahaan untuk kepentingan pribadi.					
5	Pegawai tidak pernah menerima suap dalam bentuk apapun.					
6	Pegawai dalam melakukan pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang					
7	Pegawai yang menggunakan anggaran menggunakan kuitansi kosong atas pembelian perlengkapan kantor					

SS: Sangat Setuju; S: Setuju; N: Netral; TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju

BAGIAN B – KUALITAS PROSEDUR PENGENDALIAN INTERNAL Manajemen Kas

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SBA	BA	CK	BR	SBR
1	Pengendalian akses untuk register kas					
2	Kas masuk dicatat/ diposting dengan segera					
3	Penerimaan kas disetorkan utuh dalam hitungan hari					
4	Pengendalian penjualan tunai oleh register kas					

SBA: Sangat Baik; BA: Baik; CK: Cukup; BR: Buruk; SBR: Sangat Buruk

Rekening Bank

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SBA	BA	CK	BR	SBR
1	Pemisahan tanggung jawab untuk pengeluaran dan pembelian tunai dari proses persetujuan					
2	Pemisahan pembukaan surat dari penulisan slip setoran dan laporan rekonsiliasi bank					
3	Rekonsiliasi rekening bank secara teratur					
4	Pemeriksaan pemilik secara tidak terduga dan teratur untuk cek, register cek, total register kas dan pernyataan bank					

SBA: Sangat Baik; BA: Baik; CK: Cukup; BR: Buruk; SBR: Sangat Buruk

Aset Fisik

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SBA	BA	CK	BR	SBR
1	Bagaimana pengamanan untuk laptop, komputer, data dan proyektor pada perusahaan Anda?					
2	Bagaimana pencatatan sebuah aset fisik yang baru dibeli?					
3	Bagaimana tingkat pemeriksaan secara reguler untuk aset fisik yang terdaftar pada perusahaan Anda?					
4	Bagaimana pemeriksaan fisik atas kekayaan perusahaan (kas, persediaan dan lain-lain)?					

SBA: Sangat Baik; BA: Baik; CK: Cukup; BR: Buruk; SBR: Sangat Buruk

Perekrutan Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perekrutan karyawan dilakukan oleh pihak independen					
2	Perekrutan karyawan dilakukan secara transparan					
3	Perekrutan karyawan obyektif sesuai kemampuan calon karyawan					
4	Pemilik perusahaan ikut mewawancara calon karyawan					
5	Arsip perekrutan karyawan dijaga dengan baik					
6	Terdapat prosedur mengenai perekrutan karyawan					

SS: Sangat Setuju; S: Setuju; N: Netral; TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju

Penggajian

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemisahan antara persiapan penggajian, pencairan dan fungsi distribusi					
2	Penggantian <i>password</i> secara teratur untuk penggajian lewat elektronik					
3	<i>Password</i> untuk penggajian lewat elektronik tidak diketahui oleh pegawai lain selain yang bertanggung jawab					
4	Pengecekan untuk memastikan pembayaran gaji masuk ke rekening bank yang berbeda					

SS: Sangat Setuju; S: Setuju; N: Netral; TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju

BAGIAN C – LINGKUNGAN ETIKA PERUSAHAAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan dalam perusahaan saya, seringkali mengajak berperilaku yang menurut saya tidak etis dalam berusaha dan berbisnis					
2	Manajemen dalam perusahaan saya, membiarkan dalam ketidakjelasan apakah sebuah perilaku dalam perusahaan dikategorikan etis atau tidak etis					
3	Dalam perusahaan saya, tidak menghendaki para karyawan berperilaku tidak etis dalam berbisnis					
4	Jika karyawan perusahaan saya ditemukan melakukan perilaku tidak etis untuk kepentingan perusahaan, mereka akan segera ditegur					
5	Dalam perusahaan saya, pihak manajemen selalu memegang prinsip-prinsip etika berbisnis yang baik					
6	Kolega di perusahaan saya, seringkali diketahui melakukan perilaku tidak etis untuk kepentingan pribadi, tetapi dibiarkan oleh perusahaan					

SS: Sangat Setuju; S: Setuju; N: Netral; TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju

