

**PENGARUH SPIRITUALITAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP BUDAYA ORGANISASI UNTUK PENCEGAHAN
KECURANGAN**
(Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta)



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Sari Kartikaningrum

No. Mahasiswa: 15312091

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH SPIRITUALITAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP BUDAYA ORGANISASI UNTUK PENCEGAHAN
KECURANGAN**

(Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta)

SKRIPSI

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

Oleh:

Nama : Sari Kartikaningrum

No. Mahasiswa : 15312091

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam 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 dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 31 Januari 2019

Penulis,



(Sari Kartikaningrum)

**PENGARUH SPIRITUALITAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP BUDAYA ORGANISASI UNTUK PENCEGAHAN
KECURANGAN**

(Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Sari Kartikaningrum

No. Mahasiswa: 15312091

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 13 Februari 2019

Dosen Pembimbing,



(Maulidyati Aisyah, S.E., M.Com(Adv))

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH SPIRITUALITAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA
ORGANISASI UNTUK PENCEGAHAN KECURANGAN (STUDI EMPIRIS PADA
PEGAWAI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA)**

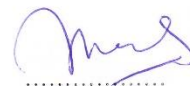
Disusun Oleh : **SARI KARTIKANINGRUM**

Nomor Mahasiswa : **15312091**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 13 Maret 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Maulidyati Aisyah, SE., M.Com(Adv)



Penguji : Yuni Nustini, Dra., MAFIS., Ak., CA., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Fa inna ma'al-ushri yusra

“Maka sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan”

Inna ma'al-'ushri yusra

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

[94 : 5-6]

“You may delay but TIME will not” – Benjamin Franklin

(Kamu mungkin bisa menunda, tetapi waktu tidak dapat tertunda).

“Do good, and good things will come back to you” – Penulis

(Berbuatlah baik, maka kebaikan itu akan berbalik kepadamu).

Teruntuk,

Kedua Orang tua, Keluarga

dan Sahabat

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis diberi kekuatan dan kesempatan untuk menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Spiritualitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi untuk Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta)”**.

Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Penulisan tugas akhir ini tentunya masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Namun, berkat dukungan berbagai pihak Alhamdulillah tugas akhir ini dapat terselesaikan.

Oleh karena itu, dengan ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih atas dukungan, doa, dan bantuan yang tidak pernah berhenti kepada:

1. **Kedua orang tuaku**, Bapak Pelda (Purn) Sudarman dan Ibu Dra. Sri Eni Utaminingsih, M.Pd yang selalu menemani, memberi semangat, dukungan, dan doa yang tiada habis-habisnya sehingga saya mampu menyelesaikan studi. Semoga ini menjadi awal bagi saya untuk dapat membanggakan dan membahagiakan Bapak dan Ibu.

2. **Kakak dan Keponakan**, Mbak Ika, Levina, Keo, Naomi, dan Mas Kenshi.
Terimakasih banyak untuk doa dan dukungan serta menjadi penghibur bersama keponakan-keponakan dikala penulis jenuh. Terimakasih banyak.
3. **Ibu Maulidyati Aisyah, SE., M.Com(Adv)** selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membimbing, memberikan ilmu, memberi motivasi, serta masukan dan solusi sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
4. **Bapak Nandang Sutrisno, S.H., M.Hum., LLM., Ph.D.** selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung dan memfasilitasi dalam penyelesaian studi.
5. **Bapak Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung dan memfasilitasi dalam penyelesaian studi.
6. **Bapak Dr., Mahmudi, SE., M.Si., CA., CMA** selaku ketua program studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan dukungan dan memfasilitasi dalam penyelesaian studi.
7. **Ibu Erna Hidayah, Dra., M.Si, Ak.** yang telah memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan, motivasi, nasihat, dan masukan selama penulis menjadi asisten beliau.
8. **Sahabat-sahabatku Kartini Masa Kini**, Galih Devi Saptarini, Ratri Yuni Antari, Nining Sulastri yang selalu ada kapanpun, selalu menjadi pendengar yang baik, selalu menjadi motivator, penyemangat, selalu memberikan support atas apapun hal positif yang aku lakukan, dan menjadi rumah di kala

senang dan sedih. Terimakasih banyak untuk semuanya, i'm blessed to have you.

9. **Cheby Thertia**, terimakasih telah menjadi adik dan sahabat selama ini. Terimakasih selalu ada saat senang dan sedih, terimakasih sudah memberi banyak masukan dan dukungan. Terus berproses dan berkembang menjadi lebih baik setiap harinya. Semoga sukses selalu.
10. **Suhu serba bisa, Alif Nur Irvan, Firman Fadhli, Irvandi Ahmad Chiesa** yang selalu sabar mau aku repotkan sejak menjadi pengurus HMJA Komisi, ujian komprehensif, skripsi dan siding. Terimakasih banyak berkat dukungan dan bantuanmu, aku bisa menyelesaikannya.
11. **Anak-anak hebatku**, Venti Laksita Bangun, Rosita Hermadhani, Ivana Ardelia, Iqbal Tigana. Terimakasih telah menjadi partner terhebatku selama di Department Akademik HMJA KOMISI 17/18.
12. **Teman-teman PH KOOR HMJA KOMISI 17/18** (Ihsan, Fira, Sastia, Nadiga, Karina, Bramila, Andro, Viola, Cahyanto, Vio, Adit, Pipit) terimakasih sudah menjadi keluarga dan sahabat yang sangat sangat luar biasa. Kalian semua hebat. Sukses selalu.
13. **Keluarga Pak Ipin**, KKN Unit KL-32. Yodi, Neysa, Helmi, Arifin, Wulandari, Astrid, Nanda. Terimakasih banyak sudah menjadi bagian dari kenangan manisku selama masa perkuliahan.
14. **AURI SQUAD** (Alfi, Nadiya, Galih, Nining, Meli) terimakasih untuk warna baru dan bantuannya selama penulis berproses selama magang di KPP Pratama Sleman.

15. **Teman-teman Dewan Komisaris HMJA KOMISI 18/19** (Lia, Ihsan, Andro, Cahyanto) selamat berproses. Kalian luar biasa.

16. **Keluarga HMJA KOMISI** Periode 2016/2017, 2017/2018, dan 2018/2019 terimakasih telah memberikan banyak pembelajaran, pengalaman, dan menjadi tempat berproses selama masa perkuliahan. Sukses selalu.

17. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terimakasih atas segala bantuan, dukungan, serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/ Ibu/ Saudara berkali lipat. Semoga tugas akhir ini memberi manfaat tidak hanya untuk penulis namun untuk semua pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 31 Januari 2019

Penulis,

Sari Kartikaningrum

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 LANDASAN TEORI	8
2.1.2 Konsep Spiritualitas	8
2.1.3 Fraud	9
2.1.3.1 Fraud Triangle.....	10
2.1.3.2 Fraud Diamond	112
2.1.4 <i>Theory of Planned Behavior</i>	123
2.1.5 <i>Path Goal Theory of Leadership</i>	14
2.2 PENELITIAN TERDAHULU.....	15
2.3 HIPOTESIS PENELITIAN.....	17
2.3.1 Pengaruh Spiritualitas terhadap Budaya Organisasi	17
2.3.2 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi	18
2.3.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan	18
2.4 KERANGKA PENELITIAN.....	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	20
3.1 Populasi dan Sampel	20
3.2 Jenis dan Sumber Data	21
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.4 Klasifikasi Variabel dan Definisi Operasional Penelitian	212
3.4.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	22
3.4.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	23
3.4.3 Variabel Penyela (<i>Intervening Variable</i>)	23
3.5 Pengukuran dan Variabel Penelitian.....	24

3.6 Metode Analisis Data	25
3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	28
3.7.1 Uji Validitas.....	28
3.7.2 Uji Reliabilitas	288
3.7.3 Uji Hipotesis	29
BAB IV ANALISIS DATA & HASIL PENELITIAN	31
4.1 Hasil Pengumpulan Data	32
4.2 Hasil Pengujian Data.....	33
4.2.1 Uji Validitas.....	35
4.2.2 Uji Reliabilitas	36
4.3 Hasil Pengujian Hipotesis	37
4.3.1 Pengujian Hipotesis 1 (H1).....	38
4.3.2 Pengujian Hipotesis 2 (H2).....	40
4.3.3 Pengujian Hipotesis 3 (H3).....	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	45
5.1 KESIMPULAN	45
5.2 KETERBATASAN PENELITIAN	46
5.3 SARAN	47
5.4 IMPLIKASI PENELITIAN	47
DAFTAR PUSTAKA	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	19
-------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	32
Tabel 4.2 Data Sebaran Kuesioner.....	33
Tabel 4.3 Data Validitas Item Pertanyaan.....	35
Tabel 4.4 Tabel <i>Composite Reliability</i>	37
Tabel 4.5 Nilai <i>Inner Model</i>	38
Tabel 4.6 Hasil <i>Convergent Validity</i> Step I.....	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Meneliti.....	55
Lampiran 2 Bukti Permohonan Ijin.....	56
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 4 Tabulasi Data.....	70
Lampiran 5 Pengujian Data Step I	93
Lampiran 6 Pengujian Data Step II.....	94
Lampiran 7 Hasil Pengujian Data.....	98

ABSTRACT

Audit Standard defines fraud as a behavioral that doing by someone or community intentionally for personal benefit (Hayes, Wallage, & Gortemaker, 2014). *Association of Certified Fruad Examiner* (ACFE) (2016) classifies fraud into 3 part, those are missappropriate assets, fraudulent statement, and corruption. The purpose of this research is to know the impact of spirituality and leadership style on organizational culture for fraud prevention. This research is quantitative research is using questionnaires. The population of this research is governmental employee on Yogyakarta, especially on Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. In this research, the number of responden is 70 respondents who occupy at the staff level. Analytical technique used in this research is using SEM (*Structural Equation Model*) with PLS 3.000 M3 software. The result shows that spirituality and leadership style giving positive impact on organizational culture, furthermore organizational culture gives negative impact on fraud.

Keyword : Fraud, Spirituality, Leadership style, Organizational culture, fraud prevention.

Kecurangan (*fraud*) dalam standar audit didefinisikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok secara sengaja dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi (Hayes, Wallage, & Gortemaker, 2014). *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) (2016) mengelompokkan *fraud* menjadi 3 kelompok yaitu, Penyalahgunaan Aset (*missappropriate asset*), *Fraud* pada laporan keuangan (*fraudlent statement*), dan Korupsi (*corruption*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh spiritualitas dan gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi untuk pencegahan kecurangan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah kota Yogyakarta di kantor Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. Pada penelitian ini, jumlah responden yang diteliti sebanyak 70 responden yang menduduki jajaran staff. Teknik analisis data dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) dengan menggunakan software PLS 3.0 M3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel spiritualitas dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, dan variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap tingkat kecurangan.

Kata kunci : *Fraud*, Spiritualitas, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pencegahan Kecurangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) merupakan salah satu pengelolaan keuangan di daerah. Praktik pengelolaan APBD banyak disalahgunakan secara sengaja oleh para pejabat daerah. Penyalahgunaan secara sengaja ini identik dengan tindak kecurangan atau *fraud*, yang dalam pemerintahan identik dengan tindak korupsi. *Fraud* pada sektor pemerintahan telah terjadi dari level pemerintah pusat hingga pemerintah daerah (Susandra & Hartina, 2017).

Data dari *Indonesia Corruption Watch* (ICW) menyatakan bahwa angka tindak pidana korupsi di Indonesia meningkat tajam, dari yang semula 482 kasus pada tahun 2016 kemudian meningkat menjadi 576 kasus pada tahun 2017 dengan tingkat kerugian yang dialami Indonesia mencapai Rp 6,5 triliun. Pada tahun 2017, kasus korupsi di Indonesia banyak terjadi pada lima sektor yaitu:

- a. Anggaran Desa : kerugian mencapai Rp 39,3 M dengan 98 kasus.
- b. Pemerintahan : kerugian mencapai Rp 255M dengan 55 kasus.
- c. Pendidikan : kerugian mencapai Rp 81,8M dengan 53 kasus.
- d. Transportasi : kerugian mencapai Rp 985M dengan 52 kasus.
- e. Sosial kemasyarakatan : kerugian mencapai Rp 41,1M dengan 40 kasus.

