

**ANALISIS PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN
INTERNAL, KEADILAN ORGANISASI, BUDAYA ETIS
ORGANISASI, KESESUAIN KOMPENSASI, KOMITMEN
ORGANISASI SERTA GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
TINGKAT KECURANGAN KARYAWAN**



SKRIPSI

OLEH

WINDA KARTIKA SARI

10312075

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2013

**ANALISIS PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN
INTERNAL, KEADILAN ORGANISASI, BUDAYA ETIS
ORGANISASI, KESESUAIN KOMPENSASI, KOMITMEN
ORGANISASI SERTAGAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
TINGKAT KECURANGAN KARYAWAN**

SKRIPSI

**Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat
untuk mencapai derajat Sarjana strata-1 Program Studi
Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII**

Oleh

Nama: Winda Kartika Sari Untoro

No : 10312075

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2013

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, Februari 2014

Penyusun,



(Winda Kartika Sari Untoro)

**ANALISIS PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN
INTERNAL, KEADILAN ORGANISASI, BUDAYA ETIS
ORGANISASI, KESESUAIAN KOMPENSASI, KOMITMEN
ORGANISASI SERTA GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
TINGKAT KECURANGAN KARYAWAN**



Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal.....2014

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Analisis Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal, Keadilan Organisasi, Kesesuaian
Kompensasi, Komitmen Organisasi serta Gaya Kepemimpinan terhadap Tingkat
Kecurangan Karyawan

Disusun Oleh : **Winda Kartika Sari Untoro**
Nomor Mahasiswa : **10312075**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 18 Maret 2014

Penguji/ Pembimbing Skripsi: Hadri Kusuma, Prof. Dr., MBA.

Penguji : Abriyani Puspaningsih, Dra., M.Si., Ak., CA



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
YOGYAKARTA
Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala Puji Syukur kepada Allah SWT, atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "ANALISIS PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN INTERNAL, Keadilan Organisasi, Budaya Etis Organisasi, Kesesuaian Komopensasi, Komitmen Organisasi Sertagaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat Kecurangan Karyawan". Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi prasyarat untuk menyelesaikan studi sarjana S-1 Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.

Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT Alhamdulillah ya Allah, atas segala rahmat dan anugerah yang telah Engkau berikan kepada hamba. Terimakasih ya Allah, atas kemudahan yang engkau berikan dalam menyusun skripsi S-1 ini.
2. Handaka dan Ratna Untoro, terima kasih yang sangat banyak atas segala kasih sayang, bimbingan, semangat serta motivasi untuk Winda agar tidak pernah menyerah untuk mengejar mimpi seberat apapun jalannya. Terima kasih untuk selalu mengingatkanku melihat kebawah dan bersyukur dengan apa yang dimiliki. *I love you mom and dad. You guys are angels without wings.*
3. Bapak Prof. Dr. Edy Suwandi Hamid selaku rektor Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia sekaligus selaku dosen pembimbing penelitian saya. Terimakasih Bapak atas bimbingannya, semangatnya, motivasinya dan ilmu yang sudah diberikan, serta inspirasi yang membuat saya ingin menjadi orang yang lebih hebat. Saya bersyukur mendapat dosen pembimbing Bapak. Semoga Allah SWT senantiasa memberi kebaikan, kebahagiaan, dan kemudahan di segala urusan Bapak.
5. Ibu Isti Rahayu, selaku ketua jurusan program studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Terima kasih atas bantuannya selama ini.
6. Seluruh dosen program studi Akuntansi fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia yang begitu banyak memberikan ilmu yang bermanfaat. Dan seluruh karyawan dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi Yogyakarta.
7. Anita Febriani Untoro kakakku tersayang. *You are the best that I have.* Terima kasih untuk segala omelan, kasih sayang, semangat, bantuan dan motivasi yang selalu diberikan. Suatu hari nanti kita akan mewujudkan “Untoro Group” mimpi kita. Winda selalu sayang kakak
8. Raya Fitriani Hernasa terima kasih untuk selalu berada disampingku, menyemangatiku disaat suka dan duka. *Never be bored to dance with me, dancing to the rythm of life wathever song that life gives just dance with me forever*
9. Sahabat-sahabat tercinta “Crazy Crew” Velika, Lia, Hera, Astrid, Shali 10 years friendship and still counting for more. Terima kasih untuk selalu

menghibur disaat duka, dan tertawa bersama disaat bahagia. Semoga persahabatan kita selalu ada sampai rambut kita memutih dan sampai kuku kita berhenti tumbuh.

10. Tiga tahun bersahabat bersama Nindita, Bela, Ratih, Nurul dan Sandar terima kasih untuk selalu menjadi teman yang hebat yang memotivasi dan membawa persahabatan kita dalam kebaikan. Jangan pernah berhenti mengejar mimpi-mimpi kita dan jangan pernah melupakan kebersamaan kita selamanya. *Keep going!*
11. *My dude* Aji Suryanto terima kasih untuk petualangan yang sangat mengasyikan selama ini, terima kasih untuk segala bantuannya dan dengan sabar mendengarkan celotehan, keluh kesahku selama ini.
12. Teman-teman “Muda Membara” Rianty, Elfira, Putra, Mas Andre, Mas Gigin, Arief, Rila, Deun, Rahmat, Dea, terima kasih untuk selalu membuatku muda dan membara. Terima kasih untuk semua kenangan, canda tawa yang selalu ada ketika kita bersama.
13. Partner berbagi ilmu dalam menyusun skripsi dan mengolah data Lolyta dan Fariz, terima kasih untuk ilmu yang sangat bermanfaat teman. Sukses terus.
14. Teman-teman KKN unit 12 Kaligawe, terima kasih atas dukungan dan kebersamaannya selama ini.
15. Keluarga besar HMJA KOMISI atas pengalaman dan pelajaran yang sangat luar biasa mengagumkan

16. Keluarga besar Tim Promo FE UII atas dukungan, bantuan dan pengalaman yang tidak bisa dilupakan
17. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi UII, khususnya jurusan akuntansi dan manajemen serta dari fakultas lain.
18. Para responden, Terimakasih untuk kesediaan waktunya mengisi kuosioner yang saya berikan. Semoga Allah membalas lebih. Amin.

Akhirnya kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu. Saya mengucapkan terimakasih banyak. Semoga Allah melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah-Nya bagi Bapak, Ibu dan Saudara yang telah berbuat baik kepada saya. Dalam hal ini, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena itu saran dan kritik masih diperlukan dalam penyempurnaan skripsi ini.

Wassalamualaikum wr.wb

Penulis,

(Winda Kartika Sari Untoro)

Abstrak

This research has a purpose to examine about the factors that affect the level of employee fraud. Some variables are used in this research: employee fraud, internal control compliance, organizational justice, ethical organization culture, suitability of compensation, organizational commitment, leadership style.

The population of this research is employee of the accounting and sales department who work in manufacturing companies in Yogyakarta and Central Java. The samples are taken using purposive sampling method. The data are taken by spreading questionnaires directly to the respondents, and there are 114 questionnaires that processed. Data analysis is using the smartpls. The result of this research shows that 2 hypotheses are not supported by data, and 4 other hypothesis proved significant.

Keywords : internal control compliance, organizational justice, ethical organization culture, suitability of compensation, organizational commitment, leadership style, employee fraud

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap tingkat kecurangan karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: pengaruh kepatuhan pengendalian internal, keadilan organisasi, budaya etis organisasi, kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi serta gaya kepemimpinan terhadap tingkat kecurangan karyawan

Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan penjualan yang bekerja di perusahaan manufaktur di Yogyakarta dan Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode sampling teknik Purposive Sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data diperoleh dengan membagikan kuisioner langsung kepada responden dan data yang diolah sebanyak 114 kuisioner. Data dianalisis dengan SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 2 hipotesa tidak terdukung oleh data, dan 4 hipotesa lainnya terbukti signifikan.

Kata kunci: kepatuhan pengendalian internal, keadilan organisasi, budaya etis organisasi, kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kecurangan karyawan

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak	ix
Daftar isi	xi
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
 BAB II LANDASAN TEORI	 7
2.1 Teori Perkembangan Moral	7
2.2 Kecurangan Karyawan	7
2.3 Kepatuhan Pengendalian Internal	9
2.4 Keadilan Organisasi	11
2.5 Budaya Etis Organisasi	12

2.6 Kesesuaian Kompensasi.....	13
2.7 Komitmen Organisasi	14
2.8 Gaya Kepemimpinan	15
2.9 Kerangka Penelitian	16
2.10 Pengembangan Hipotesis	17
2.10.1 Kepatuhan Pengendalian Internal dan Kecurangan Karyawan	17
2.10.2 Kesesuaian Kompensasi dan Kecurangan Karyawan	19
2.10.3 Keadilan Organisasi dan Kecurangan Karyawan	20
2.10.4 Budaya Etis Organisasi dan Kecurangan Karyawan	22
2.10.5 Komitmen Organisasi dan Kecurangan Karyawan	23
2.10.6 Gaya Kepemimpinan dan Kecurangan Karyawan	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Populasi dan Sampel	26
3.2 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	26
3.3 Definisi Variabel dan Pengukuran	27
3.3.1 Variabel Kecurangan Pegawai	27
3.3.2 Variabel Keadilan Organisasi	27
3.3.3 Variabel Kessesuain Kompensasi.....	28
3.3.4 Variabel Budaya Etis Organisasi	28
3.3.5 Variabel Komitmnrn Organisasi	28
3.3.6 Variabel Gaya Kepemimpinan.....	28

3.4 Teknik Pengujian Data	29
3.4.1 Uji Validitas	29
3.4.2 Uji Reliabilitas	29
3.5 Model Penelitian	30
3.6 Hipotesa Operasional	31
3.6.1 Kepatuhan Pengendalian Internal	31
3.6.2 Keadilan Organisasi	32
3.6.3 Budaya Etis Organisasi	32
3.6.4 Kesesuaian Kompensasi.....	33
3.6.5 Komitmen Organisasi.....	33
3.6.6 GayaKepemimpinan.....	33
BAB IV ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN	35
4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	34
4.2 Deskripsi Responden	35
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.2.2 Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir.....	36
4.2.3 Berdasarkan Waktu dan Lama Bekerja.....	37
4.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	37
4.3.1 Uji Validitas	37
4.3.2 Uji Reliabilitas	40
4.3 Uji Hipotesis	41
4.4.1 Kepatuhan Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap Kecurangan karyawan	42
4.4.2 Keadilan Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kecurangan Karyawan.....	43

4.4.3 Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif	
terhadap Kecurangan karyawan	44
4.4.4 Komitmen Organisasi berpengaruh negatif	
terhadap Kecurangan	45
4.4.5 Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif	
terhadap Kecurangan Karyawan.....	46
4.4.6 Budaya Etis Organisasi berpengaruh negatif	
terhadap Kecurangan Karyawan.....	47
 BAB V PENUTUP.....	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Implikasi	52
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran.....	53
 DAFTAR PUSTAKA	55

DAFTAR TABEL

Tabel

4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	35
4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir.....	36
4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Waktu Lama Bekerja	37
4.5 Hasil Uji Validitas AVE dan Akar AVE.....	38

4.6 Hasil Uji Validitas Correlation of the Laten Variabel	39
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Composite Reliability dan Cronbachs Alpha	40
4.8 Hasil Uji Path Coefficients.....	42
4.9 Hasil Pengujian Hipotesis	49

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Penelitian	17
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian	58
Lampiran 2 : Data Kuisisioner	64
Lampiran 3 : Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner	78
Lampiran 4 : Klasifikasi Responden	79
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas AVE dan Akar AVE	80
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Correlation of the Latent Variabels	81
Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas Composite Reliability dan Cronbachs Alpha	82
Lampiran 8 Hasil Pengujian Hipotesis.....	83
Lampiran 9 : Outer Loading dan Cross Loading	84
Lampiran 10: Hasil Uji Path Coefficients	87
Lampiran 11: Hasil Penelitian.....	87

BAB I

I.1 LATAR BELAKANG

Maraknya kasus *fraud* belakangan ini menarik perhatian publik. Saat ini kasus kecurangan bukanlah hal yang asing karena maraknya kasus kecurangan yang bermunculan dan menjadi perbincangan hangat berbagai lapisan masyarakat. *Fraud* atau kecurangan menurut Institute of Internal Auditors (IIA) menyebutkan kecurangan adalah meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Didalam suatu perusahaan kecurangan dapat dilakukan oleh berbagai lapisan organisasi tidak hanya pejabat tinggi atau *top management* namun hingga kelevel karyawan. Kasus kecurangan yang sedang menjadi sorotan belakangan ini adalah kasus kecurangan yang dilakukan oleh pegawai dari suatu perusahaan atau instansi pemerintah.

Siapa yang tidak tahu Gayus Tambunan, kasus kecurangan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil golongan IIA di Bagian Penelaah Keberatan pada Seksi Banding dan Gugatan Wilayah Jakarta II Ditjen Pajak yang mencuat ke publik. Gayus terbukti mempunyai rekening gendut dari hasil menggelapkan miliaran uang dimana jumlah harta kekayaan yang dimilikinya tidak relevan dengan jabatan yang dimiliki yaitu sebagai PNS golongan IIIA.

Kecurangan sendiri dapat diklasifikasikan dalam beberapa jenis, The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) mengklasifikasikan fraud menjadi tiga jenis atau biasa disebut “Fraud Tree” yaitu korupsi, kecurangan dalam laporan keuangan dan kecurangan dalam penyalahgunaan aset. Menurut ACFE jenis fraud yang umum adalah asset missappropriation atau pencurian

asset. Fraud missappropriation asset ini seperti dicontohkan oleh Lissy dalam Kula, *et al.*, (2011) seperti misalnya menggelapkan penerimaan kas atau persediaan, mencuri asset ataupun kekayaan intelektual, menyebabkan suatu unit membayar atas jasa yang tidak diterima, ataupun menggunakan asset perusahaan untuk kepentingan individu atau golongan tertentu. Fraud missappropriation baik cash maupun non cash jumlahnya mencapai 87 % dari kasus yang terjadi.

Menurut AICPA didalam Wilopo (2006), sistem pengendalian internal dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk mengurangi kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan. Keefektifan pengendalian internal juga harus disertai kepatuhan dalam penerapan pengendalian tersebut. Jasen and Meckling (1976), Brickley and James (1987) dan Shivdasani (1993) yang dikutip oleh Wilopo (2006) menjelaskan bahwa principal dapat memecahkan permasalahan ini dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada agen, serta mengeluarkan biaya monitoring. Karena salah satu penyebab fraud menurut fraud triangle adalah rasionalisasi sehingga akan muncul kemungkinan bagi individu untuk menggunakan kurangnya kompensasi sebagai alasan untuk merasionalisasi tindakan kecurangan yang dilakukannya. Wilopo (2006) berpendapat bahwa kecurangan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan serta perilaku tidak etis yang dilakukan bergantung pada moralitas individu. Selain itu didalam sebuah organisasi perlu adanya budaya etis sehingga tercipta moral individu yang baik. Kultur organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan kecurangan, sehingga organisasi perlu untuk menciptakan budaya etis diorganisasi dan perilaku tidak etis karyawan dapat dihilangkan.