BAGIAN D – PERSEPSI KEADILAN ORGANISASIONAL

Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan persepsi karyawan terhadap keadilan prosedur yang dijalankan untuk menentukan kinerja.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Keputusan-keputusan yang dibuat oleh pimpinan dilaksanakan dengan cara yang sesuai					
2	Sebelum membuat keputusan, pimpinan meyakinkan bahwa semua kepentingan karyawan telah didengar dengan baik					
3	Pimpinan mengumpulkan informasi dengan akurat dan lengkap sebelum mengambil keputusan					
4	Semua keputusan yang diambil dilaksanakan secara konsisten kepada semua karyawan yang terlibat didalamnya					
5	Saya diizinkan untuk keberatan dan memberikan pertimbangan pada keputusan yang dibuat oleh pimpinan					

SS: Sangat Setuju; S: Setuju; N: Netral; TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju

Keadilan Distributif

Keadilan distributif merupakan persepsi keadilan terhadap gaji/ honor yang diterima.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Jadwal pekerjaan sudah adil					
2	Menurut saya, tingkat pembayaran sudah adil					
3	Menurut saya, beban pekerjaan sudah adil					
4	Kompensasi yang diberikan di perusahaan ini diukur sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan perusahaan.					
5	Menurut saya, tanggung jawab pekerjaan saya sudah adil					

SS: Sangat Setuju; S: Setuju; N: Netral; TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju

BAGIAN E – PELATIHAN MANAJEMEN RISIKO

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SBA	BA	CK	BR	SBR
1	Bagaimana tingkat keluasan tentang pelatihan formal yang dilakukan pegawai pada prosedur manajemen resiko?					
2	Bagaimana pengembangan strategi untuk mengelola risiko?					
3	Tindakan pencegahan yang diambil untuk menangani risiko					
4	Tindakan untuk memperbaiki risiko					
5	Bagaimana rekomendasi manajemen mengenai risiko yang mungkin terjadi?					

SBA: Sangat Baik; BA: Baik; CK: Cukup; BR: Buruk; SBR: Sangat Buruk

BAGIAN F – AUDIT INTERNAL

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SBA	BA	CK	BR	SBR
1	Bagaimana tingkat keluasan pada organisasi Anda, pada tahun finansial yang lalu dalam melakukan aktivitas internal audit?					
2	Auditor melakukan pengawasan pengendalian internal					
3	Bagaimana pemantauan atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal?					
4	Bagaimana evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal?					
5	Auditor melaporkan kekurangan dari pengendalian internal					

SBA: Sangat Baik; BA: Baik; CK: Cukup; BR: Buruk; SBR: Sangat Buruk

LAMPIRAN 2

DAFTAR PERTANYAAN

1. Berapa jumlah karyawan yang ada di perusahaan?
2. Bagaimana struktur organisasi yang ada di perusahaan?
3. Berapa lama rentang waktu pelaksanaan pelatihan manajemen risiko yang ada di perusahaan?
4. Bagaimana pembagian tugas dan wewenang yang ada pada perusahaan?
5. Bagaimana sistem pengendalian yang ada di perusahaan?
6. Apa saja sistem informasi yang digunakan oleh perusahaan?
7. Bagaimana pedoman/ aturan yang ada di perusahaan?
8. Bagaimana sistem keamanan untuk data perusahaan?
9. Rentang waktu auditor internal dalam mengaudit perusahaan?



LAMPIRAN 3**Karakteristik Responden**

No.	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir
1	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
2	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
3	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S2
4	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S2
5	Laki-Laki	21-30 thn	6-10 thn	S1
6	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
7	Perempuan	31-40 thn	11-15 thn	S1
8	Laki-Laki	31-40 thn	1-5 thn	S1
9	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
10	Laki-Laki	31-40 thn	1-5 thn	S1
11	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
12	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
13	Perempuan	21-30 thn	6-10 thn	S1
14	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
15	Laki-Laki	31-40 thn	1-5 thn	D3
16	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
17	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
18	Laki-Laki	31-40 thn	1-5 thn	S1
19	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
20	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
21	Perempuan	31-40 thn	6-10 thn	S1
22	Laki-Laki	21-30 thn	6-10 thn	S1
23	Perempuan	31-40 thn	11-15 thn	S1
24	Perempuan	31-40 thn	6-10 thn	S1
25	Perempuan	21-30 thn	6-10 thn	D3
26	Perempuan	21-30 thn	6-10 thn	S1
27	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
28	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
29	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
30	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
31	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
32	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
33	Laki-Laki	31-40 thn	1-5 thn	S1
34	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	D3
35	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	D3
36	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
37	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
38	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1