Salah satu kasus kecurangan di daerah yang melibatkan anggaran daerah adalah kasus gubernur Nangroe Aceh Darussalam (NAD) yaitu Irwandi Yusuf. Dalam kasus tersebut, gubernur Aceh meminta uang sebesar Rp 1,5 miliar untuk melancarkan proyek infrastruktur agar memperoleh alokasi dari Dana Alokasi Khusus Aceh (DOKA) (idntimes.com, 2018).

Sebagaimana yang diketahui, bahwa Aceh dijuluki sebagai “Serambi Mekkah” dikarenakan tingkat spiritualitas yang baik. Kasus korupsi yang terjadi pada provinsi Nangroe Aceh Darussalam menunjukkan bahwa adanya kesenjangan (*gap*) antara realita dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari & Amaliah (2015) dan Norazamina, et.al. (2018). Penelitian tersebut menyatakan bahwa spiritualitas yang dimiliki suatu individu dapat mencegah kecurangan. Adanya kasus korupsi yang terjadi pada provinsi Nangroe Aceh Darussalam menunjukkan bahwa provinsi dengan tingkat spiritualitas baik tidak sejalan dengan pencegahan *fraud*.

Penelitian yang dilakukan oleh Urumsah, Wicaksono, & Pratama (2016) dan Zwart (2002) menyatakan bahwa spiritualitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upaya pencegahan tindak kecurangan pada sektor organisasi. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari & Amaliah (2015) yang menyatakan bahwa spiritualitas yang dimiliki seorang individu dapat mencegah tindak kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh spiritualitas terhadap pencegahan tindak kecurangan perlu dilakukan kembali dikarenakan terdapat inkonsistensi hasil.

Melalui nilai-nilai spiritualitas yang terdapat dalam diri seorang individu, akan menjadikan individu memiliki rasionalisasi yang baik (Norazamina, et.al., 2018). Hal itu disebabkan karena spiritualitas merupakan salah satu faktor pembentuk moralitas, yang mana moralitas akan menentukan baik buruknya tingkah laku suatu individu (Ginoga, 2017). Apabila seorang individu memiliki spiritulitas yang baik maka akan terbentuk pula tingkah laku yang baik, yang mampu mempengaruhi jajaran dibawahnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan mempengaruhi bawahan dapat digambarkan dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja seorang individu, sehingga dalam pengembangan organisasi perlu didukung pula dengan pengembangan gaya kepemimpinan. (Tampubolon, 2007). Pada penelitian yang dilakukan oleh Ismail, (2008) gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan penelitian lain tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dilakukan oleh Nurwati; Umar; Surachman, (2012) memberikan hasil bahwa peran pemimpin dapat memperkuat budaya organisasi, di mana semakin tinggi nilai kepemimpinan maka budaya organisasi akan semakin kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi masih perlu dikembangkan dikarenakan terdapat inkonsistensi hasil.

Melalui gaya kepemimpinan yang baik akan terbentuk budaya organisasi yang kuat dalam suatu organisasi (Guterres, Supartha, & Subudi, 2014). Budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi terjadinya *fraud*. Apabila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, maka dapat mencegah munculnya tindak *fraud* (Noviriantini, Darmawan, & Werastuti, 2015).

Yogyakarta merupakan kota dengan berbagai macam sejarah yang mempengaruhi perkembangan masyarakat hingga saat ini, sebagai contoh adalah sejarah kerohanian kota ini yang tergambar dari Masjid Gedhe Kauman (masjidgedhe.or.id, 2013). Masjid Gedhe Kauman merupakan masjid tertua yang dibangun oleh Kerajaan Islam Ngayogyakarta Hadiningrat pada masa Sri Sultan Hamengkubuwono I. Masjid Gedhe ini merupakan representasi dari Sri Sultan HB I yang merupakan sosok muslim yang taat beribadah. Hingga sampai dengan saat ini, kegiatan keagamaan di Kota Yogyakarta, khususnya di Masjid Gedhe Kauman sangatlah aktif. Kegiatan di Masjid Gedhe Kauman dibagi menjadi 3 bagian, yaitu kegiatan rutin, kegiatan periodik, dan kegiatan insidentil (masjidgedhe.or.id, 2013).

Berbeda dari yang lain, kota Yogyakarta merupakan salah satu dari 10 daerah yang bersih dari korupsi. Hal ini dinyatakan oleh wakil ketua KPK Laode M Syarif, bahwa Yogyakarta merupakan salah satu dari 10 daerah yang terbebas dari kasus korupsi (Sabandar, 2018). Dengan tingkat korupsi yang rendah, KPK menjadikan Yogyakarta sebagai salah satu kota yang digunakan sebagai *pilot project* upaya pencegahan korupsi (Wicaksono, 2018).

Paparan diatas menjadi salah satu hal yang menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian tentang pencegahan kecurangan di lingkungan pemerintah kota Yogyakarta dengan melibatkan variabel spiritualitas, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dapat disimpulkan bahwa spiritualitas dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkah laku suatu individu. Spiritualitas dapat mempengaruhi tingkah laku individu sehingga akan membentuk suatu moral dan etika yang dapat berpengaruh bagi lingkungannya. Tingkah laku tersebut dalam lingkungan organisasi dapat dipengaruhi oleh sikap yang dimiliki atasan, hal tersebut dikenal dengan gaya kepemimpinan. Melalui gaya kepemimpinan akan terbentuk suatu budaya organisasi yang kuat yang mampu mencegah tindak kecurangan. Berdasarkan paparan tersebut, penulis mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH SPIRITUALITAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI UNTUK PENCEGAHAN KECURANGAN (Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah spiritualitas memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi?
3. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap terjadinya tindak kecurangan (*fraud*)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Mengetahui pengaruh spiritualitas terhadap budaya organisasi untuk pencegahan kecurangan (*fraud*).
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi untuk pencegahan kecurangan (*fraud*).
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memiliki manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi pelaku akuntansi dan akademisi

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang, dalam membantu memecahkan berbagai permasalahan yang ada serta dapat memberikan pengetahuan dan wawasan lebih terkait dengan pencegahan tindak kecurangan.

2. Bagi penelitian akan datang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi terutama untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama, yaitu pencegahan tindak kecurangan.

3. Bagi objek penelitian

Harapannya melalui penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi Pemerintah Kota Yogyakarta dalam upaya pencegahan tindak kecurangan di sektor pemerintahan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.2 Konsep Spiritualitas

Spiritualitas merupakan sebuah proses dalam kehidupan individu, yang berupa makna dan tujuan, serta berdampak bagi individu lain dan lingkungan, termasuk organisasi (Pargament & Mahoney, 2003 dalam King, 2007). Keberadaan spiritualitas di lingkungan kerja dapat membantu individu untuk mencapai tujuannya seperti kedamaian, ketenangan, kepuasan kerja, dan mencapai pekerjaan yang bermakna. Bagi organisasi, spiritualitas dapat meningkatkan loyalitas, komitmen, serta menghindari ketidakhadiran (Giocalone and Jurkiewicz, 2003 dalam Bandsuch & Cavanagh, 2005).

Spiritualitas dalam lingkungan organisasi, dibagi menjadi 3 dimensi oleh Ashmos & Duchon (2000), yaitu:

a. Inner Life

Merupakan salah satu dimensi penting, di mana individu selalu memiliki kebutuhan rohani yang akan mengikuti sesuai dengan tempat keberadaan individu tersebut. Misalnya saja seperti fisik, emosi, dan kebutuhan kognitif. Kebutuhan rohani terkait dengan pengaruh dua perilaku organisasi, yaitu identitas individu dan identitas sosial.

b. *Meaningful Work*

Merupakan suatu tindakan yang menekankan kepada kepuasan kerja dan tingkat kebahagiaan karyawan. Dalam hal ini, karyawan terlibat pada pekerjaan yang memberi makna bagi kehidupannya.

c. *Sense of Connection and Community*

Spiritualitas di lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan rohani (*inner life*) ataupun kepuasan kerja (*meaningful work*), namun juga tentang bagaimana suatu pekerjaan tersebut menjadi dengan bagian dari komunitas dan saling terkait dengan banyak pihak.

2.1.3 Fraud

Kecurangan (*fraud*) dalam standar audit didefinisikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok secara sengaja dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi (Hayes, Wallage, & Gortemaker, 2014). *Association of Certified Fraud Examiner (ACFE)* (2016) mengelompokkan *fraud* menjadi 3 kelompok, yaitu:

a. *Asset Missappropriation (Fraud pada aset)*

Merupakan penyalahgunaan aset perusahaan atau institusi dengan cara dicuri ataupun digunakan untuk kepentingan pribadi secara ilegal.

b. *Fraudulent Statement (Fraud pada laporan keuangan)*

Merupakan kesalahan dalam penyajian laporan keuangan secara sengaja dengan tujuan menipu para pengguna laporan keuangan (*users*).

c. *Corruption* (Korupsi)

Korupsi (*corruption*) dibedakan menjadi 2 tindakan oleh ACFE, yaitu:

a. **Konflik kepentingan (*conflict of interest*)**

Merupakan upaya seseorang atau kelompok orang di dalam perusahaan, yang biasanya memiliki level manajemen level sehingga memiliki suatu ‘hubungan istimewa’ dengan pihak luar.

b. **Menyuap atau Menerima Suap (*briberies and excoiation*)**

Merupakan suatu tindakan memberi imbalan berupa uang, barang, atau bentuk lain. Tindakan ini apapun jenisnya dan kepada siapapun tergolong sebagai suatu tindakan *fraud*.

2.1.3.1 Fraud Triangle

Penelitian yang dilakukan oleh Cressey (1953) dijelaskan bahwa kecurangan atau *fraud* adalah tindakan bersifat umum dan mencakup beragam makna berupa cara cerdik seseorang yang dirancang untuk mendapatkan keuntungan dengan penyajian yang salah. Cressey juga menjelaskan bahwa terdapat tiga elemen yang dapat menjadi penyebab terjadinya kecurangan (*fraud*) atau dapat pula disebut *fraud triangle*, yaitu:

a. Tekanan (*Pressure*)

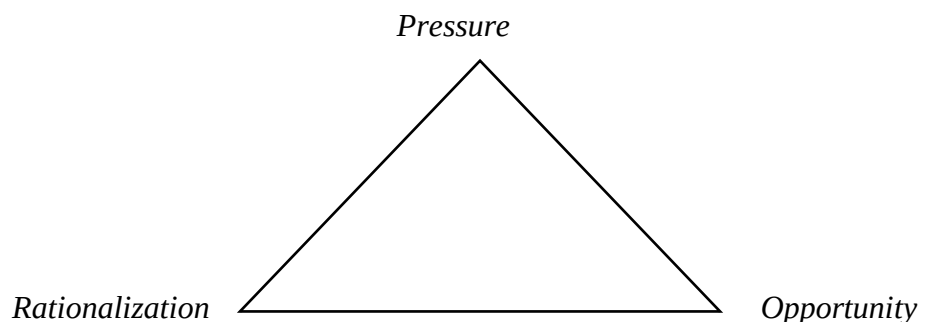
Tekanan (*pressure*) didefinisikan oleh Shelton (2014) sebagai suatu motivasi yang dimiliki seseorang untuk melakukan tindak kecurangan. Tekanan (*pressure*) biasanya terjadi karena adanya tekanan ekonomi.

b. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan (*opportunity*) merupakan suatu kondisi yang dimiliki oleh pelaku *fraud* yang memungkinkan untuk dilakukannya suatu tindakan kejahatan (Mafiana, Lindrianasri, & Asmarianti, 2016).

c. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi (*rationalization*) didefinisikan oleh Mafiana, Lindrianasri, & Asmarianti (2016) sebagai sikap yang dimiliki oleh pelaku *fraud* untuk mencari pembenaran atas tindakan yang dilakukannya, bahwa tindakan tersebut tidak merupakan hal yang salah.