Selain kultur organisasi, komitmen yang tinggi dalam menaati aturan-aturan, nilai-nilai yang ada didalam organisasi juga dapat menekan kecenderungan karyawan untuk melakukan tindak kecurangan seperti penggelapan aset berupa kas maupun persediaan. Rae and Subramaniam (2008) dalam Pristiyanthi (2012) bahwa dalam lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung mengikuti peraturan-peraturan perusahaan.

Wilopo (2006) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kompensasi yang sesuai yang diterima oleh karyawan tidak mengurangi kecurangan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoyibatun (2009) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kecurangan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima tidak berpengaruh untuk menekan tingkat kecurangan karyawan. Dalam penelitian Thoyibatun (2009) perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang pada umumnya mengatakan bahwa kedua-nya berhubungan secara positif Wang (2006). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wilopo (2006) perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Pristiyanthi (2012) menyebutkan bahwa kepatuhan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepatuhan pegawai terhadap sistem pengendalian internal yang diterapkan maka akan semakin rendah tingkat *fraud* yang dapat terjadi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoyibatun (2009) yang menemukan bahwa bahwa *Internal Control Compliance* berpengaruh negatif

terhadap *Accounting Fraud Tendency* yang menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap pengendalian internal maka akan semakin rendah tingkat terjadinya kecurangan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2013) didapatkan hasil bahwa kesesuaian kompensasi dapat menekan tingkat terjadinya kecurangan karyawan. Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap *fraud* di perusahaan, Zulkarnain (2013) yang berarti bahwa semakin baik dan efektif gaya kepemimpinan dalam perusahaan maka akan dapat menekan terjadinya tingkat kecurangan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Robbin (2004 : 146) yaitu, komunikasi memelihara motivasi dengan memberi penjelasan kepada bawahan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Sehingga terjalin kerjasama untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel yang digunakan yaitu Kepatuhan Pengendalian Internal, Keadilan Organisasi, Budaya Etis Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi serta Gaya Kepemimpinan terhadap Tingkat Kecurangan Pegawai. Pada penelitian sebelumnya level pengujian berada di perusahaan, dan level manajemen sedangkan pada penelitian ini peneliti menempatkan level pengujian pada level karyawan di perusahaan manufaktur. Bagian akuntansi serta penjualan merupakan bagian yang penting dalam perusahaan manufaktur dimana bagian akuntansi memiliki tanggung jawab yang besar karena dalam menjalankan tugasnya terdapat aturan-aturan dan standar yang harus dipatuhi. Selain itu bagian akuntansi tidak hanya bertanggung jawab terhadap internal perusahaan yaitu manajemen tetapi juga

pihak eksternal perusahaan. Sedangkan bagian penjualan memiliki fungsi untuk memasarkan atau menjual hasil produksi perusahaan. Kedua bagian ini merupakan bagian yang penting distruktur organisasi perusahaan manufaktur selain itu juga rentan terhadap tindak kecurangan seperti bagian penjualan yang rentan melakukan penyelewengan terhadap penerimaan kas dari pelanggan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis mengenai “Analisis Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal, Keadilan Organisasi, Budaya Etis Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi serta Gaya Kepemimpinan terhadap Tingkat Kecurangan Karyawan.”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- Apakah terdapat pengaruh antara kepatuhan pengendalian internal, keadilan organisasi, budaya etis, kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kecurangan karyawan

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah

- Untuk menganalisis pengaruh antara kepatuhan pengendalian internal, keadilan organisasi, budaya etis, kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kecurangan karyawan

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaat sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan pemahaman mengenai permasalahan pengaruh kepatuhan pengendalian internal, keadilan organisasi, budaya etis organisasi, kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi serta gaya kepemimpinan terhadap tingkat kecurangan pegawai.
2. Dengan adanya informasi mengenai betapa pentingnya Kepatuhan Pengendalian Internal, Keadilan Organisasi, Budaya Etis Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi serta Gaya Kepemimpinan, diharapkan perusahaan dapat lebih berkomitmen dalam memperbaiki perusahaannya untuk mencegah dan mengatasi kecurangan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

BAB II

2.1 Teori Perkembangan Moral

Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya seperti yang diungkapkan Kohlberg (1969) . Teori ini berpandangan bahwa penalaran moral, yang merupakan dasar dari perilaku etis, mempunyai enam perkembangan yang dapat teridentifikasi. Ia mengikuti perkembangan dari keputusan moral seiring penambahan usia yang semula diteliti Piaget (1958), yang menyatakan bahwa logika dan moralitas berkembang melalui tahapan-tahapan konstruktif. Kohlberg (1969) memperluas pandangan dasar ini dengan menentukan bahwa proses perkembangan moral pada prinsipnya berhubungan dengan keadilan dan perkembangannya berlanjut selama kehidupan. Karena adanya tanggung jawab sosial, manajemen dengan moralitas yang tinggi diharapkan tidak melakukan perilaku menyimpang dan kecurangan dalam kinerjanya. Termasuk adanya perilaku tidak etis dari manajemen dan kecurangan akuntansi. Moralitas manajemen yang tinggi diharapkan akan menurunkan perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi yang dilakukan karyawan perusahaan.

2.2 Kecurangan Karyawan

Menurut Institute of Internal Auditor (IIA) kecurangan adalah meliputi serangkaian tindakan-tindakan tidak wajar dan illegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dapat dilakukan oleh pihak eksternal maupun pihak internal dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut IAI (2001) menjelaskan kecurangan adalah :

1. Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan
2. Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (penggelapan dan penyalahgunaan)

Definisi *Fraud (Ing)* menurut *Black Law Dictionary* adalah:

A knowing misrepresentation of the truth or concealment of a material fact to induce another to act to his or her detriment; is usual a tort, but in some cases (esp. when the conduct is willful) it may be a crime, 2. A misrepresentation made recklessly without belief in its truth to induce another person to act, 3. A tort arising from knowing misrepresentation, concealment of material fact, or reckless misrepresentation made to induce another to act to his or her detriment.

Yang diterjemahkan (tidak resmi), kecurangan adalah :

1. Kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikannya, biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus (khususnya dilakukan secara disengaja) memungkinkan merupakan suatu kejahatan; 2. penyajian yang salah/keliru (salah pernyataan) yang secara ceroboh/tanpa perhitungan dan tanpa dapat dipercaya kebenarannya berakibat dapat mempengaruhi atau menyebabkan orang lain bertindak atau berbuat; 3. Suatu kerugian yang timbul sebagai akibat diketahui keterangan atau penyajian yang salah (salah pernyataan), penyembunyian fakta material, atau penyajian yang ceroboh/tanpa perhitungan yang mempengaruhi orang lain untuk berbuat atau bertindak yang merugikannya.

Sedangkan fraud sendiri dalam bahasa yang sederhana didefinisikan sebagai penipuan yang disengaja. Yang dimaksud dengan sengaja adalah kesengajaan dalam berbohong, menipu, menggelapkan dan mencuri. Menggelapkan disini adalah merubah asset/kekayaan perusahaan yang dipercayakan padanya secara tidak wajar untuk kepentingan dirinya. Sie Onkum-Ditama dalam Irwandi dan Puspitadewi (2012) menjelaskan bahwa kecurangan penyalahgunaan aktiva biasanya disebut kecurangan karyawan (*employee fraud*). Salah satu yang berasal dari penyalahgunaan aktiva meliputi penggelapan aktiva perusahaan yang mengakibatkan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum. Penggelapan aktiva umumnya dilakukan oleh karyawan yang menghadapi masalah keuangan dan dilakukan karena melihat adanya peluang kelemahan pada pengendalian internal perusahaan serta pembenaran terhadap tindakan tersebut. Penggelapan aktiva yang dilakukan oleh karyawan dapat berupa pemberian gaji terhadap karyawan fiktif, pemalsuan dokumen, pencurian uang, peralatan serta persediaan barang.

2.3 Kepatuhan Pengendalian Internal

Menurut COSO, pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh direksi organisasi, manajemen, dan personel lainnya, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai akan tercapainya tujuan dalam kategori berikut (BPK,2009) :

- a. Efektivitas dan efisiensi operasi
- b. Keandalan pelaporan keuangan

c. Ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku

Tujuan pengendalian internal adalah menjamin manajemen perusahaan agar :

1. Tujuan perusahaan yang ditetapkan akan dapat dicapai.
2. Laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan dapat dipercaya.
3. Kegiatan perusahaan sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Mulyadi dalam bukunya sistem Akuntansi (1997:165) memberikan definisi mengenai sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengendalian intern dapat melindungi aktiva dari pencurian, penggelapan, penyalahgunaan, atau penempatan aktiva pada lokasi yang tidak tepat. Penggelapan oleh karyawan merupakan salah satu pelanggaran paling serius terhadap pengendalian intern. Penggelapan yang dilakukan oleh karyawan adalah tindakan sengaja yang dilakukan untuk menipu demi keuntungan pribadi. Penipuan tersebut bisa dari hal yang sederhana seperti pelaporan yang berlebihan untuk ongkos perjalan sehingga mendapat penggantian yang lebih besar dari kantor hingga penggelapan yang nominal hingga puluhan juta rupiah dengan tipuan yang rumit. Setiap perusahaan umumnya menerapkan etika yang harus dipatuhi oleh para karyawannya, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Etika itu sendiri adalah kesepakatan bersama dan pedoman untuk diterapkan dan dipatuhi semua anggota perusahaan/organisasi tentang apa yang dinilai baik dan buruk dalam pelaksanaan dan pelayanan profesi.

Profesi yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup karyawan, manajer, maupun pimpinan perusahaan. Pengendalian intern yang efektif sekalipun tidak menjamin kelangsungan hidup perusahaan karena pengendalian ini mempunyai kelemahan, yakni dapat dimanfaatkan oleh karyawan bersangkutan yang berkolusi untuk kepentingan pribadinya. Dengan demikian, pengendalian intern yang efektif saja tidak cukup untuk menghindari kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu perlunya kepatuhan oleh karyawan untuk mematuhi aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan.

2.4 Keadilan Organisasi

Organizational justice atau keadilan organisational menurut Hassan dan Chandaran (2005) meliputi: *distributive justice*, *procedural justice*, dan *interactional justice*. *Distributive justice* berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, sedangkan *procedural justice* memusatkan pada kewajaran proses pengambilan keputusan. *Interactional justice* mengacu persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi atau *informal interaction* antara karyawan yang menerima keputusan dengan pembuat keputusan. Greenberg (1990) mencatat bahwa teori keadilan dalam organisasi berawal dari pemahaman untuk menguji prinsip-prinsip interaksi sosial secara umum, bukan secara khusus pada organisasi. Keadilan distributif Satu dari teori pertama yang menggali proses psikologi yang berhubungan dengan pembentukan penilaian keadilan, yang memfokuskan pada penilaian keadilan distributif adalah equity theory Adams (1963) dalam Chapman (2002). Teori klasik ini memberikan pengertian bahwa orang-orang menentukan apakah mereka diperlakukan adil dengan

membandingkan rasio input yang mereka berikan (misalnya, waktu, sumber daya) dihubungkan dengan apa yang mereka terima (misalnya gaji, promosi, kesempatan pengembangan diri), selanjutnya perbandingan rasio ini juga dibandingkan dengan perbandingan rasio yang sama pada orang lain. Gilliland (1994), Konovsky (2000), Konovsky dan Cropanzano (1991) Cropanzano, Prehar, dan Chen (2000) berpendapat bahwa perlakuan adil berhubungan erat dengan perilaku kerja dan pencapaian kinerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Cropanzano et. Al, 2000, menyatakan karyawan akan mengevaluasi keadilan dalam tiga klasifikasi peristiwa yaitu hasil yang mereka terima dari organisasi (keadilan distributif), kebijakan formal atau proses dengan mana suatu pencapaian dialokasikan (keadilan prosedural), dan perlakuan yang diambil oleh pengambil keputusan antar personal dalam organisasi (keadilan interaksional). Schmiesing dan Safrit (2006) berpendapat bahwa Persepsi positif dari keadilan organisasional mengakibatkan perilaku positif seperti kepuasan kerja, komitmen, dan kepercayaan Schmiesing dan Safrit (2006). Komitmen berkembang perlahan dan secara konsisten dari waktu ke waktu, sebagai hasil hubungan pegawai dengan pemberi kerja.

2.5 Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi adalah persepsi pegawai mengenai pola perilaku atau kebiasaan baik, buruk, dapat diterima atau tidak oleh lingkungan, Pristiyaniti (2012). Sedangkan Mangkunegara A.P. dapat mendefinisikan bahwa pengertian organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi

anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pada prinsipnya budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujud dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu. Budaya organisasi sengaja dirumuskan dan diturunkan dari visi serta misi perusahaan. Diharapkan dengan terciptanya budaya organisasi, hubungan komunikasi menjadi lebih kondusif, dan yang paling penting terciptanya etos dan kinerja perusahaan atau organisasi yang mendorong pencapaian tujuan lebih baik. Organisasi tanpa budaya hanya akan menjadi kumpulan orang-orang yang tidak memiliki pegangan dalam mengejar tujuan. Iklim organisasi akan menjadi kurang kondusif, hubungan antar karyawan hanya akan sebatas hubungan biasa tanpa dilandasi oleh semangat kebersamaan yang diikat oleh nilai-nilai yang sama.

Menurut Pacanowsky dan O'Donnell Trujillo (1983), budaya adalah suatu cara hidup di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi mencakup iklim atau atmosfer emosional dan psikologis. Hal ini mungkin mencakup semangat kerja karyawan, sikap, dan tingkat produktivitas Schrodtt (2002).

2.6 Kesesuaian Kompensasi

Menurut William dan Keith dalam Hasibuan (2005), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Sedangkan menurut F.Sikula dalam Hasibuan (2005), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik harus dihitung dan diberikan kepada karyawan

sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempai ia bekerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, pengetahuan atas pekerjaan dan sebagainya. Berdasarkan pendapat di atas kesesuaian kompensasi dapat diketahui kesesuaian kompensasi adalah nilai/value yang diterima oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada organisasi dengan melihat hasil dari penghitungan kinerja pegawai atau karyawan tersebut. Bisa juga diartikan sebagai hak yang harus diterima oleh pegawai atau karyawan atas kewajiban yang telah dikerjakannya berdasarkan nilai standar yang telah ditetapkan.

