

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada penelitian ini membawa tujuan yaitu untuk menguji pengaruh pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada pekerja PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk Kantor Wilayah Semarang. Disini data dikumpulkan secara online dengan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner google formulir kepada para responden. Kuesioner yang sudah terisi kemudian dilakukan olah data menggunakan SPSS.

4.1.1 Deskriptif Data

Untuk penelitian ini data dikumpulkan dengan melalui penyebaran 32 kuesioner pada 32 kantor Bank Rakyat Indonesia sektor Kantor Wilayah Semarang selaras dengan batasan waktu yang sudah ditetapkan. Berdasar 32 kuesioner yang disebarkan terdapat 31 kuesioner kembali yang diterima peneliti dan terdapat 1 kuesioner yang tidak kembali dikarenakan responden tidak bersedia menjawab selama batas waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.1.1 1

Rincian Responden

No	Kantor BRI	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Kembali
1.	BRI Kantor Cabang Semarang	1	0
2.	BRI Kantor Cabang Patimura Semarang	1	1
3.	BRI Kantor Cabang Salatiga	1	1
4.	BRI Kantor Unit Tuntang	1	1
5.	BRI Kantor Cabang Solo Kartasura	1	1
6.	BRI Kantor Cabang Pati	1	1

7.	BRI Kantor Cabang Cepu	1	1
8.	BRI Kantor Cabang Kudus	1	1
9.	BRI Unit Moga Pemasang	1	1
10.	BRI Kantor Cabang Demak	1	1
11.	BRI Kantor Unit Sultan Fatah	1	1
12.	BRI Kantor Unit Sayung	1	1
13.	BRI Kantor Unit Guntur	1	1
14.	BRI Kantor Unit Karangtengah	1	1
15.	BRI Kantor Unit Demak Kota	1	1
16.	BRI Kantor Unit Bintoro	1	1
17.	BRI Kantor Unit Dempet	1	1
18.	BRI Kantor Unit Kebonagung	1	1
19.	BRI Kantor Unit Gajah	1	1
20.	BRI Kantor Unit Karanganyar	1	1
21.	BRI Kantor Unit Trengguli	1	1
22.	BRI Kantor Unit Mijen	1	1
23.	BRI Kantor Unit Wedung	1	1
24.	BRI Kantor Unit Tiyaran	1	1
25.	BRI Kantor Unit Purwodadi Kota 1	1	1
26.	BRI Kantor Unit Sulursari	1	1
27.	BRI Kantor Unit Kalimas	1	1
28.	BRI Kantor Unit Pengkol	1	1
29.	BRI Kantor Unit Grobogan	1	1

30.	BRI Kantor Unit Boloh	1	1
31.	BRI Kantor Unit Kayen	1	1
32.	BRI Kantor Unit Batangan Pati	1	1
	Total	32	31

Tabel 4.1.1 2

Data Hasil Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1.	Kuesioner yang dikirim	32
2.	Kuesioner yang kembali	31
3.	Kuesioner yang tidak kembali	1
4.	Kuesioner yang ditolak	-
5.	Kuesioner yang digunakan pada penelitian	31
	Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>)	96,9%

4.1.2 Deskriptif Responden

Berdasarkan pada data dari 31 kuesioner yang bisa mengikuti tahapan pengolahan data maka dapat disimpulkan karakteristik responden yaitu meliputi jenis kelamin, usia, jabatan, pendidikan akhir dan lama bekerja maka dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.1.2 1

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – Laki	24	77.4	77.4	77.4

	Perempuan	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

1. Jenis Kelamin :

Dari jenis kelamin responden terdapat 24 orang laki-laki (77,4%) dan 7 orang perempuan (22,6%), maka mayoritas responden pada penelitian ini yakni adalah laki-laki.