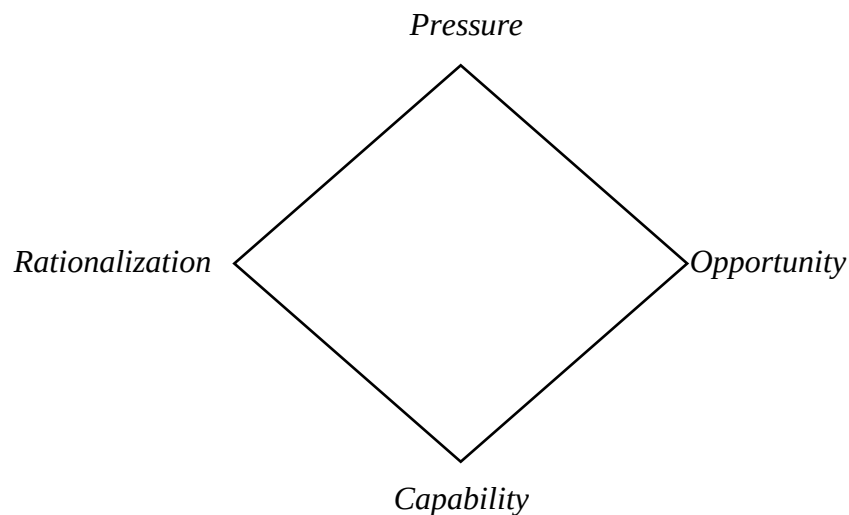
Fraud Triangle (Cressey, 1953)

2.1.3.2 Fraud Diamond

Fraud diamond merupakan teori yang dikembangkan dari *fraud triangle* yang sebelumnya dikemukakan oleh Cressey, teori ini muncul pada tahun 2004 dan dikemukakan oleh Wolfe & Hermanson. Pada *fraud diamond* elemen-elemen yang dapat menjadi penyebab terjadinya kecurangan memiliki penambahan satu elemen, yaitu kemampuan (*capability*). Berdasarkan penambahan satu elemen tersebut, maka pada *fraud diamond* terdapat empat elemen penyebab terjadinya kecurangan

yaitu : (1) Tekanan (*Pressure*), (2) kesempatan (*Opportunity*), (3) rasionalisasi (*Rasionalitazion*), dan (4) kemampuan (*capability*).

Kemampuan (*capability*) menurut Wolfe & Hermanson (2004) merupakan suatu sifat yang dimiliki individu pelaku *fraud* yang mendorong pelaku untuk mencari kesempatan melakukan tindak kecurangan dan memanfaatkannya. Kecurangan tidak dapat terjadi apabila seseorang tidak memiliki kemampuan yang tepat untuk dapat melakukan tindakan tersebut.



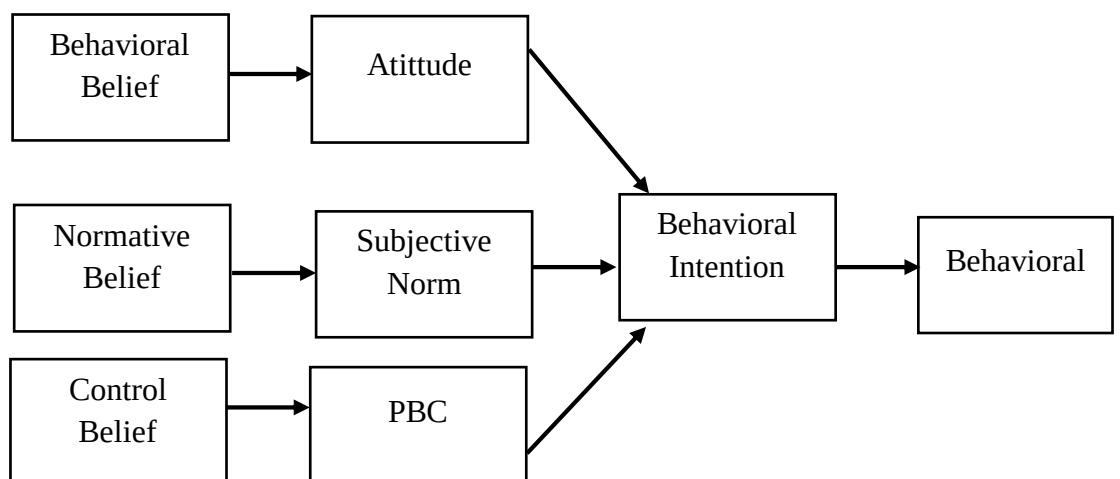
Fraud Diamond (Wolfe & Hermanson, 2014)

2.1.4 Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah suatu teori yang berfungsi untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia dalam konteks tertentu. Teori ini merupakan bentuk perluasan dari teori sebelumnya, yaitu *theory of reason action (TRA)*. Teori *Planned Behavior* mengasumsikan bahwa manusia biasanya berlaku sesuai dengan cara yang masuk akal dengan mempertimbangkan dampak dari informasi yang diterima. Dijelaskan dalam teori *planned behavior* bahwa faktor utama dalam perilaku individu yaitu

niat. Melalui niat, seorang individu dapat memiliki rencana untuk melakukan suatu tindakan. Niat dalam melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu (1) *behavioral belief* (perilaku keyakinan), (2) *normative belief* (keyakinan normatif), dan (3) *control belief* (kontrol perilaku) (Ajzen, 1991).

Ketiga faktor tersebut dijelaskan oleh Gross dalam bukunya “*Planned Behavior: The Relationship between Human Thought and Action*” bahwa perbedaan utama antara *Theory of Reason Action* dengan *Theory of Planned Behavior* adalah pada determinan faktor *Perceived Behavior Control* (PBC). Faktor tersebut merupakan faktor yang berada diantara niat (*intention*) dan perilaku (*behavior*). Keberadaan faktor PBC merupakan salah satu faktor yang mampu memprediksi keberhasilan suatu tindakan individu, hal tersebut dikarenakan PBC memberikan pengaruh secara langsung terhadap tindakan (Gross, 2017).



PBC : Perceived Behavior Control

Theory Planned Behavior (Gross, 2017)

2.1.5 Path Goal Theory of Leadership

Teori Path Goal dikemukakan oleh Robert House & Mitchell Terence, pada tahun 1975. Teori ini menjelaskan tentang gaya kepemimpinan, dijelaskan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu memberikan motivasi kepada bawahannya, mampu memenuhi keinginan bawahannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan bawahannya. Fokus dalam teori ini yaitu pada pengaruh perilaku yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan untuk mencapai tujuan. Teori Path Goal mengelompokkan gaya kepemimpinan menjadi 4 tipe, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Direktif (*Directive Leadership*)

Gaya kepemimpinan direktif memiliki model otokratis di mana bawahan dapat mengetahui secara pasti harapan pemimpin terhadap dirinya serta adanya pengarahan khusus yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Suportif (*Supportive Leadership*)

Pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan suportif merupakan sosok yang bersahabat, mudah bergaul, dan memiliki perhatian serta simpati yang tinggi terhadap bawahan. Pimpinan dengan gaya kepemimpinan suportif juga bersedia untuk menjelaskan sendiri perintahnya kepada bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)

Pimpinan dengan gaya kepemimpinan partisipatif merupakan sosok pimpinan yang berusaha untuk meminta dan menggunakan saran-saran

dari bawahannya sehingga akan memberikan kepuasan bagi bawahannya.

4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pencapaian (*Achievement Oriented Leadership*)

Gaya kepemimpinan ini menuntut bawahan untuk memiliki kemampuan kerja yang baik dan standar yang tinggi untuk dapat mencapai target pekerjaan dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang “*Fraud prevention: relevance to religiosity and spirituality in the workplace*” yang dilakukan oleh (Purnamasari & Amaliah, 2015) menunjukkan hasil bahwa tingkat spiritualitas berpengaruh positif terhadap kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Dalam penelitian tersebut, terdapat beberapa keterbatasan yaitu penelitian untuk pencegahan tindak kecurangan perlu dikembangkan pada berbagai sektor, salah satunya pada sektor pemerintahan. Keterbatasan yang lain adalah perlunya pengembangan variabel yang dapat menjadi penghubung dengan upaya pencegahan tindak kecurangan seperti variabel moralitas, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Pada penelitian Urumsah, Wicaksono, & Pratama (2016) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan spiritualitas berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan spiritualitas mampu membangun budaya organisasi yang baik. Penelitian tentang spiritualitas juga dilakukan oleh Zwart (2002), penelitian tersebut menjelaskan bahwa

spiritualitas seorang individu tidak dipengaruhi tempat bekerja. Hal itu dikarenakan tingkat spiritualitas yang dimiliki seorang individu akan selalu sama di manapun keberadaan individu tersebut.

Penelitian lainnya, yang dilakukan oleh Nurwati; Umar; Surachman, (2012) memberikan hasil bahwa peran pemimpin dapat memperkuat budaya organisasi, di mana semakin tinggi nilai kepemimpinan maka budaya organisasi akan semakin kuat. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Guterres, Supartha, & Subudi, (2014) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, dimana apabila gaya kepemimpinan dalam organisasi semakin baik maka semakin baik pula budaya organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Noviriantini, Darmawan, & Werastuti, (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya, semakin baik budaya organisasi maka semakin rendah seseorang melakukan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kaptein, (2007) mengembangkan model CEV (*Cultural Ethical Virtues Model*) yang meliputi beberapa indikator yang harus ditanamkan dalam suatu budaya organisasi. Indikator tersebut mewakili etika-etika yang akan membentuk budaya organisasi. Penelitian ini menjelaskan indikator-indikator tersebut melalui kuesioner, dan hasilnya bahwa indikator-indikator tersebut mempengaruhi pembentukan etika dalam budaya organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramudita, (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan di sektor pemerintahan. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa salah satu faktor penentu karyawan dalam menjalankan peraturan adalah lingkungan yang etis. Lingkungan etis ini dipengaruhi oleh budaya organisasi, oleh sebab itu apabila organisasi memiliki budaya organisasi yang rendah maka akan mendorong munculnya kecurangan (*fraud*).

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Spiritualitas terhadap Budaya Organisasi

Spiritualitas merupakan sebuah proses dalam kehidupan individu, yang memiliki makna dan tujuan, serta berdampak pada individu lain dan lingkungan, termasuk organisasi (Pargament & Mahoney, 2003 dalam King, 2007). Pada penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari & Amaliah, (2015) menunjukkan hasil bahwa spiritualitas merupakan faktor penguat yang dalam upaya pencegahan tindak kecurangan (*fraud*).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Urumsah, Wicaksono, & Pratama (2016) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan spiritualitas berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Artinya seorang individu yang memiliki kecerdasan spiritualitas akan mampu membangun budaya organisasi yang baik. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah.

H1 : Tingkat spiritualitas berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

2.3.2 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurwati; Umar; Surachman, (2012) menunjukkan hasil bahwa peran pemimpin dapat memperkuat budaya organisasi, yang mana semakin tinggi nilai kepemimpinan maka budaya organisasi akan semakin kuat. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Guterres, Supartha, & Subudi, (2014) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

2.3.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan

Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, serta membentuk karyawan untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan dengan tujuan mempersatukan anggota-anggota organisasi (Noviriantini, Darmawan, & Werastuti, (2015).

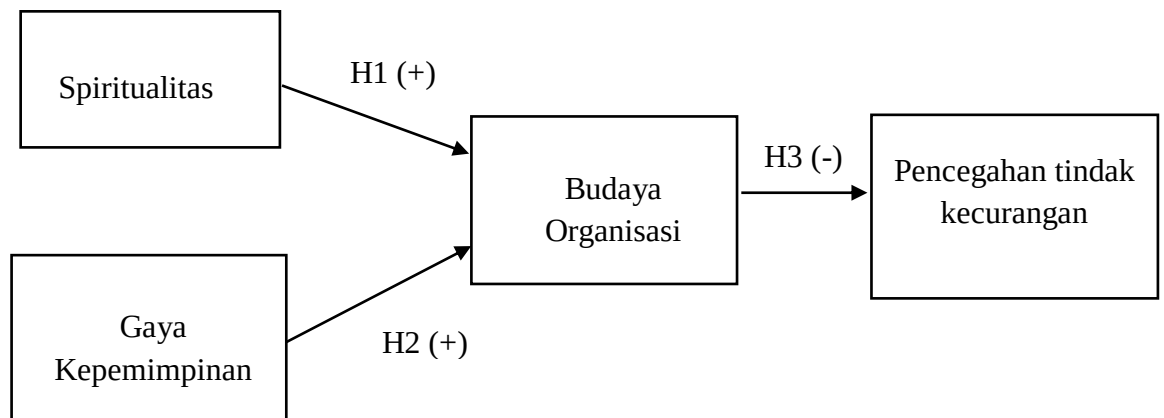
Penelitian Noviriantini, Darmawan, & Werastuti, (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi. Hal tersebut sejalan dengan

Pramudita, (2014) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan di sektor pemerintahan. Semakin baik budaya etis organisasi suatu instansi, maka akan semakin rendah kecenderungan karyawan melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini ditentukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap tingkat terjadinya kecurangan.