2.7 Komitmen Organisasi

Pengertian tentang komitmen terhadap organisasi (organizational commitment) telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Steers (1985) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada (atau merupakan ketertarikan individu terhadap) tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, karena meliputi kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan. Porter dan Smith (dalam Steers, 1985) mendefinisikan komitmen pada organisasi sebagai sifat

hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi memperlihatkan:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan
2. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Berdasarkan definisi-definisi di atas terlihat adanya suatu kesamaan, yaitu bahwa komitmen pada organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi. Maka komitmen pada organisasi dapat disimpulkan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin dan kepentingan organisasi

2.8 Gaya Kepemimpinan

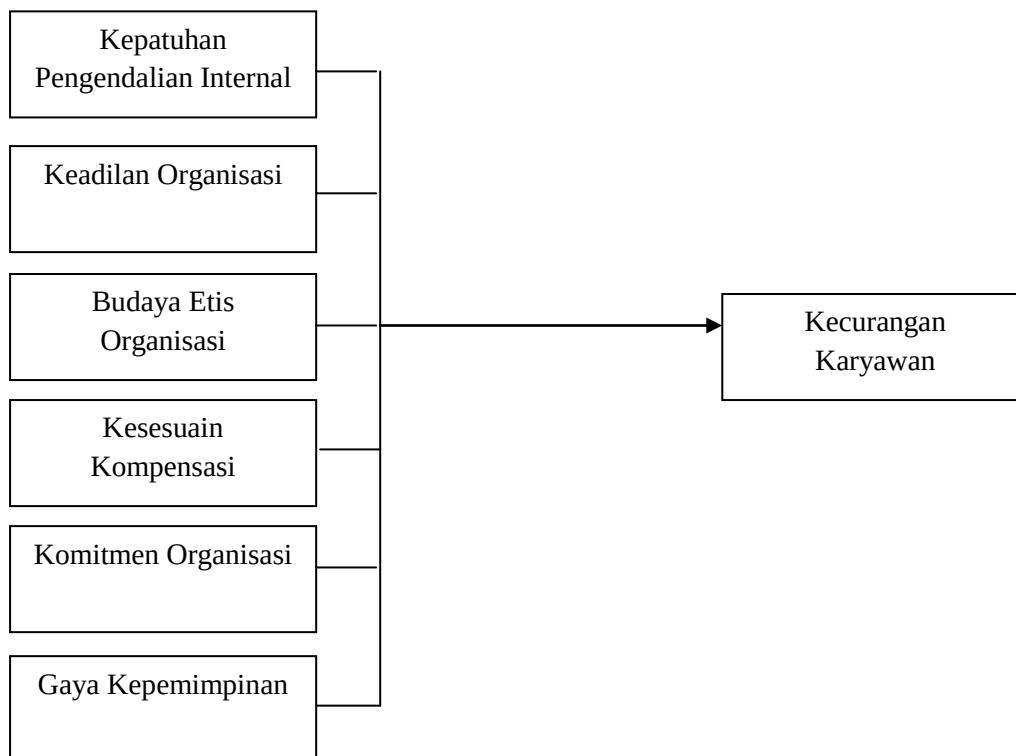
Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan wawasan sehingga orang lain ingin mencapainya. Pemimpin yang baik memberikan pengalaman, keterampilan, dan sikap pribadinya untuk membangkitkan semangat dan tim

kerja. Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Trisnawati (2005), kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengatur, memberi pengaruh serta memperoleh komitmen dari sebuah tim terhadap sasaran kerjanya. Selain itu pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan kelompok di mana untuk mengembangkan nilai-nilai dan sesuatu yang menarik perhatian organisasi. Setiap pemimpin mempunyai gaya yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Definisi gaya kepemimpinan menurut Thoha (2007) adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Winardi (2000), gaya kepemimpinan adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan, dalam hubungannya di mana pusat perhatian ditujukan pada yang dilakukan oleh pemimpin.

2.9 Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka, baik teoritis maupun empiris, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini mengenai hubungan antara kecurangan karyawan

Berikut dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya digambarkan dalam tabel 2.1



Tabel 2.1

2.10 Hipotesis

2.10.1 Kepatuhan Pengendalian Internal dan Kecurangan Karyawan

Sistem pengendalian intern yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen dan menjadi dasar kegiatan operasional yang sehat dan aman, membantu pengurus menjaga aset perusahaan, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian. Selain itu, pengendalian yang cukup dan efektif dapat memperkecil celah bagi para pelaku kecurangan untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan dan menguntungkan mereka sendiri. Semakin efektif pengendalian intern maka

semakin dapat dicegah terjadinya kecurangan dalam suatu perusahaan. Hasil survei yang dilakukan oleh KPMG dalam “*KPMG, 1998 Fraud Survey*” (New York: KPMG, 1998) dalam Mustofa (2004) menunjukkan bahwa dari jawaban responden, lemahnya pengendalian intern merupakan penyebab tertinggi terjadinya kecurangan (*fraud*). Peterson and Gibson (2003) mengungkapkan detail sebuah kasus dimana prosedur pengendalian internal yang jelek berhubungan ke kekurangan dalam pemisahan tugas dan ketidakhadiran rekonsiliasi bebas dari uang dan dokumentasi yang jelek dipandang sebagai faktor dimana memungkinkan kecurangan untuk terjadi. Sebagai contoh, seorang senior kasir yang sudah berpengalaman dalam keuangan punya tanggung jawab untuk mencatat dan menjaga keuangan tersebut. Pengendalian internal juga dimaksudkan untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap hukum-hukum dan peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu pengendalian internal juga merupakan alat pengendalian dari berbagai kegiatan perusahaan yang harus ditaati dan dijalankan oleh setiap unit organisasi. (IAI, 2001:319). Dan, Rae and Subramaniam (2008) dalam Pristiyanthi (2012) mengatakan bahwa kualitas pengendalian internal bertindak sebagai suatu ukuran kuasa untuk peluang terjadinya kecurangan karena tindakan pengendalian internal yang berkualitas akan memperkecil frekuensi kecurangan. Akan tetapi adanya suatu sistem pengendalian internal saja tidak cukup jika tidak ada kepatuhan di dalamnya. Thoyibatun (2009) dalam Pristiyanthi (2012) berpendapat bahwa jika suatu pengendalian internal dilaksanakan secara efektif, nilai-nilai etika akan diintegrasikan dengan perilaku anggota organisasi sehingga munculnya perilaku

yang tidak diinginkan (tidak etis) dapat ditekan. Dari berbagai konsep tersebut peneliti berasumsi bahwa suatu sistem pengendalian internal dan kepatuhan pegawai pada pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* di perusahaan manufaktur. Sistem pengendalian internal yang rendah dan kepatuhan karyawan terhadap pengendalian internal yang juga rendah dapat menjadi pemicu terjadinya *fraud* di perusahaan manufaktur. Dan berarti pula bahwa semakin kuat sistem pengendalian internal, akan semakin rendah tingkat terjadinya *Fraud* di perusahaan manufaktur. Dan semakin tinggi kepatuhan karyawan terhadap pengendalian internal maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *Fraud* di perusahaan manufaktur.

H1 : Kepatuhan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

2.10.2 Kesesuaian Kompensasi dan kecurangan Karyawan

Kecurangan akuntansi didorong oleh tindakan individu untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Tindakan tersebut didorong oleh ketidakpuasan individu atas imbalan yang mereka peroleh dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Sistem kompensasi yang sesuai diharapkan dapat membuat individu merasa tercukupi sehingga individu tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi termasuk melakukan kecurangan akuntansi. Pemberian kompensasi ini diharapkan mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Meski terdapat beberapa pendapat dan hasil penelitian yang berbeda dengan teori keagenan, seperti dari Dallas (2002), Pritchard (1999) Ribstein (2002), Chtourou *et al.*, (2001), Apostolou *et al.*, (2001), serta Chruch *et al.*, (2001), penelitian ini berpendapat

bahwa kompensasi yang sesuai akan menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi. Jensen and Meckling (1976) menjelaskan dalam teori keagenan bahwa pemberian kompensasi yang memadai ini membuat agen (manajemen) bertindak sesuai dengan keinginan dari prinsipal (pemegang saham). Yaitu dengan memberikan informasi sebenarnya tentang keadaan perusahaan. Pemberian kompensasi ini diharapkan mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi.

Wilopo (2006) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kompensasi yang sesuai yang diterima oleh karyawan tidak mengurangi kecurangan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoyibatun (2009) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kecurangan. Salah satu pendekatan individu yang dilakukan pemberi kerja dengan cara menyeimbangkan biaya kompensasi pada suatu tingkat yang menjamin daya saing organisasional yang memberikan penghargaan yang memadai untuk para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kinerja mereka. Salah satu tujuan program kompensasi yang efektif adalah kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, maka akan memperkecil risiko kecurangan di perusahaan manufaktur

H2 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan

2.10.3 Keadilan Organisasi dan Kecurangan Karyawan

Secara garis besar para pekerja/karyawan akan mengevaluasi keadilan dalam tiga klasifikasi peristiwa yaitu hasil yang mereka terima dari organisasi (keadilan distribusi), kebijakan formal atau proses dengan mana suatu pencapaian dialokasikan (keadilan prosedural), dan perlakuan yang diambil oleh pengambil keputusan antar

personal dalam organisasi (keadilan interaksional), Cropanzano et. al (2000). Secara spesifik, Folger dan Cropanzano (1998) dalam Parker dan Kohlmeyer (2005), mendefinisikan keadilan organisasional sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu pada suatu keyakinan bahwa mereka diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya. Lebih jauh Folger dan Cropanzano menjelaskan bahwa keadilan organisasi merupakan motivator penting dalam suatu lingkungan pekerjaan. Ketika individu merasakan suatu ketidakadilan, moral mereka akan turun, mereka kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaannya, dan bahkan mungkin membalas dendam terhadap organisasinya. Berdasar pada studi eksperimen terhadap 102 mahasiswa yang belum lulus, Greenberg (1993) menemukan bahwa kewajaran dalam pembayaran karyawan menggunakan jumlah yang mereka beri hak untuk diambil, sementara karyawan yang dibayar kurang dari semestinya diterima lebih dari yang diizinkan. Keadilan organisasi menekankan bagaimana *reward*, insentif, pengakuan, pekerjaan, dan sanksi dalam suatu lembaga (organisasi) dialokasikan secara adil dan proporsional. Menurut Gilliland (1993) dalam Endah (2004), persepsi karyawan tentang ketidakseimbangan antara masukan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, maupun kegigihan dan kerja keras) yang mereka berikan dengan hasil yang mereka terima (gaji, perlakuan ataupun pengakuan) akan menghasilkan emosi negatif yang memotivasi karyawan untuk mengubah perilaku, sikap, dan kepuasan mereka. Bahkan lebih parah lagi mereka akan berusaha untuk memaksimalkan utilitasnya dengan bertindak yang menguntungkan dirinya dan m seperti melakukan kecurangan. Ketika keadilan organisasional dirasa rendah mengakibatkan ketidakpuasan, kebencian, dan kemarahan melawan organisasi. Hal inilah yang mendorong erugikan perusahaan,

seseorang untuk berbuat menyimpang dan berakibat langsung pada organisasi (seperti kelambanan, ketidakhadiran, pencurian dan perusakan). Menurut Lawler (1991) dalam Suhartini (2005) bahwa ketika seseorang mendapat perlakuan yang tidak adil maka akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan dan mereka akan melakukan perlawanan protes atau membalasnya dengan berdusta dan melakukan kecurangan

H3 : Keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

2.10.4 Budaya Etis Organisasi dan Kecurangan Karyawan

Budaya organisasi pada intinya merupakan sebuah sistem dari nilai-nilai yang bersifat umum. Adapun nilai-nilai personal mulai dikembangkan pada saat awal kehidupan, seperti halnya kepercayaan pada umumnya, tersusun dalam sistem hirarki dengan sifat-sifat yang dapat dijelaskan dan diukur, serta konsekuensi-konsekuensi perilaku yang dapat diamati (Douglas *et.al*, 2001). Sistem nilai umum yang dijelaskan oleh Ouchi (1919, 1980) adalah bagian dari keseluruhan budaya organisasi. Nilai-nilai tersebut merupakan inti dari budaya organisasi yang tercermin dalam praktek organisasi. Persepsi terhadap budaya organisasi didasarkan pada kondisi-kondisi yang dialami seseorang dalam organisasinya, seperti penghargaan, dukungan, dan perilaku yang diharapkan diperoleh di organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan Sulistiyowati (2007), mengatakan bahwa kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Hasil analisis ini mendukung pernyataan Arifin (2000) bahwa kultur organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan kecurangan, karena kultur organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai *sense of belonging* (rasa ikut

memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi). Lingkungan etis dapat dinilai dengan adanya budaya etis organisasi dan komitmen organisasi di dalamnya. Budaya etis organisasi dapat berarti pola sikap dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu dan kelompok anggota organisasi, yang secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi (*organizational culture*) yang sejalan dengan tujuan maupun filosofi organisasi yang bersangkutan. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar, salah, baik, buruk, dan tanggung jawab dalam melakukan berbagai hal. Sehingga dapat diasumsikan bahwa budaya etis organisasi yang buruk akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tindak kecurangan. Jadi semakin baik budaya etis organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di sektor perusahaan.

H4 : Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

2.10.5 Komitmen Organisasi dan Kecurangan Karyawan

Valentine *et al* (2002), misalnya, berdasarkan sampel dari 304 orang dewasa yang baru bekerja menemukan bahwa lingkungan etika perusahaan secara positif dan signifikan berhubungan dengan komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional secara umum mengacu pada sikap dan perasaan karyawan dihubungkan dengan nilai perusahaan dan cara melakukan sesuatu (Schwepker,1999). Dikatakan bahwa dalam lingkungan etika yang lebih etis, karyawan akan lebih bersedia dan berkomitmen untuk mematuhi ketentuan yang ditetapkan dan peraturan dalam sebuah organisasi. Rae and Subramaniam (2008)

dikutip dalam Pristiyantri (2012) komitmen organisasi secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dihubungkan dengan nilai-nilai dan cara perusahaan itu melakukan berbagai hal, dalam suatu lingkungan yang etis karyawan akan cenderung mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut Suatu komitmen organisasi secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dan dihubungkan dengan nilai-nilai serta cara perusahaan itu melakukan berbagai hal (Valentine et al, 2002) termasuk pula sikap karyawan dalam melakukan tindak kecurangan. Apabila komitmen organisasi semakin tinggi maka akan semakin rendah tingkat terjadinya fraud di perusahaan manufaktur

H5 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

2.10.6 Gaya Kepemimpinan dan Kecurangan Karyawan

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Bass (1990) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Schein (1992), Nahavandi & Malekzadeh (1993) serta Kouzes & Posner (1987) juga menyatakan bahwa pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Porter (1996) dalam Sunarsih (2001). Green Berg dan Baron (2000 : 444) dalam Sunarsih (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa

datang (Katz and Khan 1978; Koh et al. 1995; Mowday et al. 1982). Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi (Gary Yukl, 1994). Menurut COSO (2004), Lingkungan yang etis dari suatu organisasi meliputi aspek dari gaya top manajemen dalam mencapai sasaran organisasi, nilai-nilai mereka dan gaya manajemen atau kepemimpinannya, didalam penelitian Rae and Subramaniam (2008), bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan etis dengan prosedur internal control yang memoderasi adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Dari adanya penelitian tersebut, peneliti tertarik menguji apakah ada pengaruh secara langsung antara gaya kepemimpinan terhadap terjadinya fraud di perusahaan manufaktur, dengan asumsi bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, akan semakin rendah tingkat terjadinya fraud dalam organisasi tersebut

H6 : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada perusahaan manufaktur yang ada di Yogyakarta. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan penjualan dalam perusahaan manufaktur yang ada di Yogyakarta. Sumber data dan pengumpulan data kuisisioner menggunakan metode convenience sampling.