39	Laki-Laki	21-30 thn	6-10 thn	S1
40	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
41	Laki-Laki	21-30 thn	6-10 thn	S1
42	Laki-Laki	31-40 thn	1-5 thn	S1
43	Perempuan	31-40 thn	11-15 thn	S1
44	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
45	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
46	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
47	Perempuan	41-50 thn	11-15 thn	S1
48	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
49	Perempuan	31-40 thn	6-10 thn	S1
50	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
51	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
52	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
53	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
54	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
55	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
56	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
57	Perempuan	31-40 thn	6-10 thn	S1
58	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
59	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
60	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
61	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
62	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
63	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
64	Perempuan	31-40 thn	6-10 thn	S1
65	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S2
66	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
67	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
68	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
69	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
70	Laki-Laki	31-40 thn	1-5 thn	S1
71	Laki-Laki	31-40 thn	11-15 thn	S1
72	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
73	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
74	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
75	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
76	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
77	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1
78	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
79	Laki-Laki	31-40 thn	6-10 thn	S1
80	Laki-Laki	21-30 thn	1-5 thn	S1

81	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
82	Perempuan	21-30 thn	1-5 thn	S1
83	Perempuan	31-40 thn	6-10 thn	S1



LAMPIRAN 4**Hasil Output SPSS 19.00****1. VALIDITAS****a. Fraud (Kecurangan Pegawai)**

		Correlations							
		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	T.Fraud
F1	Pearson Correlation	1	,451**	,267	,369**	,209	,390**	,426**	,644**
	Sig. (2-tailed)		,000	,015	,001	,058	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
F2	Pearson Correlation	,451	1	,320	,477**	,224	,427	,269	,694
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,042	,000	,014	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
F3	Pearson Correlation	,267	,320**	1	,487**	-,006	,367**	,338**	,560**
	Sig. (2-tailed)	,015	,003		,000	,955	,001	,002	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
F4	Pearson Correlation	,369**	,477**	,487**	1	,016	,607**	,581**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,886	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
F5	Pearson Correlation	,209	,224	-,006	,016	1	,112	,135	,576
	Sig. (2-tailed)	,058	,042	,955	,886		,314	,223	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
F6	Pearson Correlation	,390	,427	,367	,607	,112	1	,591	,678
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,314		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
F7	Pearson Correlation	,426**	,269	,338**	,581**	,135	,591	1	,633
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,002	,000	,223	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
T.Fraud	Pearson Correlation	,644**	,694	,560	,666	,576	,678	,633	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Keadilan Organisasional

1) Keadilan Prosedural

Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	T.Keadilan Prosedural
KP1	Pearson Correlation	1	,770**	,727**	,727**	,440**	,862**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KP2	Pearson Correlation	,770**	1	,830**	,626**	,495**	,889**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KP3	Pearson Correlation	,727**	,830**	1	,648**	,500**	,884**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KP4	Pearson Correlation	,727**	,626**	,648**	1	,434**	,818**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KP5	Pearson Correlation	,440**	,495**	,500**	,434**	1	,714**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
T.Keadilan Prosedural	Pearson Correlation	,862**	,889**	,884**	,818**	,714**	1
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2) Keadilan Distributif

Correlations							
		KD1	KD2	KD3	KD4	KD5	T.Keadilan Distribusional
KD1	Pearson Correlation	1	,449**	,380**	,411**	,281**	,671**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,010	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KD2	Pearson Correlation	,449**	1	,404**	,471**	,257**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,019	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KD3	Pearson Correlation	,380**	,404**	1	,468**	,396**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KD4	Pearson Correlation	,411**	,471**	,468**	1	,518**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
KD5	Pearson Correlation	,281**	,257**	,396**	,518**	1	,688**
	Sig. (2-tailed)	,010	,019	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83
T.Keadilan Distribusional	Pearson Correlation	,671**	,734**	,711**	,805**	,688**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Kualitas Prosedur Pengendalian Internal