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan hipotesis, maka penelitian ini memiliki kerangka pemikiran sebagai berikut :



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah Kota Yogyakarta. Alasan menggunakan pegawai pemerintah Kota Yogyakarta adalah karena Provinsi Yogyakarta merupakan provinsi dengan tingkat kasus kecurangan yang rendah. Hal ini menjadikan provinsi Yogyakarta sebagai salah satu objek penelitian dapat membuktikan bahwa tingkat kecurangan yang rendah didukung oleh organisasi atau lembaga kerja yang baik. Objek pada penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, hal tersebut dipilih karena berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah jumlah PNS pada instansi tersebut cukup banyak yaitu sebesar 160 orang PNS (bkd.jogjaprovo.go.id, 2018).

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yang dapat didefinisikan sebagai salah satu metode pengambilan sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu sehingga sampel yang dipilih dapat mewakili populasi yang diteliti (Widarjono, 2015). Kriteria yang dimiliki sampel penelitian ini adalah:

1. Responden berprofesi sebagai pegawai dinas kota Yogyakarta dengan masa kerja minimal 5 tahun.
2. Responden merupakan staf pada bagian tertentu di kantor dinas kota Yogyakarta.

3. Responden dapat memberikan opini dan persepsi terkait penegakan peraturan, gaya kepemimpinan atasan, dan budaya organisasi.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu data yang diperoleh berdasarkan informasi dari responden pertama dengan mempertimbangkan variabel yang ditentukan untuk tujuan penelitian (Sekaran, 2011). Penggunaan sumber data primer bertujuan agar dapat memperoleh informasi secara langsung dari pegawai pemerintah Kota Yogyakarta dengan menggunakan bantuan kuesioner.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Penggunaan kuesioner diukur dengan skala interval yang menyediakan 6 pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, agak setuju, agak tidak setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penggunaan skala genap dalam pengumpulan data akan membuat responden menjadi lebih tegas dalam memilih jawaban (Widhiarso, 2010). Daftar pertanyaan pada kuesioner ini diambil dari literatur penelitian sebelumnya yang sudah pernah diujikan.

3.4 Klasifikasi Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

Variabel dapat didefinisikan sebagai suatu fenomena dalam bentuk kualitas, kuantitas, mutu dan standar yang juga digunakan sebagai suatu objek pengamatan dalam penelitian (Bungin, 2005). Penelitian ini memiliki 3 macam variabel, yaitu variabel bebas (*independent variabel*), variabel terikat (*dependent variabel*) dan variabel penyela (*intervening variabel*). Variabel independen pada penelitian ini adalah spiritualitas dan gaya kepemimpinan.

Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah pencegahan kecurangan. Variabel penyela (*intervening variable*) digunakan untuk menguji secara langsung dan tidak langsung pengaruh antara variabel indepen dengan variabel dependen, dalam penelitian ini budaya organisasi digunakan sebagai variabel penyela (*intervening variable*).

3.4.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

1. **Spiritualitas**

Spiritualitas adalah sebuah proses dalam kehidupan individu, berupa makna dan tujuan, serta memiliki dampak pada individu lain dan lingkungan, termasuk organisasi (Pargament & Mahoney, 2003 dalam King, 2007). Variabel spiritualitas diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 6 (sangat setuju) serta memiliki 6 item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Zwart (2002).

2. **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Pada variabel gaya kepemimpinan digunakan skala *likert* 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 6 (sangat setuju) serta memiliki 6 item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Urumsah, Wicaksono, & Pratama (2016).

3.4.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Tindak kecurangan merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan (Urumsah, Wicaksono & Pratama, 2016). Variabel dependen pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 6 (sangat setuju) serta memiliki 6 item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Urumsah, Wicaksono, & Pratama (2016).

3.4.3 Variabel Penyela (*Intervening Variable*)

Variabel penyela (*intervening variable*) adalah variabel yang terletak di antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel dependen (*dependet variable*) (Sugiyono, 2002). Tujuan dari variabel penyela adalah untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Melalui variabel penyela dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan apakah variabel penyela dalam penelitian ini dapat memperkuat atau justru memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel penyela yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi dalam hal ini menjadi penyela antara variabel dependen yaitu tindak kecurangan dengan variabel independen yaitu berupa spiritualitas dan gaya kepemimpinan. Melalui budaya organisasi sebagai variabel penyela, diharapkan dapat mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara tindak kecurangan dengan spiritualitas dan gaya kepemimpinan.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai kondisi organisasi yang berkaitan dengan kapasitas organisasi untuk mencerminkan perilaku etis karyawan (Kaptein, 2007). Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 6 (sangat setuju) serta memiliki 6 item pertanyaan yang dikembangkan dari Kaptein (2007).

3.5 Pengukuran dan Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran	Referensi
Spiritualitas	Hubungan keimanan dengan Tuhan	6 item	Pertanyaan dalam kuesioner diadaptasi dari penelitian terdahulu milik Zwart, 2002
Gaya Kepemimpinan	Etika yang dimiliki oleh pimpinan/atasan dengan tujuan membawa bawahannya ke arah yang benar.	6 item	Pertanyaan dalam kuesioner diadaptasi dari penelitian terdahulu milik Urumsah et al, 2016

Budaya Organisasi	Kondisi organisasi yang berkaitan dengan kapasitas organisasi untuk-mencerminkan perilaku-perilaku etis karyawan	6 item	Pertanyaan dalam kuesioner diadaptasi dari penelitian terdahulu milik Kaptein, 2007
Tindak Kecurangan (<i>Fraud</i>)	Aktivitas dalam suatu lingkungan sosial yang memiliki konsekuensi berat pada ekonomi, perusahaan, dan individu.	6 item	Pertanyaan dalam kuesioner diadaptasi dari penelitian terdahulu milik Urumsah et al , 2016

3.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang akan disebar dan diisi oleh responden, kemudian instrument kuesioner tersebut dikumpulkan secara sistematis serta disajikan secara informatif, ilmiah, dan dapat dipertanggungjawabkan. Setelah data dikumpulkan, kemudian akan diolah secara komprehensif dan bersifat deskriptif-analitik. Penelitian ini menggunakan pendekatan uji statistik SEM (*Structural Equation Model*) untuk menguji keterkaitan antara berbagai variabel. Pendekatan SEM adalah suatu

teknik statistikal yang digunakan untuk pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif kompleks secara simultan (Ghozali & Latan, 2012).

Analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa regresi *Partial Least Square (PLS)* dengan tujuan menghasilkan model yang dapat mentransformasikan seperangkat variabel eksplanatori yang saling berkorelasi. Koefisien parameter regresi dapat diperoleh dari korelasi secara langsung antara variabel independen (*predictor variable*) dengan variabel dependen (*criterion variable*). Pada PLS terdapat analisis jalur variabel laten yang terdiri dari tiga hubungan yaitu:

1. *Inner model*

Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten (*structural model*),

2. *Outer model*

Pada *outer model* digambarkan hubungan antar variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya (*measurement model*),

3. *Weight relation*

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode *cross loading* untuk setiap konstruk yang melibatkan korelasi antar konstruk dalam setiap model, sedangkan uji realibilitas konstruk diukur dengan menggunakan kriteria *composite reliability*. Suatu konstruk dapat dinyatakan reliable apabila memenuhi nilai *composite reliability* lebih dari 0.70 (Ghozali & Latan, 2012). Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai *T-statistic* dengan *T-table*, dan

memiliki ketentuan hipotesis nol ditolak apabila nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table*. Nilai *T-table* ditentukan signifikan yaitu sebesar 0,05 (*T-statistic* > dari pada *T-table* 1,68). Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dengan model persamaan sebagai berikut:

Persamaan I : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Persamaan II : $M = \alpha + \beta_4 X_3 + e$

Sehingga dari apabila dimasukkan variabel yang sesuai dengan penelitian ini, maka persamaan tersebut menjadi:

Persamaan 6.1 : $BO = \alpha + \beta_1 SL + \beta_2 GK + e$

Persamaan 6.2 : $TK = \alpha + \beta_3 BO + e$

Keterangan:

α	= Konstanta
e	= Standar error
TK	= Tindak Kecurangan
GK	= Gaya Kepemimpinan
SL	= Spiritualitas
BO	= Budaya Organisasi

3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan ataupun pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika nilai validitas tinggi maka menunjukkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan pada sebuah variabel tersebut valid atau sah. Suatu instrumen akan dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Pernyataan yang ada dalam setiap variabel akan dilakukan pengujian dengan tujuan mengetahui tingkat kevalidan dari setiap pernyataan pada variabel penelitian tersebut. Uji validitas lebih sering menggunakan varian yang didasarkan pada pendekatan PLS, hal ini dikarenakan dalam PLS tidak diharuskan adanya pembebanan sampel dan merupakan distribusi bebas. Selain dengan pendekatan PLS, varian juga dapat ditentukan dengan melihat nilai AVE (*average variance extracted*). Ketentuan penggunaan nilai AVE adalah harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2012).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk menilai apakah instrumen tersebut dapat diandalkan dan dipercaya. Uji reliabilitas juga digunakan untuk mengukur konsistensi objek dan data. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada uji reliabilitas

dihitung koefisien *cronbach alpha* dari setiap instrumen dalam suatu variabel. Apabila koefisien *cronbach alpha* memiliki nilai lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut reliabel atau mempunyai keterandalan. Nilai realibitas suatu kuesioner dapat ditunjukkan dengan nilai *composite reability*>0,7 (Ghozali & Latan, 2012).

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual yang dapat diukur dari *goodness of fit* (Ghozali & Latan, 2012). Pada pengujian hipotesis dilakukan perbandingan antara *T-statistic* dengan *T-table*, dengan ketentuan menolak hipotesis nol apabila nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table*. Nilai *T-table* ditentukan signifikan pada 0,05 (*T-statistic* > dari pada *T-table* 1,68).

Spiritualitas

$H_{o1}; \beta_1 \leq 0$: Tingkat spiritualitas tidak berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

$H_{a1}; \beta_1 > 0$: Tingkat spiritualitas berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

Gaya Kepemimpinan

$H_{o2}; \beta_1 \leq 0$: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

$H_{a2}; \beta_1 > 0$: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi

Budaya Organisasi

$H_{03}; \beta_1 \leq 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap pencegahan tindak kecurangan.

$H_{a3}; \beta_1 > 0$: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap pencegahan tindak kecurangan.

BAB IV

ANALISIS DATA & HASIL PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan tentang hasil penelitian mengenai pengaruh spiritualitas dan gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi untuk pencegahan kecurangan. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis kemudian melakukan analisis data yang telah dikumpulkan sesuai dengan pokok permasalahan serta formulasi hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Analisis yang dilakukan terbagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Hasil pengumpulan data

Pada bagian ini dijelaskan mengenai jumlah data yang telah dikumpulkan dan siap untuk dianalisis.

2. Hasil pengujian data

Pengujian data berkaitan dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan pada data, dengan tujuan mengetahui bahwa data tersebut dapat memenuhi syarat pengujian hipotesis.

3. Hasil pengujian hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, dijelaskan pembahasan hasil penelitian setelah dilakukannya analisis.