3.2 SUMBER DATA METODE PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini membahas tentang masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang menggunakan analisis perhitungan tertentu dan bertujuan untuk menguji hipotesis atau yang menjawab pertanyaan yang berkaitan tentang current status dari suatu subyek yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (utama) data primer diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada karyawan perusahaan manufaktur. Teknik pengumpulan kuisisioner menggunakan non probability sampling yaitu convenience sampling, dimana kuisisioner diberikan kepada sample yang dijumpai saja. Kuisisioner dibagikan kepada karyawan bagian akuntansi dan penjualan dalam perusahaan manufaktur. Pertanyaan dalam kuisisioner ini diambil dari penelitian-penelitian terdahulu, sedangkan untuk skalanya menggunakan skala likert

3.3 DEFINISI VARIABEL DAN PENGUKURAN

3.3.1 Varibel Kecurangan Pegawai

Irwandi dan Puspitadewi (2012) menjelaskan bahwa kecurangan penyalahgunaan aktiva biasanya disebut kecurangan karyawan (employee fraud). Penggelapan aktiva yang dilakukan oleh karyawan dapat berupa pemberian gaji terhadap karyawan fiktif, pemalsuan dokumen, pencurian uang, peralatan, serta persediaan barang. Penggelapan asset dapat berupa penggelapan *cash asset* maupun *non cash asset* dapat berupa penggelapan inventory perusahaan. Pada penelitian ini kecurangan pegawai diukur menggunakan instrumen dari penelitian Wilopo (2006) dan akan diukur menggunakan 6 skala interval dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju

3.3.2 Variabel Keadilan Organisasional

Fransiskus (2005) dalam Puspasari, Irwandi (2012) menjelaskan keadilan organisasi meliputi persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami atau rasakan dalam organisasi tersebut, secara khusus tentang rasa keadilan yang terkait dengan alokasi penghargaan organisasi seperti gaji dan promosi. Pada penelitian ini keadilan organisasi akan diukur menggunakan instrumen dari peneliti Puspasari, Irwandi (2012) sedangkan respon dari responden akan diukur menggunakan 6 skala interval dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju

3.3.3 Variabel Kesesuaian Kompensasi

Thoyibatun (2009) berpendapat bahwa kompensasi merupakan komponen biaya yang harus dibayarkan oleh organisasi kepada karyawan. Karyawan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya salah satu tujuannya adalah supaya mendapatkan kompensasi yang diinginkan. Kesesuaian kompensasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan peneliti dari Gibson, (1997: 182-185) perihal reward serta terdiri dari enam item pertanyaan. Respon dari responden diukur dengan skala interval dari 1 – 6

3.3.4 Variabel Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi adalah persepsi pegawai mengenai pola perilaku atau kebiasaan yang baik, buruk, dapat diterima atau tidak oleh lingkungan, Pristiyantri (2012). Penelitian ini akan diukur menggunakan instrumen dari penelitian Pristiyantri (2012) sedangkan jawaban responden akan diukur menggunakan skala interval 1-6 dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju

3.3.5 Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi, Retnaningsih (2007). Pengukuran menggunakan skala interval dari setuju hingga sangat tidak setuju

3.3.6 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin Zulkarnain (2013). Variabel ini akan diuji menggunakan instrumen dari penelitian Zulkarnain (2013) dan respon responden diukur menggunakan skala interval 1-6 yaitu sangat tidak setuju hingga sangat setuju

3.4 TEKNIK PENGUJIAN DATA

3.4.1 UJI VALIDITAS

Suatu kuisioner dikatakan valid jika item pertanyaan pada kuisioner mampu menangkap sesuatu yang diukur Ghazali (2005). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Menurut Suharsimin (1988) bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu :

- Korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk
- Korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.
- Uji dengan Confirmatory Factor Analisis (CFA)

Dalam penelitian ini penulis memilih untuk menggunakan uji validitas yang terakhir yaitu uji dengan Confirmatory Factor Analisis (CFA). Uji dengan CFA digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah indikator-indikator yang

dikonsepsikan secara unidimensional, tepat dan konsisten serta indikator-indikator apa yang dominan membentuk konstruk yang diteliti.

3.4.2 UJI RELIABILITAS

Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap item pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghazali (2005). Pengukuran reliabilitas menggunakan One Shot (sekali pengukuran) yaitu dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha.

3.5 Model Penelitian

Model penelitian akan dianalisa dengan menggunakan bantuan software LVPLS. LVPLS merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. Data-data yang diperoleh kemudian diolah secara informatif dan ilmiah. Data-data tersebut kemudian diuji menggunakan multiple regression. Variabel dependen, kecurangan karyawan diregres terhadap enam variabel bebas, yaitu kepatuhan pengendalian internal, keadilan organisasi, kesesuaian kompensasi, budaya etis organisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Pada literature sebelumnya menjelaskan bahwa perusahaan yang lebih besar cenderung memiliki sumber daya yang lebih baik untuk mengembangkan lebih banyak struktur memerintah yang lebih bagus (Duncan et al,1999), dan karyawan dengan jumlah yang lebih besar yang mana memfasilitasi pemisahan tugas dengan lebih mudah.

Model bisa dituliskan sebagai berikut :

1. Kecurangan karyawan yang dipengaruhi oleh Kepatuhan Pengendalian Internal, Keadilan Organisasi, Budaya Etis Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi serta Gaya Kepemimpinan

$$F = \alpha_0 + \beta_1 KI + \beta_2 KO + \beta_3 BO + \beta_4 KK + \beta_5 KO + \beta_6 GK + \varepsilon_1 \dots \dots \dots 3.1$$

Keterangan :

- F : Kecurangan Karyawan
- α_0 : Konstanta 1
- β_1 : Konstanta Kepatuhan Pengendalian Internal
- KI : Kepatuhan Pengendalian Internal
- β_2 : Konstanta Keadilan Organisasi
- KO : Keadilan Organisasi
- β_3 : Konstanta Budaya Etis Organisasi
- BO : Budaya Etis Organisasi
- β_4 : Konstanta Kesesuaian Kompensasi
- KK : Kesesuaian Kompensasi
- β_5 : Konstanta Komitmen Organisasi
- KO : Komitmen Organisasi
- β_6 : Konstanta Gaya Kepemimpinan
- GK : Gaya Kepemimpinan
- ε_1 : Error 1

3.6 Hipotesa Operasional

3.6.1. Kepatuhan Pengendalian Internal

Kepatuhan Pengendalian Internal berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

$H01 ; \beta1 \leq 0$: Kepatuhan pengendalian internal tidak berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan.

$HA1 ; \beta1 > 0$: Kepatuhan pengendalian internal berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan.

3.6.2. Keadilan Organisasi

Keadilan Organisasi berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

$H02 ; \beta2 \leq 0$: Keadilan Organisasi tidak berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

$HA2 ; \beta2 > 0$: Keadilan Organisasi berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan.

3.6.3. Budaya Etis Organisasi

Budaya Etis Organisasi berhubungan negatif dengan tingkat kecurangan karyawan

$H03 ; \beta3 \leq 0$: Budaya Etis Organisasi tidak berhubungan negatif dengan tingkat kecurangan karyawan

HA3 ; $\beta_3 > 0$: Budaya Etis Organisasi berhubungan negatif dengan tingkat kecurangan karyawan

3.6.4. Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian Kompensasi berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

H04 ; $\beta_4 \leq 0$: Kesesuaian Kompensasi tidak berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

HA4 ; $\beta_4 > 0$: Kesesuaian Kompensasi berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

3.6.5. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

H05 ; $\beta_5 \leq 0$: Komitmen Organisasi tidak berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

HA5 ; $\beta_5 > 0$: Komitmen Organisasi berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

3.6.6. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

$H06 ; \beta_6 \leq 0$: Gaya Kepemimpinan tidak berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

$HA6 ; \beta_6 > 0$: Gaya Kepemimpinan berhubungan negatif terhadap tingkat kecurangan karyawan

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner. Dalam penelitian ini subyek responden adalah karyawan tetap yang bekerja didalam perusahaan yang digunakan sebagai objek penlitian.

Tabel 4.I

Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	%
Kuisisioner yang disebar	125	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	5	6,25%
Kuisisioner yang kembali	120	93,75%
Kuisisioner yang pengisiannya tidak lengkap dan tidak memenuhi syarat	6	7,5%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	114	86,25%

Sumber : Data diolah (lampiran 3)

4.2. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini responden yang mengisi kuisisioner merupakan responden terpilih dimana responden tersebut telah bekerja dan menjadi karyawan resmi dalam perusahaan tersebut. Sebanyak 114 responden yang terlibat dalam penilain

ini dimana responden yang terlibat adalah karyawan bagian penjualan dan karyawan bagian akuntansi perusahaan manufaktur di Yogyakarta dan Surakarta

4.2.1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	%
Laki-laki	41	35,97%
Perempuan	73	64,03%
Total	114	100%

Sumber : Data diolah (lampiran 4)

4.2.2 Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah	%
Diploma (D3)	23	20,10%
Strata 1 (S1)	59	51,75%
Strata 2 (S2)	18	15,70%
Total	114	100%

Sumber : Data diolah (lampiran 4)

4.2.3 Berdasarkan Waktu Lama Bekerja

Tabel 4.4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Waktu Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	%
>5 Tahun	61	53,50%
5 – 10 Tahun	53	46,49%
Total	114	100%

Sumber : Data diolah (lampiran 4)

4.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Terdapat dua macam pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *convergency validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score / component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan LVPLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang ingin diukur. Pada hasil pengujian untuk melihat *convergent validity*, terdapat indikator yang harus di drop dikarenakan memiliki nilai kurang dari 0,70 dan jika tidak dihapus, nantinya akan mempengaruhi nilai dari *composite reliability*. Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2006 merekomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50. Selanjutnya *AVE loading* lebih besar dari 0,5 (dengan melihat mean of subsample) untuk menunjukkan

bahwa nilai konstruk paling sedikit 50 persen dari ukuran variance. Dalam Tabel 4.5 nampak tidak satupun dari nilai AVE yang nilainya lebih kecil dari pada 0,5. Berdasarkan hasil nilai *loading* AVE dapat disimpulkan bahwa *validitas* konvergen terpenuhi. Sedangkan untuk pengujian validitas dengan menggunakan *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas AVE dan Akar AVE

	AVE	AKAR AVE
BEO	0,8329	0,912634
GK	1,0000	1,000000
KK	0,7294	0,854049
KKS	1,0000	1,000000
KO	0,764	0,874071
KOG	1,0000	1,000000
KPI	0,6408	0,8005

Sumber : Data diolah (Lampiran 5)

Tabel 4.6**Hasil Uji Validitas Correlation of the Laten Variabel**

	BEO	GK	KK	KKS	KO	KOG	KPI
BEO	1	0	0	0	0	0	0
GK	0,2984	1	0	0	0	0	0
KK	-0,0476	-0,1798	1	0	0	0	0
KKS	0,376	0,2275	-0,404	1	0	0	0
KO	0,3793	0,2659	-0,4519	0,7715	1	0	0
KOG	0,3851	0,1378	-0,0858	0,1194	0,2551	1	0
KPI	-0,463	0,0014	-0,0938	-0,3314	-0,1868	-0,293	1

Sumber : Data diolah (Lampiran 6)

Akar AVE konstruk Kepatuhan Pengendalian Internal (KPI) sebesar 0,8005 lebih tinggi daripada korelasi Kepatuhan Pengendalian Internal KPI dengan Kecurangan Karyawan (KK) sebesar -0,0938. Akar AVE Komitmen Organisasi (KOG) sebesar 1,000000 lebih tinggi daripada korelasi Komitmen Organisasi (KOG) dengan Kecurangan Karyawan (KK) sebesar -0,0858. Akar AVE konstruk Kesesuaian Kompensasi (KKS) sebesar 1,000000 lebih tinggi daripada korelasi Kesesuaian Kompensasi (KKS) dengan Kecurangan Karyawan (KK) sebesar -0,404. Akar AVE konstruk Keadilan Organisasi (KO) sebesar 0,874071 lebih tinggi daripada korelasi konstruk Keadilan Organisasi (KO) dengan Kecurangan Karyawan (KK) sebesar -0,4519. Akar AVE konstruk Gaya Kepemimpinan (GK) sebesar 1,000000 lebih tinggi daripada korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Kecurangan Karyawan (KK) sebesar -0,1798. Akar AVE konstruk Budaya Etis Manajemen (BEO) 0,912634 lebih tinggi daripada korelasi Budaya Etis Manajemen (BEO) dengan Kecurangan Karyawan (KK) sebesar --

0,0476. Dari hasil diatas terlihat bahwa semua variabel memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005) suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien cronbach alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien cronbach alpha lebih dari 0,7 Nunnally (1969) dalam Ghazali (2005). Reliabilitas (*reability*) adalah suatu alat pengukur yang menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan dari pengukurnya Jogiyanto (2004). Konsistensi menunjukkan seberapa baik item-item pernyataan yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan Sekaran (2003). Berikut hasil perhitungan konstruk menggunakan LVPLS :

Tabel 4.7.