Tabel 4.1.2 2

Crosstab Usia & Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin		
		Laki-Laki	Perempuan	Total
Usia	24-40 Tahun	11 (35,5%)	4 (12,9%)	15 (48,4%)
	41-55 Tahun	13 (41,9%)	3 (9,7%)	16 (51,6%)
Total		24 (77,4%)	7 (22,6)	31 (100%)

2. Usia

Ditinjau dari hasil *crosstab* antara usia dan jenis kelamin pada tabel diatas maka usia tertinggi responden pada penelitian ini adalah berusia 41 hingga 55 tahun dengan jenis kelamin laki laki. Maka dari tabel *crosstab* usia dan jenis kelamin diatas dapat disimpulkan responden tertinggi pada penelitian ini yaitu merupakan laki-laki berusia 41 hingga 55 tahun (41,9%).

Tabel 4.1.2 3

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Asistan Manager Bisnis Mikro		5	16.1	16.1	16.1
	Kepala Unit		13	41.9	41.9	58.1
	Marketing Dan Analisis Mikro		10	32.3	32.3	90.3
	Junior Marketing Dan Analisis Mikro		1	3.2	3.2	93.5
	Junior Teller		1	3.2	3.2	96.8
	Costumer Service		1	3.2	3.2	100.0
	Total		31	100.0	100.0	

3. Jabatan :

Dilihat dari jabatan responden terdapat 5 (16,1%) Asistan Manager Bisnis Mikro yang bertugas yaitu membuat rencana kerja anggaran lalu menetapkan strategi bisnis dan mencapai target bisnis pada wilayah kerjanya. Kemudian terdapat 13 (41,9%) Kepala Unit yang bertugas yaitu bertanggung jawab atas semua kegiatan operasional serta menjadi pengawas dalam kantor unit yang dipimpinnya. Lalu terdapat 10 (32,3%) *Marketing Dan Analisis Mikro* yang bertugas yaitu melakukan pemasaran atas produk pinjaman kredit serta mengurus urusan bagian kredit dan simpanan. Kemudian terdapat 1 (3,2%) *Junior Marketing Dan Analisis Mikro* yang bertugas melakukan pengawasan, pembinaan dan penagihan pada pinjaman kredit tersebut. Kemudian terdapat 1 (3,2%) *Junior Teller* yang bertugas melayani nasabah dalam hal-hal yang berkaitan dengan transaksi keuangan. Kemudian terdapat 1 (3,2%) *Costumer Service* yang bertugas melayani nasabah terkait dengan hal pembukaan, penutupan dan pemblokiran terkait dengan rekening serta menerima kemudian memberikan layanan dengan mengatasi masalah yang dihadapi oleh nasabah. Maka pada penelitian ini sebagian besar jabatan responden yakni adalah Kepala Unit yang bertugas yaitu bertanggung jawab atas semua kegiatan operasional serta menjadi pengawas dalam kantor unit yang dipimpinnya.

Usia * Jabatan Crosstabulation

Count

	Usia	Jabatan					Total	
		Asistan Manager Bisnis Mikro	Kepala Unit	Marketing Dan Analisis Mikro	Junior Marketing Dan Analisis Mikro	Junior Teller		Costumer Service
	24-40	0 (0%)	4 (12,9%)	8 (25,8%)	1 (3,2%)	1 (3,2%)	1 (3,2%)	15 (48,4%)
	41-55	5 (16,1%)	9 (29%)	2 (6,5)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	16 (51,6%)
	Total	5 (16,1%)	13 (41,9)	10 (32,3%)	1 (3,2%)	1 (3,2)	1 (3,2)	31 (100%)

Kemudian dilihat dari tabel *crosstab* usia dan jabatan terdapat 9 responden dengan jabatan kepala unit dengan usia 41 hingga 55 tahun. Maka jabatan terbanyak responden pada penelitian ini adalah kepala unit berusia 41 hingga 55 tahun (29%).

Tabel 4.1.2 4

Pendidikan Akhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pendidikan Akhir S1	31	100.0	100.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Usia * Pendidikan_Akhir Crosstabulation

Count

Pendidikan_Akhir		Total
r	S1	

Usia	24-40	15 (48,4%)	15 48,4%
	41-55	16 (51,6%)	16 (51,6%)
Total		31 (100%)	31 (100%)

4. Pendidikan Akhir :

Dilihat dari tingkat pendidikan akhir responden terdapat 31 sarjana S1 (100%). Dan 16 responden yang berusia 41 hingga 55 tahun dengan pendidikan akhir S1 (51,6%) adalah yang terbanyak dalam penelitian ini. Berarti menandakan bahwa semua responden merupakan sarjana yang memiliki pendidikan tinggi serta mampu memahami dan berkompeten dalam memberi jawaban setiap pertanyaan pada kuesioner.