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini ialah dengan menggunakan kuesioner. Sebagai subjek responden dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta yang menduduki jajaran staf. Data primer pada penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan sebanyak 75 kuesioner pada seluruh jajaran staf di kantor Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, dengan cara diberikan secara langsung kepada para pegawai.

Sebanyak 75 kuesioner disebarkan di kantor Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta pada tanggal 14 Januari 2019 hingga 22 Januari 2019, kemudian diisi oleh para pegawai jajaran staf dari berbagai macam bagian, dan kemudian dikembalikan jawabannya. Berikut disajikan ringkasan penyebaran dan pengembalian kuesioner penelitian.

Tabel 4.1.
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
Kuesioner yang disebar	75	100%
Kuesioner yang tidak kembali	5	7%
Kuesioner yang kembali	70	93%
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0	0
Kuesioner yang memenuhi syarat	70	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Tabel 4.2.
Data Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner		Persentase
	Sebar	Kembali	
Kuesioner bagian pengawas dan penilik	23	23	100%
Kuesioner bagian umum	8	6	75%
Kuesioner bagian keuangan	9	9	100%
Kuesioner bagian administrasi	4	4	100%
Kuesioner bagian perencanaan (PEP)	8	8	100%
Kuesioner bagian data informasi (PTK)	10	10	100%
Kuesioner bagian unit pelaksana (UPT)	12	10	83%
Jumlah Kuesioner	75	70	93%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

4.2 Hasil Pengujian Data

Analisis data yang telah terkumpul dengan menggunakan faktor konfirmatori atau disebut juga *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Penggunaannya bertujuan untuk menguji dimensionalitas suatu konstruk. Analisis CFA terhadap suatu model struktural, didahului dengan pengukuran model (*measurement model*) yang bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator-indikator pembentuk konstruk laten. *Outer model* dengan indikator reflektif dilakukan evaluasi melalui validitas konvergen serta diskriminan validitas dari indikator pembentuk konstruk laten pada *composite reliability* atau *cronbach alpha* untuk setiap indikatornya. *Outer model* dengan indikator formatif

menggunakan evaluasi melalui *substantive content* dengan cara membandingkan besarnya *relative weight* serta melihat tingkat signifikansi dari indikator konstruk (Ghozali & Latan, 2012).

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan metode *cross loading* yang akan menguji hubungan antara konstruk satu dengan yang lain dalam setiap model. Pada uji validitas, dilakukan pengujian terhadap setiap pertanyaan dari instrumen kuesioner yang telah disebar atau disebut juga *convergency validity* serta menguji validitas setiap variabel konstruk atau disebut dengan *discriminant validity*. Penggunaan *convergency validity* (validitas konvergen) dinilai berdasarkan korelasi antara komponen skor dengan konstruk skor yang dihitung dengan menggunakan Smart PLS 3.0 M3. Suatu item dikatakan valid apabila skala pengukuran nilai loading (*outer loading*) berkorelasi lebih dari 0,50 sampai dengan 0,60 (Ghozali & Latan, 2012).

Berdasarkan pengujian validitas konvergen tahap pertama menunjukkan bahwa nilai *outer loading* indikator konstruk memiliki nilai di atas 0,5 kecuali pada beberapa item, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3

Data Validitas Item Pertanyaan

Variabel	Jumlah item pertanyaan	Item pertanyaan valid	Item pertanyaan tidak valid
Spiritualitas	30	5	25
Gaya Kepemimpinan	6	6	0
Budaya Organisasi	58	25	33
Tindak Kecurangan	6	6	0

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Item yang tidak valid perlu dihilangkan karena berdasarkan uji *convergent validity*, item tersebut mempunyai nilai *cross loading* kurang dari 0,50. Hasil uji *convergent validity* dengan nilai item yang tidak valid terdapat pada table 4.5 halaman 96. Apabila item tersebut tidak dihilangkan, maka akan mempengaruhi *composite reliability*.

Langkah untuk menghilangkan indikator dengan nilai *cross loading* kurang dari 0,50 adalah dengan mengeluarkan item-item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat dari uji validitas konvergen tahap pertama. Data tanpa item-item tidak valid tersebut kemudian diolah kembali dengan uji validitas konvergen tahap kedua, dengan ketentuan nilai *cross loading* lebih dari 0,50. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *outer loading* indikator

harus memiliki nilai konstruk di atas 0,50. Hasil uji validitas konvergen tahap kedua, seluruh item yang diujikan memiliki nilai faktor lebih dari 0,50 sehingga seluruh item dianggap valid.

Pengujian validitas pada setiap variabel konstruk menggunakan *discriminant validity* dari model pengukuran dengan ketentuan reflektif indikator dinilai berdasarkan *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE tiap variabel konstruk adalah lebih dari 0,50, nilai tersebut dapat dilihat pada lampiran 6 halaman 99. Uji *discriminant validity* menunjukkan apabila korelasi konstruk memiliki item pengukuran yang lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya (Ghozali & Latan, 2012).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi internal dan indikator pada sebuah konstruk yang dapat ditunjukkan dengan derajat pada masing-masing indikator tersebut yang mampu mengindikasikan sebuah konstruk yang umum. Nilai batas yang ditentukan untuk uji reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima yaitu sebesar 0,70. Sebuah konstruk dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan apabila tingkat reliabilitasnya lebih dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2012).

Pengujian reliabilitas ditunjukkan dari besarnya nilai *composite reliability*. Pada penelitian ini item SL, GK, BO, dan TK memiliki nilai

composite reliability lebih dari 0,70. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Nilai *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Spiritualitas	0,840
Gaya Kepemimpinan	0,916
Budaya Organisasi	0,925
Pencegahan Fraud	0,943

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dengan program Smart PLS 3.0 M3. Uji hipotesis dilakukan pada ketiga hipotesis, seperti yang dipaparkan pada bab sebelumnya dengan melihat *result of inner weight*. Pada nilai *inner weight* apabila koefisien *original sampel* memiliki nilai positif maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif, namun apabila koefisien *original sampel* bernilai negatif maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan negatif. Pengaruh antar variabel dapat diketahui dari perbandingan antara nilai *T- statistic* dengan *T-table*. Ghozali dan Latan (2012) menyatakan bahwa nilai *T-table* dapat diperoleh dari hasil pengurangan antara jumlah responden (N) dengan jumlah variabel (K).

Pada penelitian ini *T-table* bernilai sebesar 1,668 yang diperoleh dari 70 jumlah responden dikurangkan dengan 4 variabel. Nilai *T-table* tersebut ditunjukkan melalui

table dengan menggunakan probabilitas 1 sisi yaitu sebesar 5%, sedangkan nilai *T-statistic* pada penelitian ini adalah sebesar 1,857. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *T-statistic* lebih tinggi daripada nilai *T-table*, sehingga hal tersebut membuktikan bahwa adanya pengaruh antar variabel.

Tabel 4.5
Nilai *Inner Model*

Factor Loading	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T statistics
SL → BO	0,442	0,420	0,103	4,118
GK → BO	0,369	0,404	0,114	3,245
BO → TK	-0,239	-0,287	0,129	1,857

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

4.3.1 Pengujian Hipotesis 1 (H1) : Spiritualitas berpengaruh positif terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1) yaitu Spiritualitas berpengaruh positif terhadap Budaya Organisasi terbukti secara signifikan. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* Spiritualitas diatas 1,664 yaitu sebesar 4,118. Hal tersebut didukung dengan nilai koefisien *original sample* yang positif sebesar 0,442. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel spiritualitas dengan budaya organisasi adalah searah. Artinya, bahwa semakin tinggi tingkat spiritualitas seseorang maka budaya organisasi yang terbentuk semakin meningkat. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yaitu tingkat spiritualitas berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Urumsah, Wicaksono, & Pratama (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritualitas seorang individu dapat membangun budaya organisasi yang baik. Spiritualitas didefinisikan sebagai sebuah proses dalam kehidupan individu, yang memiliki makna dan tujuan, dan memberikan dampak pada individu lain dan lingkungannya, termasuk organisasi (Pargament & Mahoney, 2003 dalam King, 2007). Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa para pegawai Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta telah berhasil menanamkan nilai-nilai spiritualitas di lingkungan organisasi. Melalui penerapan nilai-nilai spiritualitas di lingkungan kantor Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, dapat mempengaruhi perilaku para pegawai untuk selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dan kebaikan demi tercapainya kebutuhan rohani (*inner life*), kepuasan bekerja (*meaningful work*), dan hubungan dengan pihak lain (*sense of connection and community*).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Giacalone dan Jurkiewicz (2003) dalam Bandsuch & Cavanagh (2005) bahwa lingkungan kerja membantu individu untuk mencapai tujuannya seperti kedamaian, ketenangan, kepuasan kerja, dan mencapai pekerjaan yang bermakna. Bagi organisasi, spiritualitas dapat meningkatkan loyalitas, komitmen, serta menghindari ketidakhadiran. Oleh sebab itu, tingginya tingkat spiritualitas yang dimiliki para pegawai Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta perlu adanya dukungan dari para pimpinan. Hal tersebut sejalan dengan *Path*

Goal Theory of Leadership yang dikemukakan oleh Robert House & Mitchell Terence (1975) bahwa pengaruh yang diberikan oleh pimpinan dapat mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi serta dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memberi motivasi bagi bawahannya. Melalui peran pimpinan, maka di lingkungan organisasi dapat dibangun dan dikembangkan budaya organisasi dengan baik dan kuat (Nurwati; Umar; Surachman, 2012).

4.3.2 Pengujian Hipotesis 2 (H2) : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Budaya Organisasi

Pengujian pada hipotesis kedua (H2) yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Budaya Organisasi menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *T-statistic* lebih dari 1,664 yaitu sebesar 3,245 dan didukung dengan nilai koefisien *original sample* yang bernilai positif yaitu sebesar 0,369. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi adalah searah. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan maka akan membentuk budaya organisasi yang semakin kuat. Berdasarkan data tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Guterres, Supartha, & Subudi (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Selain itu,

penelitian yang dilakukan oleh Nurwati; Umar; Surachman (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif akan menentukan pembentukan atau perubahan perilaku dalam organisasi, yang mana perilaku tersebut akan selaras dengan budaya organisasi yang terbentuk di lingkungannya. Hal tersebut memperkuat teori *Path Goal of Leadership* yang menjelaskan bahwa perilaku yang dimiliki seorang pemimpin dapat dikatakan efektif apabila dapat memberikan motivasi dan kepuasan bagi bawahannya serta dapat mempengaruhi perilaku jajaran dibawahnya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dalam subjek penelitian ini berarti menunjuk pada para pimpinan di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, yaitu kepala kantor dan kepala seksi.

Gaya kepemimpinan itu sendiri dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala kantor dan kepala seksi di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta telah baik, sehingga dapat mempengaruhi jajaran staf dibawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, dengan gaya kepemimpinan yang baik yang dimiliki oleh para pimpinan di kantor Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, dapat menciptakan budaya organisasi yang kuat (Nurwati; Umar; Surachman, 2012). Hal tersebut berdampak pada para pegawai di kantor Dinas

Pendidikan Kota Yogyakarta yang berperilaku di lingkungan kantor sesuai dengan budaya organisasi yang telah terbentuk dan menjadi suatu kebiasaan baik di lingkungannya.

4.3.3 Pengujian Hipotesis 3 (H3) : Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap tingkat terjadinya kecurangan.

Hasil uji hipotesis ketiga yaitu Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap tingkat terjadinya kecurangan terbukti secara signifikan. Berdasarkan hasil pengujian, nilai *T-statistic* pada variabel budaya organisasi menunjukkan angka di atas 1,664 yaitu sebesar 1,857 dan didukung dengan nilai koefisien *original sample* yang negatif yaitu sebesar -0,239. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan tindak kecurangan adalah berlawanan arah. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki suatu entitas, maka tingkat terjadinya kecurangan dalam entitas tersebut akan menurun. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap tingkat terjadinya kecurangan.