Hasil Uji Reliabilitas Composite Reliability dan Cronbachs Alpha

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
BEO	0,8329	0,9088	0	0,8013
GK	1,0000	1,0000	0	1,0000
KK	0,7294	0,8895	0,2716	0,8182
KKS	1,0000	1,0000	0	1,0000
KO	0,764	0,9283	0	0,8978
KOG	1,0000	1,0000	0	1,0000
KPI	0,6408	0,8763	0	0,8366

Sumber : Data diolah (lampiran 7)

Hasil data diatas setelah dilakukan pengurangan item – item yang tidak valid (Lampiran 8). Kemudian dapat disimpulkan bahwa faktor Kecurangan Karyawan, Kepatuhan Pengendalian Internal, Keadilan Organisasi, Keseuain Kompensasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaaya Etis Organisasi adalah reliabel dengan signifikansi > 0.7 . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.4 Uji Hipotesis

Menilai Path Coefficients adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software* yaitu *SmartPLS 2.0*. Pengujian terhadap sembilan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab dua tersebut dilakukan dengan melihat *result of inner weight*. Apabila nilai positif maka terdapat pengaruh positif begitu pula jika nilai yang dihasilkan adalah negatif maka terdapat pengaruh negatif antar variabel yang diuji. Untuk melihat signifikansi antar variabel, peneliti membandingkan nilai T statistik dengan T tabel. T tabel adalah 1,64 yang didapat dari pengurangan 114 (jumlah responden) – 6 (jumlah variabel) yang menghasilkan nilai 107. Jika nilai T statistik lebih tinggi daripada nilai T tabel, hal tersebut dapat membuktikan adanya pengaruh signifikan antar variabel yang diuji.

Tabel 4.8**Hasil Uji Path Coefficients**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
BEO -> KK	0,1177	0,087	0,087	0,087	1,3528
GK -> KK	-0,0659	-0,0654	0,0526	0,0526	1,2518
KKS -> KK	-0,2662	-0,2537	0,0511	0,0511	5,2062
KO -> KK	-0,2925	-0,2969	0,0616	0,0616	4,7522
KOG -> KK	-0,0755	-0,066	0,0433	0,0433	1,7463
KPI -> KK	-0,2042	-0,1933	0,0813	0,0813	2,5136

Sumber: Data diolah (lampiran 10)

4.4.1 H1: Kepatuhan Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap Kecurangan Karyawan

Dari pengujian didapatkan hasil bahwa kepatuhan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan. Hal ini dilihat dari *original sample estimate* sebesar -0,2042. Artinya semakin tinggi kepatuhan karyawan terhadap pengendalian internal, kecurangan karyawan akan semakin rendah. Selain itu dari pengujian didapatkan hasil T statistik sebesar 2,5136. Dengan menggunakan signifikansi 0.05 (T statistik > T tabel 1.64). Dari hasil tersebut hipotesa keempat diterima. Tanpa adanya kepatuhan terhadap sistem pengendalian intern maka sistem tersebut tidak akan berguna secara efektif, khususnya dalam pencegahan fraud. Maka diperlukan suatu partisipasi dari pegawai atau karyawan serta pihak manajemen atau atasan dalam mematuhi sistem pengendalian intern yang ada, untuk menjamin keefektifan pengendalian internal. Jika suatu

pengendalian internal dilaksanakan secara efektif, nilai-nilai etika akan diintegrasikan dengan perilaku anggota organisasi sehingga munculnya perilaku yang tidak diinginkan (tidak etis) dapat ditekan. (Thoyyibatun,2009). Temuan ini sekaligus mendukung hipotesis dan pendapat penelitian sebelumnya yaitu penelitian Thoyyibatun (2009) yang menemukan bahwa bahwa *Internal Control Compliance* berpengaruh negatif terhadap *Accounting Fraud Tendency* dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiyaniti (2012) dimana semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap pengendalian internal maka akan semakin rendah tingkat terjadinya *fraud* di perusahaan

4.4.2 H2: Keadilan Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kecurangan Karyawan

Dari hasil pengujian didapatkan bahwa Keadilan organisasi memiliki nilai *original sample estimate* sebesar -0,2925 menunjukkan bahwa hubungan antara Persepsi keadilan organisasi dengan kecurangan bernilai negatif, sedangkan untuk T statistik sebesar 4,7522. Dengan menggunakan signifikansi 0.05 (T statistik > T tabel 1.64) dan hasil perhitungan *Path Coefficients* yang menunjukkan arah hubungan maka hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi (KO) berpengaruh negatif dengan kecurangan Karyawan (KK) didukung oleh data yang ada. Dari hasil pengujian diatas T statistic lebih besar dari pada T table sehingga hipotesa ke dua terbukti secara signifikan. Keadilan organisasi yang diberikan kepada karyawan dalam hal keadilan prosedural dan distributif sudah sesuai, sehingga dorongan dan tekanan karyawan untuk melakukan kecurangan tidak ada atau berpengaruh negatif. Dengan kata lain,

persepsi keadilan organisasi yang ada sudah tinggi dan merata, maka tingkat perilaku kecurangan tidak ada atau bisa dikatakan juga terdapat hubungan negatif. Keadilan organisasi yang tinggi dan merata bisa dibentuk dengan melalui persepsi positif dari keadilan organisasi kepada karyawan, sehingga akan mengakibatkan perilaku positif seperti kepuasan kerja, komitmen dan kepercayaan. Hasil tersebut sekaligus mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Bies et al (2001) and Goldman (2003), mengatakan bahwa persepsi yang jelek dari keadilan organisational seperti untuk meningkatkan tekanan atau dorongan karyawan untuk membalas lewat kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Lawler (1991) dalam Suhartini (2005) bahwa ketika seseorang mendapat perlakuan yang tidak adil maka akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan dan mereka akan melakukan perlawanan protes atau membalasnya dengan berdusta dan melakukan kecurangan

4.4.3 H3: Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kecurangan Karyawan

Terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan karyawan. Dari perhitungan menggunakan PLS ditemukan bahwa kesesuaian berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan. Karena memiliki *original sample estimate* sebesar -0,2662 nilai t-statistic sebesar 5,2062 (signifikan pada $p < 0.05$ T table 1,64). Dengan demikian hipotesa ketiga diterima yang berarti bahwa semakin sesuai kompensasi yang diberikan, maka akan dapat menekan terjadinya kecurangan karyawan diperusahaan. Artinya pemberian kompensasi yang sesuai pada perusahaan manufaktur di Indonesia secara signifikan

menurunkan kecurangan karyawan. Pemberian kompensasi seperti kompensasi keuangan dan maupun non keuangan dapat menurunkan kecurangan karyawan, yang terutama berbentuk kecenderungan untuk melakukan manipulasi, pemalsuan, atau perubahan akuntansi dan dokumen pendukungnya. Hasil ini sejalan dengan teori keagenan yang selama ini berlaku secara luas dalam ilmu akuntansi, serta kajian Dallas (2002) dan hasil penelitian Ribstein (2002). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wilopo (2006) dimana menurut Wilopo kesesuaian kompensasi tidak dapat menurunkan kecenderungan kecurangan. Berbeda dengan penelitian Wilopo, dalam penelitian Zulkarnain (2013) kompensasi yang sesuai dapat menurunkan kecurangan karyawan.

4.4.4 H4: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kecurangan Karyawan

Terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap kecurangan karyawan. Dari perhitungan menggunakan PLS ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan. Karena memiliki *original sample estimate* sebesar -0,0755 dan nilai *t-statistic* sebesar 1,7463 (signifikan pada $p < 0.05$ T table 1,64). Dengan demikian hipotesa keempat diterima yang berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi, maka akan dapat menekan terjadinya kecurangan karyawan diperusahaan. Artinya dalam penelitian ini komitmen organisasi dalam diri karyawan diperusahaan manufaktur sudah baik. Hal ini dapat ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan

yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi. Valentine et al (2002) mengatakan bahwa lingkungan etis sangat berhubungan erat dengan komitmen organisasi. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rae and Subramaniam (2008) yang menyatakan bahwa bahwa dalam suatu lingkungan yang lebih etis, karyawan akan cenderung mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan tersebut akan menjadi perilaku secara moral. Komitmen organisasi secara umum mengacu pada sikap-sikap dan perasaan karyawan dihubungkan dengan nilai-nilai dan cara perusahaan itu melakukan berbagai hal (Rae and Subramaniam, 2008). Dalam hal ini termasuk juga dalam melakukan tindak kecurangan. Apabila pegawai di suatu organisasi mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya tersebut hal ini dapat menurunkan tingkat terjadinya kecurangan karyawan. Maka semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin rendah tingkat terjadinya kecurangan karyawan

4.4.5 H5: Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Kecurangan Karyawan

Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap fraud di perusahaan. Dari perhitungan menggunakan PLS ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan. Karena memiliki *original sample estimate* sebesar -0,0659 dan nilai t-statistic sebesar 1,2518 (signifikan pada $p < 0.05$ T table 1,64). Dengan demikian H5 ditolak yang berarti bahwa semakin baik dan efektif gaya kepemimpinan dalam sistem

pemerintahan, maka tidak dapat menekan terjadinya fraud di perusahaan. Hal ini mungkin dikarenakan karena adanya hubungan yang tidak baik antara atasan dan bawahan. Keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan di organisasi dikarenakan adanya komunikasi yang baik dimana pemimpin telah menyampaikan pembagian tugas dengan baik. Proses komunikasi yang baik dalam suatu instansi mengakibatkan proses penyampaian informasi baik dari atasan kepada bawahan. Seperti yang telah dikemukakan oleh Robbin (2004 : 146) yaitu, komunikasi memelihara motivasi dengan memberi penjelasan kepada bawahan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja Sehingga terjalin kerjasama untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan. Sehingga dalam penelitian ini responden menganggap gaya kepemimpinan tidak berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan. Dimana apabila gaya kepemimpinan yang baik, belum tentu dapat menekan tindak kecurangan karyawan di perusahaan tersebut

4.4.6 H6: Budaya Etis Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kecurangan Karyawan

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan terdapat pengaruh positif antara Budaya etis organisasi terhadap kecurangan karyawan. Dilihat dari *original sample estimate* sebesar 0,1177 dan nilai t-statistic sebesar 1,3528 (signifikan pada $p < 0,05$ T table 1,64). Dengan demikian Hipotesa keempat ditolak bahwa semakin etis budaya organisasi maka semakin rendah terjadinya kecurangan karyawan. Selain itu terdapat pengaruh positif budaya etis organisasi terhadap kecurangan karyawan. Artinya semakin tinggi sikap etis yang dibangun dalam organisasi tidak dapat menurunkan kecurangan karyawan. Hal ini mungkin

dikarenakan tidak adanya perilaku etis yang dibangun dalam diri seorang pegawai sehingga mengakibatkan munculnya keinginan untuk melakukan kecurangan dari dalam diri. Adanya budaya etis organisasi yang baik saja tidak cukup untuk menekan kecurangan yang terjadi di perusahaan. Menurut teori *fraud triangle* ada tiga hal yang mempengaruhi orang melakukan *fraud* yaitu tekanan, kesempatan, dan peluang. Apabila tidak ada moralitas yang baik dalam diri seseorang, budaya etis organisasi tidak akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut. Sulistyowati (2007) dalam penelitiannya kultur organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai sense of belonging (rasa ikut memiliki) dan sense of identity (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi). Adanya kultur organisasi yang baik saja tidak cukup bila tidak ada moralitas individu yang baik yang dapat mengontrol perilaku tidak etis didalam organisasi.

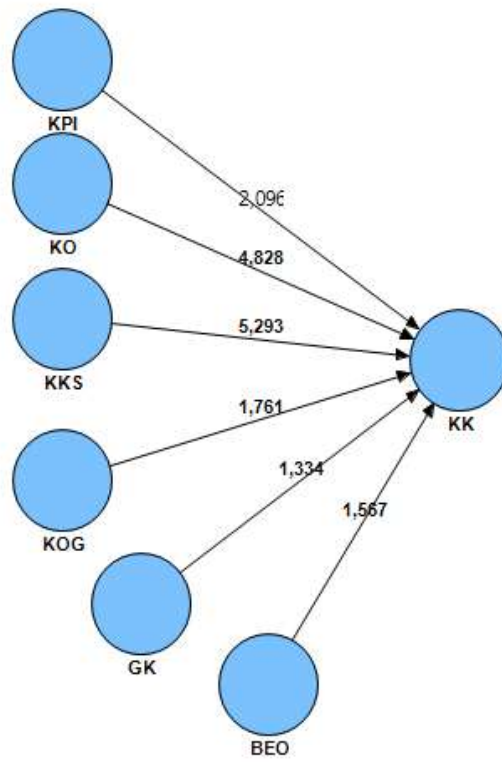
Tabel 4.9

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H1 : Kepatuhan Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan	Terbukti
H2 : Keadilan Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan	Terbukti
H3 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan	Terbukti
H4 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan	Terbukti
H5 : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan	Tidak Terbukti
H6 : Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan	Tidak Terbukti

Gambar 1

Hasil Penelitian



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal, Keadilan Organisasi, Budaya Etis Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi serta Gaya Kepemimpinan terhadap Tingkat Kecurangan Karyawan. Karakteristik responden didalamnya terdapat jenis kelamin, pendidikan terakhir dan waktu lama bekerja. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur bagian penjualan dan bagian akuntansi di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Surakarta. Dari 125 kuesioner yang sebar, 120 yang kembali dan 114 kuesioner yang dapat diolah sedangkan 6 kuesioner tidak lengkap.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepatuhan pengendalian internal terbukti berpengaruh untuk mencegah terjadinya kecurangan karyawan didalam perusahaan. Dari hasil penelitian tersebut Keadilan organisasi terbukti berpengaruh untuk mencegah kecurangan karyawan. Dari hasil penelitian ini variabel kesesuaian kompensasi juga terbukti berpengaruh mencegah kecurangan karyawan. Pada hasil penelitian ini komitmen organisasi terbukti berpengaruh untuk mencegah kecurangan karyawan. Dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan dan budaya etis organisasi tidak terbukti berpengaruh untuk mencegah terjadinya kecurangan akuntansi

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bahwa budaya etis yang baik tidak berpengaruh dalam menekan tindakan kecurangan karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan yang baik juga tidak berpengaruh dalam menekan tindak kecurangan karyawan. Ada banyak hal yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan tindak kecurangan, menurut teori *fraud traingle* ada tiga hal yang melatar belakangi seseorang dalam melakukan tindak kecurangan yaitu tekanan, peluang dan rasionalisasi. Gaya kepemimpinan serta budaya etis yang baik tidak cukup untuk menekan kecurangan karyawan di perusahaan apabila tidak ada sikap moral yang baik dari dalam karyawan. Bagi pihak perusahaan manufaktur diharapkan untuk meningkatkan dan memperbaiki komunikasi yang dijalin antaranya atasan dengan bawahan karena keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan di organisasi dikarenakan adanya komunikasi yang baik dimana pemimpin telah menyampaikan pembagian tugas dengan baik.