1) Manajemen Kas

Correlations						
		MK1	MK2	MK3	MK4	T.Manajemen Kas
MK1	Pearson Correlation	1	,717**	,453**	,768**	,839**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83
MK2	Pearson Correlation	,717**	1	,288**	,741**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000		,008	,000	,000
	N	83	83	83	83	83
MK3	Pearson Correlation	,453**	,288**	1	,518**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008		,000	,000
	N	83	83	83	83	83
MK4	Pearson Correlation	,768**	,741**	,518**	1	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83
T.Manajemen Kas	Pearson Correlation	,839**	,763**	,789**	,879**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2) Rekening Bank

		Correlations				
		RB1	RB2	RB3	RB4	T.Rekening Bank
RB1	Pearson Correlation	1	,790**	,711**	,723**	,899**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83
RB2	Pearson Correlation	,790**	1	,778**	,784**	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83
RB3	Pearson Correlation	,711**	,778**	1	,710**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83
RB4	Pearson Correlation	,723**	,784**	,710**	1	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83
T.Rekening Bank	Pearson Correlation	,899**	,930**	,881**	,894**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3) Aset Fisik

		Correlations				
		AF1	AF2	AF3	AF4	T.Aset Fisik
AF1	Pearson Correlation	1	,775**	,776**	,709**	,910**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83
AF2	Pearson Correlation	,775**	1	,766**	,782**	,919**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83
AF3	Pearson Correlation	,776**	,766**	1	,659**	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83
AF4	Pearson Correlation	,709**	,782**	,659**	1	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83
T.Aset Fisik	Pearson Correlation	,910**	,919**	,901**	,865**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4) Perekrutan Karyawan

		Correlations						
		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	T.Perekrutan Karyawan
PK1	Pearson Correlation	1	,465**	,377**	,346**	,276**	,348**	,639**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,012	,001	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
PK2	Pearson Correlation	,465**	1	,754**	,528**	,618**	,671**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
PK3	Pearson Correlation	,377**	,754**	1	,528**	,618**	,512**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
PK4	Pearson Correlation	,346**	,528**	,528**	1	,453**	,437**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
PK5	Pearson Correlation	,276**	,618**	,618**	,453**	1	,715**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
PK6	Pearson Correlation	,348**	,671**	,512**	,437**	,715**	1	,780**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
T.Perekrutan Karyawan	Pearson Correlation	,639**	,871**	,818**	,720**	,781**	,780**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5) Penggajian

		Correlations					
		Pg1	Pg2	Pg3	Pg4	T.Penggajian	
Pg1	Pearson Correlation	1	,727**	,811**	,405**	,884**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83
Pg2	Pearson Correlation	,727**	1	,681**	,363**	,843**	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	
	N	83	83	83	83	83	83
Pg3	Pearson Correlation	,811**	,681**	1	,414**	,874**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83
Pg4	Pearson Correlation	,405**	,363**	,414**	1	,683**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	
	N	83	83	83	83	83	83
T.Penggajian	Pearson Correlation	,884**	,843**	,874**	,683**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		
	N	83	83	83	83	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

d. Lingkungan Etika Perusahaan

		Correlations						
		LEP1	LEP2	LEP3	LEP4	LEP5	LEP6	T.Lingkungan Etika Perusahaan
LEP1	Pearson Correlation	1	,853	,199	,393	,329	,541	,795
	Sig. (2-tailed)		,000	,071	,000	,002	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
LEP2	Pearson Correlation	,853	1	,212	,348	,382	,707	,857
	Sig. (2-tailed)	,000		,054	,001	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
LEP3	Pearson Correlation	,199	,212	1	,382	,408	,404	,579
	Sig. (2-tailed)	,071	,054		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
LEP4	Pearson Correlation	,393	,348	,382	1	,664	,268	,595
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,014	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
LEP5	Pearson Correlation	,329	,382	,408	,664	1	,464	,655
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
LEP6	Pearson Correlation	,541	,707	,404	,268	,464	1	,835
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,014	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
T.Lingkungan Etika Perusahaan	Pearson Correlation	,795	,857	,579	,595	,655	,835	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