Budaya organisasi itu sendiri didefinisikan sebagai kondisi organisasi yang berkaitan dengan kapasitas organisasi untuk mencerminkan perilaku etis karyawan (Kaptein, 2007). Penelitian lain mengenai budaya organisasi yang dilakukan oleh Noviriantini, Darmawan, & Werastuti, (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, cara bertindak dan berperilaku seorang individu dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasi yang dimiliki buruk maka dapat

memicu individu tersebut untuk berbuat menyimpang atau kecurangan karena hal tersebut dianggap sebagai hal yang wajar.

Budaya organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila terdapat partisipasi dari seluruh struktural yang ada dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat mempengaruhi niat seorang individu dalam berperilaku, sehingga apabila dalam suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang buruk maka dapat mendorong karyawannya untuk mewajari aktivitas yang menyimpang dan memicu munculnya kecurangan. Hal tersebut diperkuat dengan *Theory of Planned Behavior* yang dikemukakan Ajzen, (1991) bahwa cara seorang individu berperilaku berdasarkan pada niat, hal tersebut dikarenakan niat yang muncul dalam diri seorang individu dapat menjadi suatu rencana untuk melakukan tindakan. Munculnya niat yang kemudian mendorong seorang individu berperilaku dipengaruhi oleh keberadaan determinan faktor *Perceived Behavior Control (PBC)*. Sebagaimana dikemukakan oleh Gross, (2017) bahwa PBC merupakan faktor yang berpengaruh secara langsung dalam memprediksi keberhasilan suatu tindakan individu.

Oleh sebab itu, sebagai bentuk pencegahan terhadap kecurangan perlu adanya dukungan dari seluruh elemen untuk menekan faktor-faktor penyebab munculnya *fraud*. Sehingga niat para pegawai dalam melakukan kecurangan baik itu penyalahgunaan asset (*asset missappropriation*), *fraud* pada laporan keuangan (*fraudlent statement*), maupun korupsi dapat terhindarkan. Hal tersebut didukung dengan tingkat spiritualitas yang

dimiliki para pegawai yang tinggi serta gaya kepemimpinan yang diciptakan oleh para pimpinan kantor menjadikan terbentuknya budaya organisasi yang baik dan kuat di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. Hal tersebut berdampak bagi seluruh elemen untuk menjalankan tujuan organisasi dengan baik dan tanpa melakukan tindak kecurangan (*fraud*).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah spiritualitas dan gaya kepemimpinan mempengaruhi budaya organisasi dari suatu instansi atau perusahaan. Budaya organisasi dapat berjalan secara efektif apabila terdapat partisipasi dari seluruh elemen dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dapat mencegah munculnya tindak kecurangan individu pada suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik dan kuat dalam suatu organisasi dapat menjadi salah satu faktor pencegahan tindak kecurangan dalam suatu organisasi. Apabila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik dan kuat maka tingkat kecurangan didalam organisasi tersebut akan semakin menurun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa: **Pertama**, variabel spiritualitas dan gaya kepemimpinan, berpengaruh signifikan dan positif terhadap budaya organisasi pada suatu instansi atau perusahaan. **Kedua**, variabel budaya organisasi dalam suatu instansi atau perusahaan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap pencegahan tindak kecurangan.

Peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi sangatlah penting dalam mencegah tindak kecurangan pada suatu instansi ataupun perusahaan. Budaya organisasi dapat terbentuk dengan kuat dan baik dengan adanya

dukungan dari seluruh elemen dalam organisasi. Salah satu faktor pembentuk budaya organisasi adalah nilai-nilai spiritualitas yang dimiliki karyawan dan gaya kepemimpinan yang diciptakan oleh atasan. Terbentuknya nilai-nilai spiritualitas yang dimiliki individu dapat membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerja, hal tersebut didukung dengan peranan atasan dalam membentuk gaya kepemimpinannya dalam memimpin organisasi. Hal ini kemudian akan menjadi salah satu faktor pembentuk budaya organisasi yang kuat dan baik.

Hasil ini di tunjukkan pada para pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta yang memiliki nilai spiritualitas tinggi dan peran pimpinan kantor dalam memimpin kantor dengan gaya kepemimpinan yang baik sehingga mampu mempengaruhi jajaran dibawahnya untuk mencapai tujuan organisasi dan terbentuknya budaya organisasi yang kuat. Dampaknya, lingkungan kantor Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta terhindar dari tindak kecurangan (*fraud*).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, masih terdapat adanya beberapa keterbatasan yang diharapkan dapat diperbaiki oleh peneliti selanjutnya. Keterbatasan pada penelitian ini ialah:

1. Pada penelitian ini digunakan jumlah responden penelitian cukup terbatas yaitu sebanyak 70 responden, sehingga hasil tersebut masih kurang komprehensif.

2. Pada penelitian ini hanya terbatas pada satu instansi saja, yaitu Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, sehingga belum dapat mencakup seluruh pegawai dari berbagai instansi pemerintahan lain di kota Yogyakarta.
3. Penelitian ini menggunakan variabel penyela (*intervening variable*) sehingga tidak dapat mengukur seberapa besar pengaruh spiritualitas dan gaya kepemimpinan terhadap pencegahan kecurangan.

5.3 Saran

Guna pengembangan studi, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya. Dengan mempertimbangkan keterbatasan penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Jumlah responden dalam penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan, sehingga hasil yang diperoleh lebih komprehensif.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan perluasan objek penelitian dengan meneliti di beberapa instansi atau perusahaan.
3. Perlunya penambahan variabel moderat pada penelitian selanjutnya, sehingga dapat mengetahui besarnya pengaruh spiritualitas dan gaya kepemimpinan terhadap pencegahan kecurangan.

5.4 Implikasi Penelitian

1. Bagi Instansi dan Perusahaan

Instansi dan perusahaan dihimbau untuk dapat membangun dan mengembangkan budaya organisasi dengan baik agar dapat menjadi salah satu acuan bagi karyawan untuk berperilaku, sehingga dengan budaya organisasi yang kuat dan baik dapat mencegah munculnya tindak kecurangan.

2. Bagi Pemerintah

Negara Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki kasus korupsi tinggi dari berbagai sektor. Alangkah lebih baiknya jika mulai dari sekarang melakukan pencegahan-pencegahan tindak kecurangan dari mulai lembaga tertinggi hingga lembaga daerah dengan menanamkan nilai-nilai moralitas. Melalui hasil penelitian ini, peneliti berharap agar pemerintah Indonesia dapat menerapkan nilai-nilai spiritualitas sebagai upaya mencegah niat melakukan kecurangan yang banyak merugikan negara.

3. Bagi Masyarakat

Masyarakat sebagai objek penerima layanan publik dari instansi pemerintah maupun suatu perusahaan diharapkan dapat mendeteksi adanya kecurangan dengan melihat dan menilai pada pelayanan yang diberikan. Sehingga apabila ditemui hal-hal yang tidak sesuai dalam pemberian pelayanan publik dapat turut serta berpartisipasi dalam upaya pencegahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50, 179–211.
- Ashmos, Donde P & Duchon, D. (2000). SPIRITUALITY AT WORK A CONCEPTUALIZATION AND MEASURE. *Journal of Management Inquiry*, 9, 134–145.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2016). REPORT TO THE NATIONS Letter from the President, 92.
- Bandsuch, M. R., & Cavanagh, G. F. (2005). INTEGRATING SPIRITUALITY INTO THE WORKPLACE: THEORY AND PRACTICE. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 2(2), 221–254.
<https://doi.org/10.1080/14766080509518581>
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Edisi Kedu). Jakarta: Kencana. Retrieved from
https://books.google.co.id/books?id=rBVNDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Cressey. (1953). *OTHER PEOPLE'S MONEY: A STUDY IN THE SOCIAL PSYCHOLOGY OF EMBEZZLEMENT*. Chicago: Free Press.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginoga, V. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KECERDASAN SPRITUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN

- KERJA KARYAWAN PADA PT PELINDO IV (PERSERO) DI
MAKASSAR. *Journal of Applied Business and Economics*, 4(1), 66–79.
- Gross, M. (2017). *Planned Behavior: The Relationship between Human Thought and Action*. Routledge. Retrieved from
[https://books.google.co.id/books?id=3TlRdwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=theory+of+planned+behavior&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwj4_9_N6dfeAhVKfH0KHbL_B4gQ6AEIKDAA#v=onepage&q=theory of planned behavior&f=false](https://books.google.co.id/books?id=3TlRdwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=theory+of+planned+behavior&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwj4_9_N6dfeAhVKfH0KHbL_B4gQ6AEIKDAA#v=onepage&q=theory%20of%20planned%20behavior&f=false)
- Guterres, N., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste. *E-Jurnal Ekonommi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(3), 639–649.
- Hayes, R., Wallage, P., & Gortemaker, H. (2014). *Principle of Auditing an Introduction to International Standards on Auditing* (Third edit). Pearson.
- Indonesia Corruption Watch. (n.d.). 2017 JUMLAH KASUS KORUPSI MENANJAK NAIK. Retrieved from <https://antikorupsi.org/id/content/2017-jumlah-kasus-korupsi-menanjak?width=1000&height=700>
- Ismail, I. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura. *Ekuitas*, 12(1), 18–36.
- Kaptein, M. (2007). DEVELOPING AND TESTING A MEASURE FOR THE ETHICAL CULTURE OF ORGANIZATIONS: THE CORPORATE ETHICAL VIRTUES MODEL. *Erasmus Research Institute of Management*,

11(7), 45. <https://doi.org/10.3923/javaa.2012.1028.1035>

King, S. M. (2007). RELIGION, SPIRITUALITY, AND WORKPLACE: CHALLENGES FOR PUBLIC ADMINISTRATION. *Public Administration Review*, 67(1), 103–114. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00700.x>

Mafiana, A., Lindrianasri, & Asmarianti, Y. A. (2016). PENDETEKSIAN KECURANG LAPORAN KEUANGAN MENGGUNAKAN FRAUD DIAMOND Mafiana, 23(1), 72–89.

masjidedhe.or.id. (n.d.). Masjid Gedhe Kauman Official Website. Retrieved from masjidedhe.or.id

Norazamina, M., Suraya, A., Azizah, A., & Najihah, M. Y. (2018). Exploring Fraud Triangle in Understanding Ethics Pre-Cautionary: A Malaysian Statutory Body. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 10(4S), 948–958. <https://doi.org/10.3917/rai.052.0077>

Noviriantini, K., Darmawan, N. A. S., & Werastuti, D. N. S. (2015). Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Moralitas Aparat terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Jember). *E-Journal Undiksha*, 3(1), 1–12.

Nurwati; Umar, Nimran; Surachman, M. S. (2012). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN KERJA, PERILAKU KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Propinsi Sulawesi Tenggara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10.

Pramudita, A. (2014). ANALISIS FRAUD DI SEKTOR PEMERINTAHAN

- KOTA SALATIGA. *Accounting Analysis Journal*, 3(1), 361–369.
<https://doi.org/ISSN 2252-6765>
- Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2015). Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211(September), 827–835.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.109>
- Sabandar, S. (2018). KPK TERIMA 192 LAPORAN DUGAAN KORUPSI DI DIY. Retrieved from <https://www.liputan6.com/news/read/3330826/kpk-terima-192-laporan-dugaan-korupsi-di-diy>
- Sekaran, U. (2011). *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS Edisi I And 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shelton, A. M. (2014). Analysis of Capabilities Attributed to the Fraud Diamond. *Senior Honors Seminar*, (April, 22), 1–29. Retrieved from <http://dc.etsu.edu/honors/213>
- Susandra, F., & Hartina, S. (2017). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN FRAUD PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DI KOTA BOGOR. *Jurnal Akunida Issn 2442-3033*, 3, 35–55.
- Tampubolon, B. D. (2007). PEGAWAI PADA ORGANISASI YANG TELAH MENERAPKAN SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(February), 106–115.
- Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Pratama, A. J. P. (2016). Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia Melihat jauh ke dalam : Dampak kecerdasan spiritual

terhadap niat melakukan kecurangan. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 20(1), 53.

Wicaksono, P. (2018). KPK INGATKAN SRI SULTAN HB X ADA 192 LAPORAN KORUPSI DI DIY. Retrieved from <https://nasional.tempo.co/read/1065458/kpk-ingatkan-sri-sultan-hb-x-ada-192-laporan-korupsi-di-diy>

Widarjono, A. (2015). *STATISTIKA TERAPAN DENGAN EXCELL DAN SPSS (1st Ed.)* (1st Editio). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Widhiarso, W. (2010). Pengembangan Skala Psikologi : Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons ? *Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*, 1–5.