Didalam perusahaan pemberian kompensasi seperti kompensasi keuangan maupun non keuangan dapat menurunkan kecurangan karyawan di perusahaan manufaktur. Kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan merasa dihargai kerja kerasnya dan dapat mendapatkan hak sesuai dengan kewajiban yang telah dilakukannya. Kepatuhan pengendalian internal yang baik juga berpengaruh dalam menekan tindakan kecurangan karyawan di perusahaan manufaktur dengan adanya kepatuhan terhadap sistem maka sistem tersebut akan berjalan secara efektif dan dapat mencegah kecurangan karyawan di perusahaan manufaktur. Implikasi lain dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang

memiliki keadilan organisasi yang baik dapat menekan keinginan karyawan untuk melakukan kecurangan di perusahaan. Keadilan organisasi yang sesuai yang diberikan kepada karyawan dapat menekan dorongan karyawan untuk melakukan kecurangan. Keadilan organisasi yang tinggi dan merata bisa dibentuk dengan melalui persepsi positif dari keadilan organisasi kepada karyawan, sehingga akan mengakibatkan perilaku positif seperti kepuasan kerja, komitmen dan kepercayaan. Tujuan perusahaan akan mudah dicapai bila karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Loyalitas tersebut terwujud dalam komitmen organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi.

5.3 Keterbatasan penelitian dan Saran

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian yang ingin dicapai, antara lain :

1. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diolah dan dianalisis berdasarkan kuesioner persepsi jawaban dari responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya
2. Adanya keterbatasan dalam penyebaran kuisisioner sehingga hanya perusahaan manufaktur di wilayah Yogyakarta dan Surakarta saja yang diteliti. Model yang dijadikan figure penilaian terbatas pada bagian akuntansi dan penjualan di perusahaan manufaktur. Selain itu butuh waktu yang cukup lama untuk mendapatkan kembali kuisisioner yang telah terisi.
3. Dalam menjawab kuesioner responden banyak yang menjawab dengan tidak objektif dikarenakan penelitian ini menyangkut kecurangan sehingga

responden yang menjawab kuesioner memiliki rasa ketakutan membocorkan rahasia perusahaan menyebabkan jawaban yang diberikan responden kurang memberikan representasi data yang sebenarnya.

4. Dalam menjawab kuisisioner terdapat perbedaan pengalaman karyawan, sehingga dapat menyebabkan perbedaan sikap dalam menghadapi kepatuhan pengendalian internal, keadilan organisasi, kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya etis organisasi. Dengan adanya keterbatasan ini, untuk penelitian mendatang diharapkan dapat menggali faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kecurangan serta meneliti lebih luas dan memperluas objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), 2002. *Fraudulent Financial Reporting: 1987-1999: An Analysis of U.S. Public Companies*. New York: COSO.
- COSO. (1992). *Internal Control – Integrated Approach. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, Jersey City, NJ.*
- Daromes. 2006. Keadilan Organisasional dan Intensitas Turnover Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia. *Jurnal Maksi* Vol. 6 No. 2 Agustus 2006 : 187 – 202
- Dewi. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal: Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Falah.2007. Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika. *Simposium Nasional Akuntansi X.*
- Ghozali, Imam. (2006). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square PLS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Healy, Paul M., and Khrisna G. Palepu, 2000. A Review of Disclosure Literature. *Working Paper*. www.ssrn.com. Pristiyaniti, 2012, *Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Perusahaan*, *Accounting Analysis Journal: Universitas Negeri Semarang.*
- Hassan, A., & Chandaran, S. (2005). Quality Pengawas-Bawahan Hubungan dan Outcame Kerja: Organisasi Keadilan . *Jurnal Ekonomi dan*

Manajemen, 13 (1): 1-20, [http://
Www.iuu.edu.my/enmjurnal/131art2.pdf](http://Www.iuu.edu.my/enmjurnal/131art2.pdf) .

Jensen, M. C. and W. H. Meckling. 1976. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure, *University of Rochester*, Rochester.

Nurjanah. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). Thesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Puspasari dan Suwardi. 2012. Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Studi Eksperimen pada Konteks Pemerintah Daerah. *Simposium Nasional Akuntansi XV SIPE* 28.

Rae and Subramaniam.2008. Quality Of Internal Control Procedures Antecedents And Moderating Effect On Organisational Justice And Employee Fraud. *Managerial Auditing Journal* Vol. 23 No. 2, 2008 pp. 104-124.

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat.

Sulistiyowati.2007. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah tentang Tindak Korupsi.Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Stevens, D. E. 2002. The Effect of Reputation and Ethics on Budgetary Slack. *Journal of Management Accounting Research* 14: 153 –171.

Suhartini, (2005), “Keadilan dalam Pemberian Kompensasi,” *Jurnal Siasat Bisnis*,no. 4, Vol.2

Sunarto. 2009. *Teori Keagenan dan Manajemen Laba*, Kajian Akuntansi, 13-28.

- Soepardi, E.M. 2007. Upaya Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Negara. *Economics Business & Accounting Review*. II(1): 22-34.
- Tang, T. L., and Chiu R. K. 2003. Income, Money Ethic, Pay Satisfaction, Commitment and Unethical Behavior: is the Love of Money the Root of Evil for Hong Kong employees? *Journal of Business Ethics* 46(1): 13-27.
- Tjahjono, Heru Kurnianto. 2010a. *Hubungan Budaya Organisasional, Keefektifan Organisasional Dan Kepemimpinan: Telaah Perspektif Untuk Riset*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Thoyibatun.2009. Analysing The Influence Of Internal Control Compliance And Compensation Sistem Against Unethical Behavior And Accounting Fraud Tendency (Studies at State University in East Java. Palembang: Simposium Nasional Akuntansi XII.
- Thoyibatun, Siti. 2012. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* Volume 16, Nomor 2, Juni 2012 : 245 – 260.
- Wilopo. 2006. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Simposium Nasional Akuntansi IX.
- Wisesa. 2011. Integritas Moral dalam Konteks Pengambilan Keputusan Etis: Institut Teknologi Bandung.
- Wirawan, Nata. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2009. Structural Equation Modeling dengan Lisrel – PLS. Jakarta. Penerbit : Salemba.

Zulkarnain. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud pada Dinas Kota Surakarta, *Accounting Analysis Journal*: Universitas Negeri Semarang.

LAMPIRAN 1



KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth Bapak/Ibu/Saudara.

di tempat

Dengan hormat, Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan sebagai penunjang skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal, Keadilan Organisasi, Budaya Etis Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi serta Gaya Kepemimpinan terhadap Tingkat Kecurangan Karyawan.”** yang disusun sebagai salah satu syarat kelulusan program S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia mengisi kuisisioner sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang tertera berikut ini. Bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i sangat saya harapkan demi terselesainya penelitian ini. Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiaanya.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuisisioner ini, dengan rendah hati saya ucapkan terima kasih.

Dosen Pembimbing

Mahasiswa

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA.

Winda Kartika Sari Untoro

A. Pertanyaan Umum.

1. Nama :

(bila tidak keberatan)

2. Jenis Kelamin :

3. Pendidikan Terakhir :

5. Lama Bekerja : Tahun :

B. Pertanyaan Khusus.

Berikut ini adalah pertanyaan mengenai variabel independen yang akan di uji pada perusahaan tempat Bapak / Ibu bekerja. Bapak/ Ibu dimohon untuk diberikan tanggapan atas pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda “X” pada jawaban yang Bapak / Ibu anggap paling tepat.

No	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju						Sangat Setuju	
		1	2	3	4	5	6		
	<u>Kecurangan Karyawan</u>								
1	Agar laba perusahaan ini tampak lebih besar, maka wajar bila pimpinan bagian akuntansi di perusahaan ini memperkecil biaya-biaya yang tercatat dalam pembukuan perusahaan								
2	Bagi karyawan perusahaan ini, demi mengamankan posisi pegawai adalah wajar bila catatan dan dokumen penyuapan kepada manajemen atau								

	direksi dihilangkan dari pembukuan						
3	Pimpinan bagian akuntansi di perusahaan ini, sepatutnya berusaha untuk tidak menerima berbagai pembayaran fiktif dari karyawan yang ada di perusahaan						
	<u>Kepatuhan Pengendalian Internal</u>	1	2	3	4	5	6
4	Di perusahaan tempat saya bekerja, penerapan wewenang dan tanggung jawab tidak terlalu dipentingkan						
5	Di perusahaan tempat saya bekerja, bila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi dan bukti pendukung dapat diabaikan						
6	Di perusahaan tempat saya bekerja, pemeriksaan fisik atas kekayaan perusahaan (kas, persediaan dan lain-lain) hanya dilakukan pada saat diperlukan						
7	Di perusahaan tempat saya bekerja, sistem akuntansi tidak dapat mencatat seluruh informasi kegiatan operasional perusahaan						
8	Di perusahaan tempat saya bekerja pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal (misalnya, derajat keamanan kas, persediaan dsb) tidak dilakukan secara terus menerus						
	<u>Keadilan Organisasi</u>	1	2	3	4	5	6
10	Keputusan-keputusan yang dibuat oleh pimpinan dilaksanakan dengan cara yang sesuai						
11	Sebelum membuat keputusan, pimpinan menyakinkan bahwa semua kepentingan karyawan telah didengar dengan baik						

12	Pimpinan mengumpulkan informasi dengan akurat dan lengkap sebelum mengambil keputusan						
13	Pimpinan mengklarifikasi keputusan-keputusan dan memberikan informasi tambahan ketika saya meminta keterangan						
14	Semua keputusan yang diambil dilaksanakan secara konsisten kepada semua karyawan yang terlibat didalamnya						
	<u>Kesesuaian Kompensasi</u>	1	2	3	4	5	6
15	Kompensasi keuangan yang diberikan di perusahaan ini diukur sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan perusahaan						
16	Perusahaan ini menciptakan kondisi sehingga diakui bahwa semua karyawannya memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing						
17	Promosi di perusahaan ini diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para karyawan perusahaan						
18	Perusahaan ini dikelola oleh manajemen sedemikian sehingga para karyawannya memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik						
19	Pekerjaan sebagai penanggung jawab penyusunan laporan keuangan di perusahaan ini merupakan tugas yang menantang yang harus dicapai dalam waktu tertentu						
20	Di perusahaan ini, penanggung jawab penyusunan laporan keuangan dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian di bidangnya						

	<u>Komitmen Organisasi</u>	1	2	3	4	5	6
21	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.						
22	Saya suka membanggakan organisasi ini kepada orang-orang di luar organisasi ini.						
23	Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini.						
24	Saya gembira bahwa saya memilih untuk bekerja di organisasi ini						
25	Nilai-nilai saya sama dengan nilai-nilai organisasi ini						
26	Saya bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan agar organisasi ini berhasil sukses						
	<u>Gaya Kepemimpinan</u>	1	2	3	4	5	6
27	Pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan						
28	Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan						
29	Pimpinan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi						
30	Pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya						
31	Pimpinan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok						
32	Pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggungjawab dilakukan oleh bawahannya..						
	<u>Budaya Etis Organisasi</u>	1	2	3	4	5	6

	Di perusahaan ini terlihat dengan jelas peranan masing-masing sesuai dengan tugasnya						
	Di perusahaan ini terjalin komunikasi mengenai harapan-harapan untuk berperilaku etis atau sewajarnya						
	Di perusahaan ini dibiasakan dan dilatih untuk memiliki perilaku yang wajar saat sedang bekerja						
	Di perusahaan ini ada hukuman bagi yang melakukan tindakan di luar batas kewajaran atau berperilaku tidak etis						
	Di perusahaan ini terdapat mekanisme yang mengatur mengenai perlindungan etika						

LAMPIRAN 2

DATA KUISIONER

Responden	KK1	KK2	KK3	KPI1	KPI2	KPI3	KPI4	KPI5
Responden 1	2	3	2	5	5	5	4	5
Responden 2	3	1	3	4	5	4	4	3
Responden 3	2	2	2	4	4	4	4	2
Responden 4	2	2	3	3	2	3	3	2
Responden 5	1	2	4	4	4	3	3	3
Responden 6	1	1	3	2	2	2	2	2
Responden 7	2	2	3	3	4	3	4	3
Responden 8	2	1	4	4	4	3	3	2
Responden 9	2	2	4	4	4	2	3	1
Responden 10	3	3	3	3	5	4	3	1
Responden 11	4	4	3	2	4	3	2	2
Responden 12	3	4	4	2	3	2	2	3
Responden 13	2	2	3	2	4	2	3	2
Responden 14	3	4	4	4	3	3	4	3
Responden 15	2	1	2	3	2	3	3	2
Responden 16	3	3	3	3	1	4	2	3
Responden 17	3	2	3	4	1	4	3	2
Responden 18	3	4	3	3	2	3	3	2
Responden 19	3	2	4	4	3	3	2	1
Responden 20	2	1	2	3	2	4	1	2
Responden 21	3	3	4	2	3	4	1	1
Responden 22	2	2	3	3	3	4	2	2
Responden 23	4	3	3	4	3	3	2	3
Responden 24	2	2	3	3	2	4	3	2
Responden 25	1	1	1	2	2	2	2	1
Responden 26	2	2	2	2	3	3	3	3
Responden 27	4	3	3	2	3	2	2	3
Responden 28	1	1	2	1	1	1	1	1
Responden 29	2	2	1	3	3	5	5	3
Responden 30	6	6	6	1	1	1	1	1
Responden 31	1	1	2	2	2	2	2	2
Responden 32	3	3	3	2	2	2	2	2
Responden 33	1	1	2	2	2	2	2	2
Responden 34	3	3	3	2	3	2	2	2

Responden 35	5	4	4	2	2	2	2	2
Responden 36	1	1	4	3	3	2	3	2
Responden 37	2	1	2	4	4	4	4	2
Responden 38	1	1	2	2	2	2	2	2
Responden 39	5	5	5	1	1	1	1	1
Responden 40	2	2	2	4	3	3	3	2
Responden 41	1	1	2	2	2	2	2	1
Responden 42	1	1	1	3	2	2	2	1
Responden 43	5	5	6	2	3	1	2	3
Responden 44	4	1	2	2	3	2	1	1
Responden 45	2	2	3	3	2	3	3	2
Responden 46	2	1	2	2	2	3	4	3
Responden 47	1	2	2	3	2	1	2	2
Responden 48	1	1	2	1	3	1	4	1
Responden 49	1	1	2	3	4	3	3	5
Responden 50	6	6	6	2	4	2	5	1
Responden 51	5	5	6	1	1	1	1	1
Responden 52	1	1	2	2	2	2	3	1
Responden 53	2	2	4	3	3	2	2	2
Responden 54	5	2	3	2	2	2	2	2
Responden 55	1	1	3	1	1	1	1	1
Responden 56	3	2	4	3	3	3	4	3
Responden 57	3	1	3	2	2	2	2	3
Responden 58	1	1	3	3	3	3	4	3
Responden 59	4	1	3	1	4	3	3	1
Responden 60	2	1	3	1	3	3	3	1
Responden 61	1	1	3	4	5	4	4	4
Responden 62	3	4	5	2	2	2	2	2
Responden 63	3	1	3	2	2	2	2	3
Responden 64	4	2	3	3	3	3	4	2
Responden 65	3	1	3	2	4	2	4	2
Responden 66	2	2	2	3	3	2	3	2
Responden 67	2	2	2	2	3	2	3	2
Responden 68	3	3	3	2	1	2	2	2
Responden 69	5	4	5	1	2	2	4	4
Responden 70	5	4	5	2	2	2	2	2
Responden 71	5	4	4	3	3	4	2	2
Responden 72	3	3	3	2	2	3	3	1
Responden 73	2	2	3	2	3	2	2	1
Responden 74	1	1	1	1	2	2	2	1
Responden 75	5	4	5	3	2	4	4	3