e. Pelatihan Manajemen Risiko

		Correlations					
		PMR1	PMR2	PMR3	PMR4	PMR5	T.Pelatihan Manajemen Risiko
PMR1	Pearson Correlation	1	,869	,787	,743	,747	,905
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
PMR2	Pearson Correlation	,869	1	,794	,792	,794	,927
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
PMR3	Pearson Correlation	,787	,794	1	,880	,834	,934
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
PMR4	Pearson Correlation	,743	,792	,880	1	,799	,917
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
PMR5	Pearson Correlation	,747	,794	,834	,799	1	,908
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83
T.Pelatihan Manajemen Risiko	Pearson Correlation	,905	,927	,934	,917	,908	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

f. Audit Internal

		Correlations					
		AI1	AI2	AI3	AI4	AI5	T.Audit Internal
AI1	Pearson Correlation	1	,808	,794	,770	,703	,899
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
AI2	Pearson Correlation	,808	1	,901	,821	,690	,933
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
AI3	Pearson Correlation	,794	,901	1	,844	,708	,940
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
AI4	Pearson Correlation	,770	,821	,844	1	,647	,904
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
AI5	Pearson Correlation	,703	,690	,708	,647	1	,838
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83
T.Audit Internal	Pearson Correlation	,899	,933	,940	,904	,838	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. UJI RELIABILITAS

a. Kecurangan Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,669	7

b. Keadilan Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	10

c. Kualitas Prosedur Pengendalian Internal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	22

d. Lingkungan Etika Perusahaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	6

e. Pelatihan Manajemen Risiko

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	5

f. Audit Internal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	5

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Model Pemikiran 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Resid Model 1
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,37576475
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,708
Asymp. Sig. (2-tailed)		,698

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2) Model Pemikiran 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Resid Model 2
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,21616362
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,612
Asymp. Sig. (2-tailed)		,847

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikollinearitas

1) Model Pemikiran 1

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	4,232	,484		8,748	,000			
Keadilan Organisasional	-,040	,107	-,041	-,373	,710	,737	1,357	
Kualitas Prosedur	-,583	,121	-,524	-4,800	,000	,737	1,357	
Pengendalian Internal								

a. Dependent Variable: Kecurangan Pegawai

2) Model Pemikiran 2

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,106	,237		4,674	,000		
Lingkungan Etika Perusahaan	,267	,043	,406	6,275	,000	,872	1,146
Pelatihan Manajemen Risiko	,215	,087	,272	2,484	,015	,304	3,294
Audit Internal	,286	,087	,364	3,289	,002	,298	3,357

a. Dependent Variable: Kualitas Prosedur Pengendalian Internal

c. Uji Heteroskedastisitas Dengan Metode Glejser

1) Model pemikiran 1

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,655	,277		2,365	,020	
Keadilan Organisasional	-,002	,061	-,004	-,027	,978	
Kualitas Prosedur Pengendalian Internal	-,078	,070	-,145	-1,126	,263	

a. Dependent Variable: Abs Model 1

2) Model Pemikiran 2

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,037	,140		,260	,795	
Lingkungan Etika Perusahaan	,036	,025	,170	1,437	,155	
Pelatihan Manajemen Risiko	-,049	,051	-,191	-,953	,344	
Audit Internal	,043	,052	,169	,837	,405	

a. Dependent Variable: Abs Model 2

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Model 1 dengan MRA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,338	,313	,37179

a. Predictors: (Constant), Moderasi X1.M1, Kualitas Prosedur Pengendalian Internal (M1), Keadilan Organisasional (X1)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,571	3	1,857	13,435	,000 ^a
Residual	10,920	79	,138		
Total	16,491	82			

a. Predictors: (Constant), Moderasi X1.M1, Kualitas Prosedur Pengendalian Internal (M1), Keadilan Organisasional (X1)