Wolfe, D. &, & Hermanson, D. (2004). The Fraud Diamond: Considering The Four Element of Fraud. *The CPA Journal*, 12, 38–42.

Zwart, G. A. (2002). *THE RELATIONSHIP BETWEEN SPIRITUALITY AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN PUBLIC, PRIVATE, AND NONPROFIT SECTOR ORGANICATIONS*. University of La Verne. <https://doi.org/10.1016/j.jorganchem.2010.09.058>

LAMPIRAN

PENELITIAN

Lampiran 1

Surat Ijin Meneliti



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN
 Jl. Kenan No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 555241, 515605, 562682
 Fax (0274) 555241
 E-MAIL : permohonan@yogyakarta.go.id
 HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upk@yogyakarta.go.id
 WEBSITE : www.penerbitan.pmdptkpa.go.id

SURAT IZIN
NOMOR : 005/34/UPH/2019

Membaca Surat : Dari Dekan Fak. Ekonomi UII Yogyakarta
 Nomor : 009/DEK/10/Div.SDM/2019 Tanggal : 04 Januari 2019

Mengingat :

1. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 77 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi/Kedudukan, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 14 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
6. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 42 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 22 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan Pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Dijinkan Kepada :

Nama	: SARI KARTIKANINGRUM
No. Mhs/ NIM	: 15312001
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Ekonomi UII Yogyakarta
Alamat	: Jl. Kalurang Yogyakarta
Penanggungjawab	: Maudyati Adipati, S.E., M.Com(Adv)
Kepentingan	: Melakukan Penelitian Dengan Judul Proposal : PENGARUH SPIRITUALITAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI UNTUK PENCEGAHAN KECURANGAN (STUDI EMPIRIS PADA PEGAWAI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA)

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
 Waktu : 09 Januari 2019 s.d 09 April 2019
 Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
 Dengan Ketentuan :

1. Wajib Membenarkan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cc. Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberikan Bantuan Sepertinya



Dikeluarkan di : Yogyakarta
 Pada Tanggal : 09 Januari 2019

An. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Perizinan

DR. CHUSIPY (GAWA) NIM, MM
 N.P. 7834081980052019

Tembusan Kepada :

1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Ka. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
3. Dekan Fak. Ekonomi UII Yogyakarta
4. Ybs.

Lampiran 2

Bukti Permohonan Perizinan



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN
Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta Kode Pos : 55165 Telp. (0274) 515865, 542662 Fax (0274) 556241
EMAIL : pmperizinan@jogjakota.go.id
HOT LINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEB SITE : www.pmpertizinan.jogjakota.go.id

Form/Yan/02

BUKTI PERMOHONAN PERIZINAN
44/IP-01/B/01/2019

Telah terima berkas permohonan izin :

Nama Izin	:	IZIN PENELITIAN
Permohonan	:	PENDAFTARAN IZIN PENELITIAN
Nama Pemohon	:	SARI KARTIKANINGRUM
Nomor Identitas	:	34.04.06.47.02.97.0001
No Telp	:	085786599727/ 085786599727
Alamat Pemohon	:	POGUNG LOR RT 004/RW 046 B.423 SINDUADL MLATI, SLEMAN
Kecamatan	:	Umbulharjo
Kelurahan	:	Muja Muju
Lokasi	:	Kota Yogyakarta

Persyaratan yang sudah dilampirkan :

1. Surat Permohonan kepada Walikota Yogyakarta Cq. Ka. Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta
2. Proposal yang telah disahkan oleh Instansi terkait, Guru/Dosen Pembimbing/Pengajar, stempel basah dari fakultas,
3. Lokasi/Responden dan waktu pelaksanaan penelitian/pendataan.
4. Scan KTP / Paspor / KIPEM (untuk WNA)
5. Apabila penelitian dilaksanakan di RSUD Kota Yogyakarta maka harus ada rekomendasi Izin Penelitian dari RSUD Kota Yogyakarta
6. Surat Rekomendasi dari Kepala Badan Kesbangpol DIY (jika Peneliti dari Luar Propinsi atau Luar Negeri)
7. Surat Pengantar dari Sponsor/Lembaga. (utk WNA)
8. Lokasi Penelitian
9. Daftar Peserta (Apabila kelompok lebih dari 10 orang, file diupload dalam bentuk Ms. Word)
10. Scan Surat Rekomendasi dari Dinas Kesehatan (Untuk Lokasi Puskesmas, RS Pratama atau Dinas Kesehatan)
11. Surat Keterangan Ketidakterbatasan Dari Tempat PKL / Magang (Khusus Permohonan Magang / PKL)
12. SK Lama (Apabila Melakukan Perpanjangan Izin Penelitian)

Yang Mengajukan

SARI KARTIKANINGRUM

09 Januari 2019 09:44:51

Petugas Penerima

Wiwik Dwi Rayani, SIP

Catatan :-

Untuk Informasi Status Proses Izin Anda Ketik STATUS (SPASI) NOMOR PENDAFTARAN Kirim ke 081228730000

"BUKTI TANDA TERIMA PENDAFTARAN IZIN INI BUKAN MERUPAKAN TANDA BUKTI IZIN"

Lampiran 3

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh Spiritualitas dan Gaya Kepemimpinan
terhadap Budaya Organisasi untuk Pencegahan
Kecurangan**

**(Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota
Yogyakarta)**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Responden
di tempat

Dengan Hormat,

Perkenankanlah saya, Sari Kartikaningrum mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia, pada saat ini sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir dengan judul : **Pengaruh Spiritualitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi untuk Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris pada Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta).**

Kuesioner ini dirancang untuk mengetahui pengaruh spiritualitas dan gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi untuk pencegahan tindak kecurangan (*fraud*) oleh pegawai pada Pemerintah Kota Yogyakarta. Seluruh data dan informasi yang diperoleh dari jawaban atas kuesioner ini semata-mata hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian akademis. Semua jawaban dalam kuesioner ini akan sangat dijaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan waktu yang Bapak/Ibu berikan saya mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Sari Kartikaningrum

Untuk bagian berikut di bawah ini, silakan menjawab dengan memberi tanda centang (✓) untuk jawaban yang paling sesuai menurut anda pada (☐) atau dengan mengisi tempat yang telah tersedia.

Bagian 1

Profil Responden

Karakteristik Individu

1. Jenis Kelamin: ☐ Pria ☐ Wanita
2. Kelompok Usia: ☐ < 20 tahun ☐ 40-49 tahun
☐ 20-29 tahun ☐ >49 tahun
☐ 30-39 tahun
3. Latar Belakang Pendidikan: ☐ Diploma 3 (D3) ☐ Strata 2 (S2)
☐ Strata 1 (S1) ☐ Strata 3 (S3)
☐ Lainnya (Sebutkan).....
4. Pengalaman Kerja : ☐ < 5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ >16 Tahun
5. Posisi di Pemerintah Kota Yogyakarta: ☐ Staff bagian

Pada bagian 2-3 silakan menggunakan skala sebagai berikut

Untuk bagian berikut di bawah ini, silakan menjawab dengan memberi tanda centang (✓) untuk jawaban yang paling sesuai menurut anda pada (☐) atau dengan mengisi tempat yang telah tersedia.

Bagian 2		Spiritualitas					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya berbuat kebaikan tanpa mengharapkan imbalan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Ketika membuat keputusan penting, saya akan meminta petunjuk Tuhan.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Doa merupakan salah satu sumber kekuatan yang dapat mengubah kehidupan saya	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Saya sering menyajikan hal yang tidak sesuai etika dihadapan publik	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Menurut saya dengan taat beribadah, Tuhan tidak akan ikut andil dalam kehidupan saya.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Saya akan melakukan banyak pengorbanan dalam berbuat baik kepada orang lain	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Menurut saya dengan ibadah kepada Tuhan tidak memberikan pengaruh dalam hidup saya	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Bagi saya, beribadah bukan merupakan suatu kebutuhan yang harus diprioritaskan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Saya berbuat baik kepada orang lain hanya apabila saya ingin mendapat pujian	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Saya senang apabila orang lain menilai saya baik atas perbuatan yang saya lakukan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11.	Saya akan membantu orang lain ketika hal tersebut akan memberikan suatu keuntungan untuk saya	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12.	Saya mampu bekerjasama dengan orang lain dalam rangka tercapainya tujuan bersama	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13.	Saya tidak suka membantu orang lain	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14.	Saya yakin dalam kehidupan sehari-hari Tuhan selalu mengawasi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15.	Saya tidak mencari kesempatan untuk berbuat baik dalam segala kesempatan	☐	☐	☐	☐	☐	☐

		STS	TS	ATS	AS	S	SS
16.	Menurut saya dengan taat beribadah, Tuhan akan ikut andil dalam menolong kehidupan saya	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17.	Dalam kehidupan sehari-hari, saya merasa sungkan untuk meminta tolong kepada orang lain	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18.	Saya selalu memberikan imbalan kepada orang lain atas perbuatan baik yang dilakukannya	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19.	Menurut saya, ibadah merupakan suatu hal yang tidak efektif	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20.	Saya selalu mengambil pembelajaran atas kesalahan-kesalahan saya di masa lalu dan melakukan perbaikan di kemudian hari	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21.	Saya merasa berkata bohong merupakan suatu hal yang wajar selama tidak menyakiti hati orang lain	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22.	Saya tidak beribadah sama sekali.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23.	Saya selalu berusaha berbuat baik dan membantu orang lain semaksimal mungkin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
24.	Saya selalu berusaha memberikan lebih dari yang orang lain inginkan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
25.	Bagi saya, keberhasilan secara material lebih penting dibanding dengan ketenangan batin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
26.	Saya mempraktikkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
27.	Ketika saya melakukan suatu kesalahan, saya tidak menyalahkan orang lain	☐	☐	☐	☐	☐	☐
28.	Ketika saya mengalami kesulitan, saya akan meminta tolong orang lain untuk membantu saya tanpa rasa sungkan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
29.	Saya ingin menjadi pusat perhatian bagi orang lain	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30.	Saya selalu berdoa sebelum melakukan berbagai kegiatan.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Bagian 3		<i>Gaya Kepemimpinan</i>					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Atasan saya menunjukkan sikap yang baik dalam bertingkah laku.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Sikap yang dimiliki atasan saya baik untuk diikuti.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Atasan saya mampu memberikan motivasi dalam penyelesaian pekerjaan.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Atasan saya selalu mengingatkan untuk tidak mengambil keuntungan pribadi atas pekerjaan yang dilakukan.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Atasan saya selalu menanamkan sikap kejujuran.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Sikap yang ditunjukkan atasan saya, menjadikan saya bersemangat dalam bekerja.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Pada bagian 4 silakan menggunakan skala sebagai berikut:

1	2	3	4	5	6
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Untuk bagian berikut di bawah ini, silakan menjawab dengan memberi tanda centang (✓) untuk jawaban yang paling sesuai menurut anda pada (☐) atau dengan mengisi tempat yang telah tersedia.