Tabel 4.1.2 5

Crosstab Usia & Lama Bekerja

Lama Bekerja		2-9 Tahun	10-15 Tahun	>15 Tahun	Total
Usia	24-40	7 (22,6%)	6 (19,4%)	2 (6,5%)	15 (48,4%)
	41-55	0 (0%)	1 (3,2%)	15 (48,4%)	16 (51,6%)
Total		7 (22,6%)	7 (22,6%)	17 (54,8%)	31 (100%)

5. Lama Bekerja :

Kemudian dilihat dari lama waktu bekerja responden pada penelitian ini terdapat 15 responden dengan usia 41 hingga 55 tahun sudah bekerja selama 15 tahun lebih (48,4%). Maka sebagian besar responden pada penelitian telah bekerja dengan lebih dari 15 tahun dengan usia 41 hingga 55 tahun maka menandakan kebanyakan responden mempunyai pengalaman kerja sangat cukup untuk melaksanakan pemahaman mengenai hal-hal yang berkenaan dengan penelitian ini.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Akan dipaparkan hasil atas uji validitas terhadap tiap pertanyaan dari variabel independen dan dependen pada penelitian ini yaitu variabel pengendalian internal, pengembangan mutu karyawan dan pencegahan kecurangan akuntansi.

Tabel 4.2.1 1

Uji Validitas

Variabel Pengendalian Internal

X1	R Hitung	R Tabel	Keterangan
PI.1	0.904	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.2	0.906	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.3	0.905	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.4	0.899	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.5	0.907	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.6	0.908	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.7	0.903	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.8	0.905	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.9	0.908	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.10	0.904	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.11	0.900	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.12	0.904	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.13	0.901	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.14	0.898	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.15	0.897	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PI.16	0.898	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)

Berdasar pada tabel variabel pengendalian internal diketahui terdapat 16 pertanyaan yang ada pada kuesioner pada penelitiannya ini. Pada setiap pertanyaan dapat disebut valid jika $R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$. R Tabel adalah $df \ n-2$ maka $n31-2 = 29$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 0.367. Diketahui semua jawaban pada pertanyaan variabel pengendalian internal $R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya syarat uji validitas telah terpenuhi.

Tabel 4.2.1 2

Uji Validitas

Variabel Pengembangan Mutu Karyawan

X2	R Hitung	R Tabel	Keterangan
PMK.1	0.896	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PMK.2	0.873	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)

PMK.3	0.885	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PMK.4	0.885	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PMK.5	0.907	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PMK.6	0.907	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PMK.7	0.873	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PMK.8	0.887	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)

Berdasar pada tabel variabel pengembangan mutu karyawan diketahui terdapat 8 pertanyaan yang ada pada kuesioner ini. Pada setiap pertanyaan dapat disebut valid jika $R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$. R Tabel adalah $df \ n-2$ maka $n31-2 = 29$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 0.367. Diketahui semua jawaban pada pertanyaan variabel pengembangan mutu karyawan $R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$, maka dapat ditarik kesimpulannya bahwasanya syarat uji validitas telah terpenuhi.

Tabel 4.2.1 3

Uji Validitas

Variabel Pencegahan Kecurangan Akuntansi

Y	R Hitung	R Tabel	Keterangan
PKA.1	0.739	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PKA.2	0.844	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PKA.3	0.685	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PKA.4	0.634	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)
PKA.5	0.668	0.367	Valid (R Hitung > R Tabel)

Berdasar pada tabel variabel pencegahan kecurangan akuntansi diketahui terdapat 5 pertanyaan yang ada pada kuesioner ini. Pada setiap pertanyaan dapat disebut valid jika $R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$. R Tabel adalah $df \ n-2$ maka $n31-2 = 29$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 0.367. Diketahui semua jawaban pada pertanyaan variabel pencegahan kecurangan akuntansi $R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa telah mencapai memenuhi syarat uji validitas.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dapat dilaksanakan jika setiap pertanyaan pada variabel penelitian memenuhi syarat uji validitas. Maka berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas atas masing-masing pertanyaan pada variabel penelitiannya ini yang valid.