Responden 76	2	4	5	2	2	3	2	1
Responden 77	4	1	4	1	1	1	1	2
Responden 78	5	1	2	1	1	1	1	1
Responden 79	3	2	2	1	2	1	2	1
Responden 80	6	5	4	3	3	3	3	2
Responden 81	5	2	2	1	2	1	1	2
Responden 82	4	5	3	3	2	2	3	2
Responden 83	4	2	2	1	2	2	1	1
Responden 84	2	5	2	2	2	2	2	1
Responden 85	3	2	3	1	2	1	2	2
Responden 86	4	3	3	2	3	2	2	3
Responden 87	3	3	5	2	2	2	1	2
Responden 88	1	1	2	3	3	3	3	3
Responden 89	1	2	2	3	2	1	2	2
Responden 90	2	1	2	1	3	2	3	1
Responden 91	2	1	2	3	4	3	2	5
Responden 92	1	1	1	2	4	2	4	1
Responden 93	2	1	2	2	3	1	3	2
Responden 94	2	1	3	4	4	4	3	4
Responden 95	2	2	3	4	4	2	3	1
Responden 96	4	4	3	3	2	2	3	1
Responden 97	4	4	2	2	4	3	2	2
Responden 98	3	4	3	4	4	4	5	4
Responden 99	2	2	3	2	4	2	3	2
Responden 100	3	4	3	4	3	3	4	3
Responden 101	2	1	3	3	2	3	3	2
Responden 102	3	3	2	1	1	1	1	1
Responden 103	3	3	1	2	2	3	3	1
Responden 104	2	2	1	2	3	2	2	1
Responden 105	1	1	2	1	2	2	2	1
Responden 106	5	4	4	3	2	4	4	3
Responden 107	2	4	3	2	2	3	2	1
Responden 108	3	1	3	1	1	1	1	2
Responden 109	3	1	1	1	1	1	1	1
Responden 110	3	2	1	1	2	1	2	1
Responden 111	6	5	4	3	3	3	3	2
Responden 112	5	2	1	1	2	1	1	2
Responden 113	4	5	4	3	2	2	3	2
Responden 114	4	2	2	1	2	2	1	1

Responden	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KKS 1	KKS 2	KKS 3	KKS 4	KKS 5	KKS 6
Responden 1	2	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2
Responden 2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6
Responden 3	5	3	3	3	3	3	5	5	2	6	5
Responden 4	5	3	4	4	5	5	6	6	4	5	4
Responden 5	4	4	4	4	4	4	5	6	4	3	4
Responden 6	5	6	6	5	5	6	6	6	3	5	5
Responden 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden 8	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4
Responden 9	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4
Responden 10	5	4	5	5	4	3	4	4	4	6	4
Responden 11	5	5	6	4	6	4	5	5	3	5	5
Responden 12	6	4	5	3	5	5	4	6	4	4	6
Responden 13	6	3	5	4	4	4	6	5	5	5	5
Responden 14	5	2	4	4	5	3	6	4	6	6	4
Responden 15	4	3	4	5	3	6	5	5	5	5	5
Responden 16	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5
Responden 17	6	3	3	6	5	5	3	5	3	6	6
Responden 18	5	5	6	5	5	6	4	4	4	6	5
Responden 19	4	5	5	6	6	3	5	5	5	5	4
Responden 20	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5
Responden 21	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5
Responden 22	6	6	4	4	4	6	5	4	3	6	5
Responden 23	6	3	3	4	3	3	4	5	2	5	4
Responden 24	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4
Responden 25	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
Responden 26	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	2
Responden 27	5	4	3	3	4	3	3	3	6	5	6
Responden 28	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
Responden 29	4	5	5	6	6	6	5	5	4	5	5
Responden 30	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
Responden 31	5	5	5	6	5	5	5	5	4	4	4
Responden 32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Responden 33	5	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6
Responden 34	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Responden 35	5	3	3	3	3	2	6	6	5	6	6
Responden 36	5	5	5	6	6	6	6	5	2	5	5
Responden 37	4	4	5	5	5	5	6	6	5	5	5
Responden 38	6	6	6	6	5	6	5	5	4	5	5
Responden 39	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6

Responden 40	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4
Responden 41	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Responden 42	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Responden 43	6	6	5	5	6	5	6	5	1	6	6
Responden 44	5	5	6	6	5	6	4	3	6	6	6
Responden 45	6	5	4	4	5	4	6	4	4	4	4
Responden 46	5	5	6	5	6	5	5	2	4	5	4
Responden 47	5	5	6	6	5	5	4	3	5	4	5
Responden 48	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	4
Responden 49	4	5	6	6	6	5	3	2	2	3	3
Responden 50	6	1	2	2	2	3	5	3	6	5	5
Responden 51	6	6	4	5	5	5	6	6	6	6	6
Responden 52	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6
Responden 53	6	6	6	6	6	6	5	3	6	5	5
Responden 54	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5
Responden 55	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Responden 56	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Responden 57	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4
Responden 58	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3
Responden 59	6	6	6	6	6	6	5	4	6	6	4
Responden 60	5	6	6	6	6	6	5	4	6	6	4
Responden 61	4	6	5	5	5	6	6	6	4	4	4
Responden 62	5	2	4	2	2	3	5	5	5	6	5
Responden 63	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4
Responden 64	4	4	5	6	4	5	4	3	6	6	5
Responden 65	6	5	5	4	4	4	6	2	6	5	6
Responden 66	5	5	4	4	4	5	5	6	2	5	5
Responden 67	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
Responden 68	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
Responden 69	4	3	2	1	2	3	4	4	4	4	3
Responden 70	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	6
Responden 71	4	4	4	5	3	3	5	4	4	6	6
Responden 72	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	6
Responden 73	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5
Responden 74	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6
Responden 75	5	3	1	2	3	3	5	4	5	3	4
Responden 76	5	5	4	5	5	6	5	6	5	5	5
Responden 77	6	5	6	6	6	6	5	5	2	6	5
Responden 78	6	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5
Responden 79	5	4	5	6	5	6	4	4	4	3	4
Responden 80	4	1	2	3	4	3	4	5	2	4	4

Responden 81	5	5	5	5	6	6	6	5	1	5	5
Responden 82	5	3	2	2	1	4	4	6	2	4	5
Responden 83	6	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5
Responden 84	6	5	6	5	6	5	5	5	5	6	6
Responden 85	5	5	6	6	6	5	5	6	4	4	5
Responden 86	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5
Responden 87	4	6	5	6	5	5	6	6	5	5	5
Responden 88	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
Responden 89	5	5	6	4	5	5	4	3	5	5	6
Responden 90	5	6	6	5	4	6	5	4	6	4	5
Responden 91	4	4	5	5	4	5	1	2	2	3	3
Responden 92	6	5	4	5	5	5	5	3	6	5	5
Responden 93	6	6	4	5	5	5	6	6	6	6	4
Responden 94	2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3
Responden 95	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4
Responden 96	5	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4
Responden 97	5	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5
Responden 98	3	4	5	3	5	5	4	6	3	3	3
Responden 99	6	3	5	4	4	4	3	3	5	5	5
Responden 100	5	2	4	4	5	3	3	3	6	6	4
Responden 101	4	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5
Responden 102	6	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
Responden 103	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	6
Responden 104	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5
Responden 105	6	6	6	4	4	6	6	5	5	6	6
Responden 106	5	3	3	2	2	3	5	4	5	3	4
Responden 107	5	5	4	5	5	6	5	6	5	5	5
Responden 108	6	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3
Responden 109	6	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5
Responden 110	5	6	6	5	5	6	4	4	4	3	4
Responden 111	4	1	2	2	3	2	4	5	2	4	4
Responden 112	5	5	5	5	6	6	4	4	4	4	4
Responden 113	5	5	4	5	5	5	4	6	2	4	5
Responden 114	6	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5

Responden	KO G1	KO G2	KO G3	KO G4	KO G5	KO G6	GK 1	GK 2	GK 3	GK 4	GK 5	GK 6
Responden 1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5	2	2
Responden 2	3	3	4	3	4	2	3	4	4	6	2	4
Responden 3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	4	5

Responden 4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
Responden 5	4	6	5	6	6	6	6	6	6	5	3	3
Responden 6	5	5	6	5	4	4	5	5	5	6	3	4
Responden 7	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5
Responden 8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4
Responden 9	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
Responden 10	4	4	5	4	5	6	5	4	5	4	5	5
Responden 11	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	6
Responden 12	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
Responden 13	4	6	4	6	4	5	5	4	6	5	5	4
Responden 14	3	6	5	5	4	6	5	5	5	5	4	5
Responden 15	5	6	5	4	5	5	6	3	4	6	5	5
Responden 16	6	5	5	5	6	6	4	4	5	5	6	6
Responden 17	5	5	6	4	5	5	5	5	4	4	5	5
Responden 18	4	5	6	5	4	5	6	6	5	5	4	4
Responden 19	5	4	6	5	5	5	4	5	5	4	5	5
Responden 20	6	5	5	6	4	4	5	4	5	5	4	5
Responden 21	4	4	4	5	5	5	5	5	4	6	5	4
Responden 22	5	5	5	6	6	5	5	5	5	6	4	5
Responden 23	4	5	4	6	5	4	4	4	6	5	4	6
Responden 24	5	5	5	6	4	4	5	5	4	5	5	5
Responden 25	5	4	4	4	5	3	4	6	6	6	6	6
Responden 26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Responden 27	4	6	6	5	6	5	4	6	5	3	5	6
Responden 28	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Responden 29	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

Responden 30	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Responden 31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5
Responden 32	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5
Responden 33	6	3	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5
Responden 34	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Responden 35	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Responden 36	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Responden 37	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Responden 38	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	6
Responden 39	4	5	6	5	5	6	5	6	6	5	4	5
Responden 40	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5
Responden 41	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Responden 42	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6
Responden 43	4	5	5	6	6	4	6	6	5	1	5	6
Responden 44	4	5	4	5	6	4	5	6	3	6	3	5
Responden 45	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
Responden 46	6	3	4	4	5	6	5	4	5	4	4	5
Responden 47	3	4	2	4	5	4	5	4	2	4	3	4
Responden 48	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Responden 49	3	5	5	5	5	6	5	5	3	5	5	5
Responden 50	4	6	6	4	5	2	3	5	2	5	2	6
Responden 51	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6
Responden 52	4	5	4	5	5	4	4	5	5	6	5	5

Responden 53	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	6
Responden 54	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4
Responden 55	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Responden 56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden 57	6	5	5	5	5	5	6	6	6	3	5	5
Responden 58	3	2	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3
Responden 59	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5
Responden 60	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5
Responden 61	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3
Responden 62	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5
Responden 63	6	5	5	5	5	5	6	6	6	3	5	5
Responden 64	5	4	5	3	4	3	5	3	5	6	4	4
Responden 65	6	4	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5
Responden 66	3	5	5	5	5	5	5	4	4	6	4	4
Responden 67	3	5	6	6	6	6	6	5	5	5	2	5
Responden 68	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
Responden 69	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5
Responden 70	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3
Responden 71	5	3	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4
Responden 72	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
Responden 73	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
Responden 74	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5
Responden 75	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3

Responden 76	4	5	5	4	5	4	5	6	5	5	5	5
Responden 77	5	6	5	6	6	5	5	6	6	5	5	5
Responden 78	5	6	5	5	5	5	5	6	6	1	5	5
Responden 79	6	6	6	6	5	5	5	4	6	1	3	5
Responden 80	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Responden 81	4	6	6	5	6	5	5	6	6	6	5	6
Responden 82	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	4	4
Responden 83	5	6	5	6	5	6	6	6	6	5	4	5
Responden 84	4	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5
Responden 85	4	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5
Responden 86	4	5	4	4	5	6	5	4	4	5	5	5
Responden 87	5	5	5	6	5	5	5	6	5	6	4	5
Responden 88	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3
Responden 89	4	4	2	4	5	4	5	4	2	4	3	4
Responden 90	6	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
Responden 91	4	5	5	5	5	6	5	5	3	5	5	6
Responden 92	3	6	5	4	5	2	3	5	2	5	4	4
Responden 93	6	5	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6
Responden 94	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4
Responden 95	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
Responden 96	4	4	5	4	5	6	5	4	5	1	5	5
Responden 97	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	6
Responden 98	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3

Responden 99	3	6	4	6	4	5	5	4	6	3	5	4
Responden 100	3	6	5	5	4	6	5	5	5	5	4	5
Responden 101	5	6	5	4	5	5	6	3	4	6	5	5
Responden 102	4	5	5	5	6	6	4	4	5	3	6	6
Responden 103	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
Responden 104	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
Responden 105	6	3	3	2	2	3	3	3	3	6	4	5
Responden 106	6	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Responden 107	5	5	5	4	5	4	5	6	5	5	5	5
Responden 108	2	6	5	6	6	5	5	6	6	2	2	3
Responden 109	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5
Responden 110	6	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	5
Responden 111	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Responden 112	3	6	6	5	6	5	5	6	6	6	5	6
Responden 113	5	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	4
Responden 114	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	4	5

Responden	BEO1	BEO2	BEO3	BEO4	BEO5
Responden 1	2	2	2	2	2
Responden 2	3	3	4	4	3
Responden 3	5	5	5	5	5
Responden 4	5	5	4	5	5
Responden 5	4	4	4	4	4
Responden 6	5	4	5	4	4
Responden 7	5	4	5	5	4
Responden 8	4	4	3	4	4
Responden 9	4	5	4	4	5
Responden 10	4	4	4	5	4