b. Dependent Variable: Kecurangan Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12,779	3,945		3,239	,002
Keadilan Organisasional (X1)	-2,246	1,016	-2,300	-2,210	,030
Kualitas Prosedur Pengendalian Internal (M1)	-2,439	,859	-2,191	-2,840	,006
Moderasi X1.M1	,477	,219	3,433	2,182	,032

a. Dependent Variable: Kecurangan Pegawai

b. Uji Hipotesis Model 2 dengan Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,712	,701	,22023

a. Predictors: (Constant), Audit Internal (X3), Lingkungan Etika Perusahaan (X1), Pelatihan Manajemen Risiko (X2)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,477	3	3,159	65,133	,000 ^a
Residual	3,832	79	,049		
Total	13,309	82			

a. Predictors: (Constant), Audit Internal (X3), Lingkungan Etika Perusahaan (X1), Pelatihan Manajemen Risiko (X2)

b. Dependent Variable: Kualitas Prosedur Pengendalian Internal

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,106	,237		4,674	,000
Lingkungan Etika Perusahaan (X1)	,267	,043	,406	6,275	,000
Pelatihan Manajemen Risiko (X2)	,215	,087	,272	2,484	,015
Audit Internal (X3)	,286	,087	,364	3,289	,002

a. Dependent Variable: Kualitas Prosedur Pengendalian Internal



LAMPIRAN 5**Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian**

PT Bank Syariah Mandiri
 Branch Office Kaliurang
 Jl. Kaliurang Km. 6,4 No B6-A
 Yogyakarta 55283
 Telp. (0274) 887041,887053
 Fax. (0274) 887047
www.syariahmandiri.co.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No: 19/0425-3/094

Assalamualaikum wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Arif Triyono Supriyadi
 Jabatan : Branch Operation Manager
 Unit Kerja : PT Bank Syariah Mandiri Branch Kaliurang

Memberikan keterangan bahwa

Nama : Sari Gita Pratiwi
 NIM : 13820161
 Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
 Program studi : Perbankan Syariah

Telah selesai melakukan penelitian selama 4 hari mulai 23 Maret s.d. 29 Maret 2017 di Bank Syariah Mandiri Branch Kaliurang.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya

Wassalamualaikum Wr. Wb

PT BANK SYARIAH MANDIRI
BRANCH OFFICE KALIURANG

Arif Triyono Supriyadi
 Branch Operation Manager

LAMPIRAN 6

Dokumentasi Penelitian



LAMPIRAN 7**Curriculum Vitae****Data Pribadi**

- Nama : Sari Gita Pratiwi
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 25 Mei 1995
- Kewarganegaraan : Indonesia
- Agama : Islam
- Alamat : Candisingo, Rt.03 Rw.24, Madurejo Prambanan, Sleman, Yogyakarta 55572
- Telepon : 085647474925
- Email : sari.giethap@gmail.com

**Data Orangtua**

- Nama Ayah : Gito Kahana
- Nama Ibu : Kamti
- Alamat Orangtua : Candisingo, Rt.03 Rw.24, Madurejo Prambanan, Sleman, Yogyakarta 55572
- Telepon : 088801384055

Pendidikan Formal

- 2001-2007 : SDN Harapan Jaya 5 Bekasi
- 2007-2010 : SMPN 25 Bekasi
- 2010-2013 : SMAN 1 Baturetno Wonogiri
- 2013-2017 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Pengalaman Kegiatan dan Organisasi

- Himpunan Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah (HMJ-PS)
- Anggota PMII Rayon Ekuilibrium
- Panitia OPAK Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 2014
- Panitia OPAK Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 2015
- Panitia OPAK Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 2016
- Pelatihan Perbankan Syariah oleh BEM-J Muamalat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2013
- Diskusi Publik Pengelolaan Sampah Mandiri oleh Kementerian Lingkungan Hidup
- Panitia Pelatihan Kader Dasar dan Bakti Sosial PMII Rayon Ekuilibrium FEBI 2014
- Panitia sekolah pendidikan politik PMII Rayon Ekuilibrium FEBI 2015
- Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi Pemuda oleh Moeda Institute 2013

Penyusun,

Sari Gita Pratiwi