Tabel 4.2.2 1

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1. Pengendalian Internal (X1)	0,909	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0,6)
2. Pengembangan Mutu Karyawan (X2)	0,902	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0,6)
3. Pencegahan Kecurangan Akuntansi (Y)	0,762	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0,6)

Diketahui apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka menandakan kuesioner disebut bersifat reliabel. Untuk penelitian ini seluruh nilai pada setiap variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka bisa ditarik kesimpulannya bahwasanya kuesioner pada penelitian ini bersifat reliabel.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Terkait analisis statistik deskriptif dilakukan guna melihat hasil skala rendah, sedang dan tinggi dari tiap jawaban responden pada variabel penelitian yaitu variabel pengendalian internal, pengembangan mutu karyawan dan pencegahan kecurangan akuntansi.

Tabel 4.3 1

Statistik Deskriptif

Keterangan	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Pengendalian Internal (X1)	16-80	62-80	75,29	16 – 67,99	68 - 74	74,01 – 80	Tinggi
Pengembangan Mutu	8-40	31-40	36,55	8 – 33,49	33,50 - 36,50	36, 51 – 40	Tinggi

Karyawan (X2)							
Pencegahan Kecurangan Akuntansi (Y)	5-25	17-25	22,39	5 – 19,66	19,67 – 22,33	22,34 – 25	Tinggi

Dengan tabel diatas dapat dijelaskan kesimpulan hasil sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis statistik deskriptif pada variabel pengendalian internal (X1) rata-rata (*mean*) responden yaitu 75,29 maka masuk pada kategori tinggi. Maka dapat diartikan sebagian besar responden pada penelitian ini setuju bahwa perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dalam mencerminkan tugas dan wewenang untuk pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan atas risiko pada perusahaan telah dikelola dengan baik. Dan perusahaan memiliki rancangan struktur pengendalian yang baik.
2. Dari hasil analisis statistik deskriptif pada variabel pengembangan mutu karyawan (X2) rata-rata (*mean*) responden yaitu 36,55 maka masuk pada kategori tinggi. Maka dapat diartikan sebagian besar responden pada penelitian ini setuju bahwa di perusahaan tempat bekerja diberikan pelatihan tentang pemahaman pencegahan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi dan diberikan pelatihan tentang pemahaman pengendalian internal secara berkala. Serta mutu karyawan menjadi sesuatu hal yang sangat penting di perusahaan tempat bekerja mereka.
3. Dari hasil analisis statistik deskriptif pada variabel pencegahan kecurangan akuntansi (Y) rata-rata (*mean*) responden yaitu 22,39 maka masuk pada kategori tinggi. Maka dapat diartikan sebagian besar responden pada penelitian ini setuju bahwa di perusahaan tempat mereka bekerja pencegahan terhadap terjadinya kecurangan akuntansi dilakukan dengan sangat baik. Serta menilai bahwa seluruh kebijakan-kebijakan yang berlaku di perusahaan tempat anda bekerja sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi variabel ataupun residual terdistribusi normal. Pengujian uji normalitas data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan tingkatan signifikannya $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.4 1**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters a.b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08296698
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.108
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 c

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Pada tabel diatas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah bernilai sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p melebihi tingkat signifikan 0,05 maka data distribusi pada penelitian ini normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna mengetahui terjadi multikolinearitas atau tidak pada suatu penelitian. Uji multikolinearitas terlihat dari besarnya nilai VIF dan nilai toleransi. Kedua ukuran tersebut memperlihatkan masing-masing variabel bebas (independen) manakah yang dipaparkan oleh variabel bebas (independen) yang lain. Hasil dari model regresi yang baik adalah seharusnya antar variabel bebas (independen) tidak terjadi saling berkorelasi.