Responden 11	5	5	5	6	5
Responden 12	4	5	5	5	5
Responden 13	5	4	4	4	4
Responden 14	5	5	5	5	5
Responden 15	4	4	6	5	4
Responden 16	5	6	5	4	6
Responden 17	4	5	4	5	5
Responden 18	5	4	5	6	4
Responden 19	5	5	4	5	5
Responden 20	4	5	5	4	5
Responden 21	5	5	4	5	5
Responden 22	4	4	5	4	4
Responden 23	4	4	4	5	4
Responden 24	5	4	5	6	4
Responden 25	6	6	6	6	6
Responden 26	2	2	2	2	2
Responden 27	6	6	5	5	6
Responden 28	6	6	6	6	6
Responden 29	6	6	6	6	6
Responden 30	6	6	6	6	6
Responden 31	5	5	5	5	5
Responden 32	4	5	5	5	5
Responden 33	5	5	5	5	5
Responden 34	6	6	6	6	6
Responden 35	4	4	4	4	4
Responden 36	5	5	5	5	5
Responden 37	4	4	4	4	4
Responden 38	6	5	6	5	5
Responden 39	5	6	5	6	6
Responden 40	5	3	5	5	3
Responden 41	6	5	5	6	5
Responden 42	5	6	5	6	6
Responden 43	4	6	5	6	6
Responden 44	4	5	6	5	5
Responden 45	5	5	4	5	5
Responden 46	6	4	6	5	4
Responden 47	5	4	5	5	4
Responden 48	5	5	6	6	5
Responden 49	5	5	5	5	5
Responden 50	6	2	4	4	2
Responden 51	6	6	6	6	6

Responden 52	6	5	6	6	5
Responden 53	6	5	6	6	5
Responden 54	4	4	4	4	4
Responden 55	6	6	6	6	6
Responden 56	4	4	4	4	4
Responden 57	4	5	5	4	5
Responden 58	3	2	2	4	2
Responden 59	5	5	5	5	5
Responden 60	5	5	5	5	5
Responden 61	2	3	3	3	3
Responden 62	4	5	4	5	5
Responden 63	4	5	5	4	5
Responden 64	5	4	5	3	4
Responden 65	3	3	3	3	3
Responden 66	4	4	4	4	4
Responden 67	6	6	6	5	6
Responden 68	5	4	5	5	4
Responden 69	5	2	5	5	2
Responden 70	3	4	4	4	4
Responden 71	4	5	5	4	5
Responden 72	5	5	5	4	5
Responden 73	5	4	5	6	4
Responden 74	4	5	6	6	5
Responden 75	3	4	4	4	4
Responden 76	5	5	5	4	5
Responden 77	5	5	2	5	5
Responden 78	6	6	6	5	6
Responden 79	3	4	4	6	4
Responden 80	4	4	4	4	4
Responden 81	5	6	6	6	6
Responden 82	5	5	6	5	5
Responden 83	5	6	5	5	6
Responden 84	6	6	5	6	6
Responden 85	5	6	6	5	6
Responden 86	4	5	5	5	5
Responden 87	5	6	5	5	6
Responden 88	3	3	3	3	3
Responden 89	5	4	5	5	4
Responden 90	5	5	5	5	5
Responden 91	5	6	6	5	6
Responden 92	4	5	4	5	5

Responden 93	5	6	5	6	6
Responden 94	3	3	3	2	3
Responden 95	4	5	4	4	5
Responden 96	6	6	6	5	6
Responden 97	5	5	5	6	5
Responden 98	3	3	3	3	3
Responden 99	5	4	4	4	4
Responden 100	5	5	5	5	5
Responden 101	4	4	6	5	4
Responden 102	5	6	5	4	6
Responden 103	5	5	5	4	5
Responden 104	5	4	5	6	4
Responden 105	4	5	6	6	5
Responden 106	3	4	4	4	4
Responden 107	5	5	5	4	5
Responden 108	4	4	2	3	4
Responden 109	6	6	6	5	6
Responden 110	3	4	4	6	4
Responden 111	4	4	4	4	4
Responden 112	5	6	6	6	6
Responden 113	5	5	6	5	5
Responden 114	5	6	5	5	6

LAMPIRAN 3

Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	%
Kuisisioner yang disebar	125	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	5	6,25%
Kuisisioner yang kembali	120	93,75%
Kuisisioner yang pengisiannya tidak lengkap dan tidak memenuhi syarat	6	7,5%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	114	86,25%

LAMPIRAN 4

Klasifikasi responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	%
Laki-laki	41	35,97%
Perempuan	73	64,03%
Total	114	100%

Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Keterangan	Jumlah	%
Diploma (D3)	23	20,10%
Strata 1 (S1)	59	51,75%
Strata 2 (S2)	18	15,70%
Total	114	100%

Klasifikasi Responden Berdasarkan Waktu Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	%
>5 Tahun	61	53,50%
5 – 10 Tahun	53	46,49%
Total	114	100%

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Validitas AVE dan Akar AVE

	AVE	AKAR AVE
BEO	0,8329	0,912634
GK	1,0000	1,000000
KK	0,7294	0,854049
KKS	1,0000	1,000000
KO	0,764	0,874071
KOG	1,0000	1,000000
KPI	0,6408	0,8005

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Validitas Correlation of the Laten Variabel

	BEO	GK	KK	KKS	KO	KOG	KPI
BEO	1	0	0	0	0	0	0
GK	0,2984	1	0	0	0	0	0
KK	-0,0476	-0,1798	1	0	0	0	0
KKS	0,376	0,2275	-0,404	1	0	0	0
KO	0,3793	0,2659	-0,4519	0,7715	1	0	0
KOG	0,3851	0,1378	-0,0858	0,1194	0,2551	1	0
KPI	-0,463	0,0014	-0,0938	-0,3314	-0,1868	-0,293	1

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Reliabilitas Composite Reliability dan Cronbachs Alpha

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
BEO	0,8329	0,9088	0	0,8013
GK	1,0000	1,0000	0	1,0000
KK	0,7294	0,8895	0,2716	0,8182
KKS	1,0000	1,0000	0	1,0000
KO	0,764	0,9283	0	0,8978
KOG	1,0000	1,0000	0	1,0000
KPI	0,6408	0,8763	0	0,8366

LAMPIRAN 8

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H1 : Kepatuhan Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan	Terbukti
H2 : Keadilan Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan	Terbukti
H3 : Kesusaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan	Terbukti
H4 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan	Terbukti
H5 : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan	Tidak Terbukti
H6 : Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan karyawan	Tidak Terbukti

LAMPIRAN 9

Outer Loading dan Cross Loading

Outer Loading dan Cross Loading tahap 1(sebelum drop pertanyaan)

	BEO	GK	KK	KKS	KO	KOG	KPI
BEO2	0,4949	0	0	0	0	0	0
BEO3	0,8999	0	0	0	0	0	0
BEO4	0,874	0	0	0	0	0	0
BEO5	0,4949	0	0	0	0	0	0
BEOI	0,6979	0	0	0	0	0	0
GK1	0	0,3921	0	0	0	0	0
GK2	0	0,0145	0	0	0	0	0
GK3	0	0,1824	0	0	0	0	0
GK4	0	0,8984	0	0	0	0	0
GK5	0	0,4063	0	0	0	0	0
GK6	0	0,3131	0	0	0	0	0
KK1	0	0	0,8971	0	0	0	0
KK2	0	0	0,8934	0	0	0	0
KK3	0	0	0,7607	0	0	0	0
KKS1	0	0	0	0,9181	0	0	0
KKS2	0	0	0	0,48	0	0	0
KKS3	0	0	0	0,2972	0	0	0
KKS4	0	0	0	0,4911	0	0	0
KKS5	0	0	0	0,2495	0	0	0
KKS6	0	0	0	0,2788	0	0	0
KO1	0	0	0	0	0,1759	0	0
KO2	0	0	0	0	0,8412	0	0
KO3	0	0	0	0	0,8973	0	0
KO4	0	0	0	0	0,8912	0	0
KO5	0	0	0	0	0,8654	0	0
KOG1	0	0	0	0	0	0,3954	0
KOG2	0	0	0	0	0	0,2522	0
KOG3	0	0	0	0	0	0,1521	0
KOG4	0	0	0	0	0	0,5466	0
KOG5	0	0	0	0	0	0,5137	0
KOG6	0	0	0	0	0	0,8011	0
KPI1	0	0	0	0	0	0	0,7879
KPI2	0	0	0	0	0	0	0,9005

KPI3	0	0	0	0	0	0	0,7143
KPI4	0	0	0	0	0	0	0,7788
KPI5	0	0	0	0	0	0	0,4313

	BEO	GK	KK	KKS	KO	KOG	KPI
BEO2	0,4949	0,2934	0,0108	0,2625	0,3278	0,4266	-0,5197
BEO3	0,8999	0,4093	-0,0435	0,3436	0,2974	0,2752	-0,4011
BEO4	0,874	0,306	-0,0362	0,3549	0,4	0,287	-0,4225
BEO5	0,4949	0,2934	0,0108	0,2625	0,3278	0,4266	-0,5197
BEOI	0,6979	0,2835	-0,0062	0,2424	0,2513	0,305	-0,3983
GK1	0,3862	0,3921	-0,065	0,2565	0,2299	0,5302	-0,4322
GK2	0,3247	0,0145	0,0978	0,2424	0,2495	0,3018	-0,4343
GK3	0,2464	0,1824	-0,026	0,2499	0,2497	0,446	-0,4177
GK4	0,2978	0,8984	-0,1811	0,3009	0,266	0,0979	0,0111
GK5	0,4678	0,4063	-0,0528	0,2566	0,2625	0,4649	-0,3814
GK6	0,7034	0,3131	-0,0034	0,2784	0,3038	0,3138	-0,3869
KK1	-0,0443	-0,2778	0,8971	-0,3811	-0,4364	-0,1694	-0,1926
KK2	0,0308	-0,1277	0,8934	-0,3939	-0,3913	-0,1542	-0,025
KK3	-0,1733	-0,1763	0,7607	-0,274	-0,3121	-0,0785	0,0133
KKS1	0,3501	0,2552	-0,4038	0,9181	0,7706	0,1361	-0,326
KKS2	0,1525	0,389	-0,0916	0,48	0,3414	0,0371	-0,1012
KKS3	0,1074	0,3852	-0,0256	0,2972	0,1717	0,0717	-0,1092
KKS4	0,277	0,1545	-0,1583	0,4911	0,2301	0,058	-0,1574
KKS5	0,3567	0,3262	-0,0162	0,2495	0,2346	0,1068	-0,1584
KKS6	0,4235	0,3291	0,0709	0,2788	0,2362	0,1191	-0,3385
KO1	0,366	0,1124	0,0129	0,3043	0,1759	0,2254	-0,5351
KO2	0,2659	0,2465	-0,3854	0,7002	0,8412	0,1608	-0,1848
KO3	0,3452	0,2611	-0,4617	0,6848	0,8973	0,2681	-0,1403
KO4	0,2783	0,2429	-0,407	0,6891	0,8912	0,2618	-0,189
KO5	0,3052	0,2286	-0,2962	0,5864	0,8654	0,2751	-0,0952
KOG1	0,2988	0,2971	-0,0379	0,3238	0,1757	0,3954	-0,3549
KOG2	0,3803	0,2254	0,0127	0,214	0,1002	0,2522	-0,4208
KOG3	0,3422	0,2382	0,0763	0,2246	0,1899	0,1521	-0,3003
KOG4	0,2761	0,174	-0,0233	0,1805	0,2583	0,5466	-0,3354
KOG5	0,3151	0,2186	-0,0341	0,1774	0,2498	0,5137	-0,3303
KOG6	0,2988	0,3035	-0,0857	0,1185	0,253	0,8011	-0,296
KPI1	-0,3708	0,0211	-0,0608	-0,3747	-0,2292	-0,168	0,7879
KPI2	-0,3232	-0,1249	-0,1162	-0,2179	-0,0441	-0,2352	0,9005
KPI3	-0,358	0,0157	-0,0289	-0,2574	-0,2107	-0,2262	0,7143
KPI4	-0,2382	-0,0937	-0,0503	-0,255	-0,2825	-0,3641	0,7788

KPI5	-0,3583	-0,1317	0,0167	-0,3597	-0,2332	-0,063	0,4313
------	---------	---------	--------	---------	---------	--------	--------

Outer Loading dan Cross Loading tahap 2 (setelah drop pertanyaan)

	BEO	GK	KK	KKS	KO	KOG	KPI
BEO3	0,9303	0	0	0	0	0	0
BEO4	0,8946	0	0	0	0	0	0
GK4	0	1	0	0	0	0	0
KK1	0	0	0,8906	0	0	0	0
KK2	0	0	0,8937	0	0	0	0
KK3	0	0	0,7722	0	0	0	0
KKS1	0	0	0	1	0	0	0
KO2	0	0	0	0	0,8405	0	0
KO3	0	0	0	0	0,8977	0	0
KO4	0	0	0	0	0,8918	0	0
KO5	0	0	0	0	0,8652	0	0
KOG6	0	0	0	0	0	1	0
KPI1	0	0	0	0	0	0	0,791
KPI2	0	0	0	0	0	0	0,9019
KPI3	0	0	0	0	0	0	0,7184
KPI4	0	0	0	0	0	0	0,7797

	BEO	GK	KK	KKS	KO	KOG	KPI
BEO3	0,9303	0,2898	-0,0473	0,3458	0,2998	0,3306	-0,4106
BEO4	0,8946	0,252	-0,0388	0,3413	0,404	0,3783	-0,4387
GK4	0,2984	1	-0,1798	0,2275	0,2659	0,1378	0,0014
KK1	-0,0182	-0,2401	0,8906	-0,3419	-0,4354	-0,0873	-0,1867
KK2	0,0287	-0,0743	0,8937	-0,3862	-0,3905	-0,0566	-0,0258
KK3	-0,1816	-0,1273	0,7722	-0,3061	-0,3121	-0,0768	0,0199
KKS1	0,376	0,2275	-0,404	1	0,7715	0,1194	-0,3314
KO2	0,2858	0,267	-0,3823	0,6942	0,8405	0,0864	-0,1844
KO3	0,3602	0,2393	-0,4609	0,6855	0,8977	0,2287	-0,1511
KO4	0,3339	0,196	-0,4079	0,703	0,8918	0,2672	-0,203
KO5	0,3461	0,2295	-0,2947	0,5987	0,8652	0,3322	-0,1018
KOG6	0,3851	0,1378	-0,0858	0,1194	0,2551	1	-0,293
KPI1	-0,4151	0,0532	-0,0561	-0,3402	-0,2339	-0,2358	0,791
KPI2	-0,381	-0,0095	-0,1139	-0,2323	-0,0482	-0,2094	0,9019
KPI3	-0,4011	0,0415	-0,0272	-0,2603	-0,2155	-0,2613	0,7184
KPI4	-0,3519	-0,0578	-0,0474	-0,313	-0,2861	-0,3265	0,7797

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
BEO -> KK	0,1177	0,087	0,087	0,087	1,3528
GK -> KK	-0,0659	-0,0654	0,0526	0,0526	1,2518
KKS -> KK	-0,2662	-0,2537	0,0511	0,0511	5,2062
KO -> KK	-0,2925	-0,2969	0,0616	0,0616	4,7522
KOG -> KK	-0,0755	-0,066	0,0433	0,0433	1,7463
KPI -> KK	-0,2042	-0,1933	0,0813	0,0813	2,5136

LAMPIRAN 11

Hasil Penelitian