Tabel 4.4 2**Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengendalian Internal (X1)	.284	3.522
Pengembangan Mutu Karyawan (X2)	.284	3.522

Berdasarkan dari tabel uji multikolinearitas diatas menunjukkan nilai VIF dari variabel bebas (independen) pada penelitian ini yakni variabel pengendalian internal (X1) adalah 3.522 dan variabel pengembangan mutu karyawan (X2) adalah 3.522. Dari seluruh nilai VIF pada variabel bebas (independen) penelitian ini adalah < 10 . Kemudian nilai *tolerance* keduanya adalah 0.284 maka > 0.10 maka bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians atau tidak. Metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dengan probabilitas signifikan tingkat kepercayaan $> 0,05$. (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah jika varians residual dari satu penelitian ke penelitian lainnya tetap disebut homokedastisitas. Jika variansnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Tabel 4.4 3

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.197	1.573		1.397	.174
Pengendalian Internal (X1)	-.016	.038	-.149	-.427	.673
Pengembangan Mutu Karyawan (X2)	-.001	.059	-.008	-.024	.981

a. Dependent Variable: Abs_Res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.197	1.573		1.397	.174
	X1_Pengendalian_Interna l	-.016	.038	-.149	-.427	.673
	X2_Pengembangan_Mutu Karyawan	-.001	.059	-.008	-.024	.981

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan pada tabel uji heteroskedastisitas diketahui probabilitas atau nilai *Sig.* Glejser dari variabel pengendalian internal adalah $0,673 > 0,05$ dan probabilitas atau nilai *Sig.* Glejser dari variabel pengembangan mutu karyawan adalah $0,981 > 0,05$. Dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai *Sig.* Glejser dari semua variabel bebas pada penelitian ini yaitu variabel pengendalian internal dan pengembangan mutu karyawan adalah lebih dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) secara bersamaan atau simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.5 .1

Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	112.170	2	56.085	44.633	.000b
Residual	35.185	28	1.257		
Total	147.355	39			

$$Df1 = k-1$$

$$Df2 = n-k$$

K = jumlah variabel (dependen+independen)

N = jumlah sampel

$$DF 1 = 3-1$$

$$= 2$$

$$DF 2 = 31-3$$

$$= 28$$

$$F \text{ Tabel} = 3,34$$

Nilai F hitung sebesar 44,633 > f tabel sebesar 3,34. Sehingga variabel-variabel pada penelitian yaitu variabel pengendalian internal dan variabel pengembangan mutu karyawan secara simultan atau bersamaan signifikan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Kemudian berdasarkan sig pada tabel uji F diatas diketahui bahwa nilai sig F adalah sebesar $0.000 < 0,05$ maka artinya model fit.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.5 1

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.872	0.761	0.744	1.121

Diketahui nilai koefisien determinasi R² terdapat pada kolom Adjusted R *square*. Maka nilai R² = 0.744 atau 74,4% yang menunjukkan bahwa variabel-variabel pada penelitian ini yaitu variabel pengendalian internal dan variabel pengembangan mutu karyawan secara simultan mempengaruhi variabel pencegahan kecurangan akuntansi. Sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.5.3 Uji Regresi (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 4.5 .3

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	-4,911	3.077		-1.596	.122
Pengendalian internal (X1)	.279	.075	.642	3.707	.001
Pengembangan Mutu Karyawan (X2)	.173	.116	.259	1.494	.146

a. Dependent Variable : Pencegahan Kecurangan Akuntansi

Keterangan :

a (Tingkat Kepercayaan) = 0,05

Jumlah Sampel = 31

Jumlah Variabel = 3

Rumus t tabel :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (a/2 ; n-k-1) \\
 &= t (0,05 ; 31-3-1) \\
 &= t (0,025 ; 27) \\
 &= 2,052
 \end{aligned}$$

Maka dari tabel dan rumus t tabel diatas dapat disimpulkan uji t (parsial) pada penelitian ini sebagai berikut :

a. Pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada pekerja Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Semarang.

Diketahui pada variabel pengendalian internal nilai level signifikan variabel pengendalian internal 0,001 dimana nilai probabilitas < dari *level of significant* berskor 0,05 maka pengendalian internal berpengaruh pada pencegahan kecurangan akuntansi.

Pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada pekerja Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Semarang (H1) yaitu variabel pengendalian internal pada penelitian ini menunjukkan nilai sig < 0,05 yang artinya menunjukkan hasil bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh pada pencegahan kecurangan akuntansi pada pekerja Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Semarang maka H1 diterima.

Pengendalian internal merupakan salah satu faktor sangat penting untuk mencegah terjadinya kecurangan. Pada umumnya pengendalian internal sangat diperlukan pada setiap perusahaan untuk mengelola serta mengendalikan risiko yang akan terjadi pada perusahaan tersebut. Salah satu risiko yang mungkin dapat terjadi adalah tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pekerja. Maka pengendalian internal sangatlah dibutuhkan guna mencegah adanya kecurangan pada pegawai. Di jelaskan dalam kerangka COSO (2013, p. 3) pengendalian internal yakni sebagai sebuah proses yang terpengaruh manajemen, dewan direksi, dan pekerja atau personel lain pada sebuah entitas yang disusun guna mendatangkan keyakinan yang cukup terkait pencapaian tujuan yang berhubungan dengan pelaporan, operasi, dan kepatuhan. Kecenderungan kecurangan pada pekerja merupakan suatu keinginan untuk melakukan tindakan tersebut dimana keinginan tersebut dapat terjadi atau timbul karena adanya tekanan, pembenaran, kesempatan dan kemampuan.

Maka artinya dengan semakin kuat pengendalian internal yang ada pada Bank Rakyat Indonesia maka semakin rendah terjadinya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pekerja.

Hasil dari penelitian ini selaras dan relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arsito, 2014) (Adrian, 2019) dan (Kristiana & Astawa,

2022) yang menyatakan hasil yaitu pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.

b. Pengembangan mutu karyawan tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada pekerja Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Semarang.

Diketahui pada variabel pengembangan mutu karyawan nilai level signifikan variabel pengembangan mutu karyawan 0,146 dimana nilai probabilitas > dari *level of significant* sebesar 0,05 maka pengembangan mutu karyawan tidak berpengaruh pada pencegahan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan pada hasil nilai sig pada variabel pengembangan mutu karyawan menunjukkan hasil bahwa variabel pengembangan mutu karyawan tidak berpengaruh pada pencegahan kecurangan akuntansi pada pekerja Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Semarang maka H2 ditolak.

Pengembangan mutu karyawan ialah sebuah upaya yang dilaksanakan perusahaannya yang memiliki tujuan untuk mempertahankan serta mengembangkan mutu karyawan atau pekerjanya. Menurut (Hasibuan, 2010, p. 69) pengembangan yakni sebuah upaya yang bisa membuat kemampuan meningkat termasuk secara teoritis, teknis, moral dan konseptual karyawan selaras dengan yang dibutuhkan pekerjaan atau jabatannya melalui suatu pelatihan dan pendidikan. Pengembangan dapat diartikan sebagai upaya guna membuat peningkatan kemampuan pegawai saat menghadapi beragam tugas hari ini dan masa yang akan datang. Pekerja yang diberikan pengembangan atau pelatihan akan membuat pekerja lebih terlatih pada setiap proses bisnis dan dapat menjalankan tanggung jawabnya lebih baik. Dengan adanya pengembangan mutu karyawan dapat menjadikan pekerja yang memiliki integritas tinggi sehingga diharapkan dapat meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan.

Maka dapat disimpulkan bahwa sebaik dan setinggi apapun pengembangan mutu karyawan tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Dapat dilihat pula dari hasil analisis statistik deskriptif pada variabel pengembangan mutu karyawan cukup tinggi tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi terhadap pencegahan kecurangan akuntansi pada pekerja Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Semarang.

Hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arsito, 2014) (Adrian, 2019) dan (Kristiana & Astawa, 2022) yang menyatakan hasil yaitu pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan akuntansi.