Bagian 4		<i>Budaya Organisasi</i>					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Kejelasan (<i>Clarity</i>)						
	1.1 Suasana di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1.2 Di kantor saya merasa mudah memperoleh otorisasi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1.3 Kantor saya sangat menanamkan sikap tanggung jawab atas peralatan kantor yang digunakan.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

		STS	TS	ATS	AS	S	SS
	1.4 Kantor saya memberikan petunjuk yang cukup jelas tentang bagaimana seharusnya menggunakan jam kerja secara bertanggung jawab.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1.5 Kantor saya menanamkan sikap tanggung jawab atas keuangan kantor dan kas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1.6 Kantor saya memberi petunjuk yang jelas terhadap adanya konflik kepentingan dan pekerjaan lain di luar kantor secara bertanggung jawab.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1.7 Kantor saya memberikan petunjuk yang cukup jelas mengenai bagaimana saya harus menjaga kerahasiaan data secara bertanggung jawab.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1.8 Kantor saya memberikan petunjuk yang cukup jelas mengenai bagaimana saya harus berkomunikasi dengan pihak luar secara baik.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1.9 Kantor saya memberikan petunjuk yang cukup jelas mengenai bagaimana pegawainya mengetahui isu-isu terkini secara baik.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1.10 Di lingkungan kerja saya, diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan penuh tanggung jawab	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Kongruensi Kepala Seksi (<i>Congruence of Supervisor</i>)						
	2.1 Kasi saya memberikan contoh berperilaku dengan etika yang baik	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	2.2 Kasi saya selalu menekankan pentingnya menjaga komunikasi dan integritas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	2.3 Kasi saya tidak pernah mentoleransi segala aktivitas yang tidak etis meskipun dalam rangka mencapai tujuan perusahaan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	2.4 Kasi saya mempraktikkan apa yang dikatakannya	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	2.5 Kasi saya memenuhi tanggung jawabnya	☐	☐	☐	☐	☐	☐

		STS	TS	ATS	AS	S	SS
	2.6 Kasi saya adalah sosok yang jujur dan dapat diandalkan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Kongruensi Kepala Kantor (<i>Congruence of Management</i>)						
	3.1 Perilaku kepala kantor menekankan untuk selalu menjaga norma dan etika	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	3.2 Kepala kantor memberikan contoh yang baik dalam etika berperilaku	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	3.3 Kepala kantor menekankan pentingnya berkomunikasi dengan etika yang baik dan penuh integritas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	3.4 Kepala kantor saya tidak pernah mentoleransi segala aktivitas yang tidak etis meskipun dalam rangka mencapai tujuan kantor.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Kemungkinan (<i>Feasibility</i>)						
	4.1 Di kantor, kadang-kadang saya diminta untuk melakukan hal-hal yang bertentangan dengan hati nurani saya	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	4.2 Terkadang agar dapat berhasil di kantor, saya harus mengorbankan norma dan nilai pribadi yang saya miliki	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	4.3 Saya tidak memiliki cukup waktu untuk melaksanakan tugas saya dengan penuh tanggung jawab	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	4.4 Informasi yang saya miliki tidak memadai sehingga tidak dapat menunjang saya dalam mengerjakan pekerjaan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	4.5 Sumber daya yang saya miliki tidak memadai sehingga tidak dapat menunjang saya dalam menjalankan pekerjaan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	4.6 Terkadang dalam melakukan pekerjaan, saya perlu adanya tekanan untuk memacu saya menjadi semangat.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

		STS	TS	ATS	AS	S	SS
5.	Dukungan (<i>Supportability</i>)						
	5.1 Di kantor, para pegawai berkomitmen terhadap norma dan nilai yang ditetapkan.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	5.2 Kantor saya sangat menjunjung rasa saling percaya kepada satu sama lain.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	5.3 Di kantor saya, setiap pegawai mengedepankan kepentingan organisasi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	5.4 Kantor saya sangat menjaga hubungan dan rasa saling percaya antara pegawai dengan pimpinan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	5.5 Di kantor, seluruh pekerja menjalankan norma dan standar secara baik	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	5.6 Di kantor, setiap orang diperlakukan dengan baik oleh yang lainnya.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Transparansi (<i>Transparency</i>)						
	6.1 Apabila seorang pegawai melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan aturan di kantor, maka atasan akan selalu mencari tahu tentang hal tersebut	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	6.2 Apabila seorang pegawai melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan aturan di kantor, maka saya dan pegawai yang lain akan mencari tahu tentang hal tersebut.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	6.3 Apabila atasan saya yang melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan aturan di kantor, maka pegawai lain akan mencari tahu tentang hal tersebut	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	6.4 Apabila saya mengkritik perilaku pegawai lain di kantor, maka saya akan menerima umpan balik atas kritik yang saya utarakan.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	6.5 Di lingkungan kerja saya, ada kesadaran yang tinggi apabila ditemukan tanda-tanda pelanggaran	☐	☐	☐	☐	☐	☐

		STS	TS	ATS	AS	S	SS
	6.6 Di lingkungan kerja saya, pemeriksaan yang memadai dilakukan untuk mendeteksi pelanggaran dan perilaku yang tidak etis	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	6.7 Atasan peka terhadap tindakan yang tidak etis dan berbagai insiden yang mungkin terjadi dalam lingkungan kerja.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Kemampuan Berdiskusi (<i>Discussability</i>)						
	7.1 Di kantor, tindakan tidak etis ditangani dengan sangat hati-hati.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7.2 Di kantor, para pegawai diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7.3 Di kantor, ada ruang yang memadai untuk membahas perilaku tidak etis	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7.4 Di kantor, tindakan tidak etis ditangani dengan sangat serius.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7.5 Di kantor, tindakan tidak etis ditangani dengan sangat serius.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7.6 Di kantor, ada cukup ruang lingkup untuk membahas dilema moral pribadi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7.7 Perilaku tidak etis di kantor, akan diberikan sanksi yang tegas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7.8 Di kantor, ada cukup ruang lingkup untuk membahas dilema moral pribadi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7.9 Di kantor, apabila ada seseorang yang dipanggil untuk mempertanggung jawabkan tindakannya, maka hal tersebut akan dilakukan dengan sopan dan hormat.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	7.10 Di kantor, ada cukup ruang lingkup untuk memperbaiki perilaku tidak etis.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

		STS	TS	ATS	AS	S	SS
8.	Sanksi (Sanctionability)						
	8.1 Di kantor, setiap pegawai bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	8.2 Di kantor, norma-norma dan etika sangat dijunjung tinggi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	8.3 Di kantor, hanya orang-orang yang memiliki integritas tinggi yang akan memperoleh promosi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	8.4 Di kantor, norma-norma dan etika sangat dijunjung tinggi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	8.5 Jika diperlukan, atasan saya akan mendisiplinkan para pegawai yang melakukan tindakan tidak etis	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	8.6 Di kantor, memiliki sikap yang etis akan memperoleh penghargaan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	8.7 Di kantor, pegawai akan diberi tindakan tegas apabila melakukan hal-hal yang tidak sesuai etika.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	8.8 Apabila saya melaporkan tindakan yang tidak pantas dilakukan, saya yakin atasan saya akan memberikan tindakan yang tegas tanpa pilih kasih.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	8.9 Di kantor, pegawai yang memiliki integritas tinggi, akan lebih memiliki kesempatan untuk mendapatkan penilaian positif dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki integritas tinggi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Pada bagian 5 silakan menggunakan skala sebagai berikut:

1	2	3	4	5	6
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Untuk bagian berikut di bawah ini, silakan menjawab dengan memberi tanda centang (✓) untuk jawaban yang paling sesuai menurut anda pada (□) atau dengan mengisi tempat yang telah tersedia.

Bagian 5 <i>Fraud Prevention</i>		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi merupakan suatu hal yang diperbolehkan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Suatu kewajaran apabila pegawai meminta imbalan ke atas pekerjaan yang telah dilakukan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Diam saja merupakan tindakan yang tepat apabila melihat seorang pegawai melakukan tindakan tidak pantas yang dapat merusak nama baik kantor	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Mengenakan pembayaran tambahan atas pekerjaan yang dikerjakan merupakan tindakan yang diperbolehkan oleh kantor	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Menerima imbalan diperbolehkan karena tidak akan merusak citra kantor ataupun citra pribadi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Memanipulasi merupakan salah satu solusi agar pekerjaan dapat segera terselesaikan	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Lampiran 4

Tabulasi Data

Resp	JK	LB Pendidikan	Masa Kerja	Bagian	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15
1	W	S1	11-15 th	Adm	5	5	5	2	1	5	5	1	1	2	2	5	2	6	6
2	W	S1	6-10 th	Adm	6	6	6	1	1	6	6	1	1	1	1	6	1	6	6
3	P	D3	6-10 th	Adm	5	5	5	1	1	5	5	1	1	1	1	5	1	6	6
4	W	S1	11-15 th	Adm	5	5	5	1	1	5	5	1	1	1	1	5	1	5	5
5	P	S1	>16 th	Umum	5	5	5	1	1	2	5	2	2	2	2	6	2	5	2
6	P	S1	>16	Umum	5	5	5	2	2	5	1	5	2	5	2	5	2	5	5
7	P	S1	>16	Umum	5	5	6	1	1	6	1	1	1	2	1	6	1	6	2
8	P	SMA	>16 th	Umum	5	5	5	1	1	6	1	1	1	2	1	6	1	6	2
9	P	SMA	11-15 th	Umum	6	6	6	1	1	5	1	1	1	6	1	6	1	6	6
10	P	S1	11-15 th	Umum	5	5	5	1	1	2	2	2	2	2	2	6	2	5	2
11	W	S1	>16 th	Keu	6	6	6	1	1	6	1	1	1	6	1	6	1	6	6
12	W	S1	6-10 th	Keu	5	5	5	2	2	5	5	1	1	2	2	5	2	5	2
13	P	S2	11-15 th	Keu	2	5	6	2	4	3	2	2	1	5	5	5	2	5	3
14	W	S1	6-10 th	Keu	5	5	6	2	2	3	2	1	1	2	2	5	2	6	2
15	P	S1	6-10 th	Keu	5	5	5	2	2	4	2	2	2	2	3	5	2	6	2
16	W	D3	11-15 th	Keu	5	5	6	2	2	4	2	2	2	5	3	5	2	6	5
17	W	SMA	>16 th	Keu	6	5	6	1	2	5	2	1	1	2	2	3	2	5	2
18	W	S1	6-10 th	Keu	6	6	6	1	1	5	5	1	1	1	1	6	1	6	6
19	P	SMA	>16 th	Keu	6	6	6	1	5	5	1	1	1	1	1	5	1	6	5
20	P	S2	6-10 th	Umum	6	6	6	1	1	6	1	1	1	4	1	6	1	6	1

21	W	SMK	>16 th	Umum	6	5	6	1	1	4	1	1	1	2	2	6	1	6	2
22	W	S1	6-10 th	PEP	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	4	2	5	3
23	P	S2	11-15th	PEP	4	4	5	4	5	3	1	1	1	1	4	4	2	5	5
24	W	S1	6-10 th	PEP	5	4	5	3	6	5	5	1	1	1	4	3	2	6	3
25	W	S2	>16 th	PEP	6	5	6	2	5	2	2	2	2	3	3	4	1	6	5
26	P	S1	11-15 th	PEP	5	5	5	1	6	3	1	1	1	3	3	5	2	5	4
27	P	S2	11-15 th	PEP	5	5	5	5	2	2	2	6	1	1	1	4	1	6	1
28	W	D3	6-10 th	PEP	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	5	5
29	P	S2	>16 th	PEP	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	6	6	5
30	W	S1	>16 th	UPT	5	5	5	1	2	3	2	2	1	3	2	5	2	5	5
31	W	SMK	>16 th	UPT	6	6	6	3	3	2	2	1	1	1	1	6	1	6	1
32	P	S1	11-15 th	UPT	5	5	5	2	2	5	5	2	2	2	2	5	2	5	5
33	P	S2	>16 th	UPT	5	5	5	3	3	1	1	1	1	1	1	6	2	6	1
34	P	S1	>16 th	UPT	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	1	6	1	6	6
35	W	D3	6-10 th	UPT	5	5	5	2	2	4	4	2	2	2	1	5	1	5	5
36	W	S1	11-15 th	UPT	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	1	4	1	5	5
37	P	S1	11-15 th	UPT	5	5	5	2	2	4	4	2	2	2	2	5	2	5	2
38	P	S2	11-15 th	UPT	1	6	6	1	4	3	1	1	1	6	5	5	2	3	5
39	P	SMK	>16 th	UPT	6	6	6	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	5	2
40	P	S2	>16 th	PTK & SI	5	5	4	5	4	5	5	4	2	2	4	6	3	5	3
41	P	SMK	>16 th	PTK & SI	4	5	5	2	2	5	2	2	2	2	1	4	1	5	3
42	P	S2	>16 th	PTK & SI	5	5	5	1	1	3	1	1	1	3	2	5	2	6	2
43	W	SMK	>16 th	PTK & SI	5	5	5	1	1	3	1	1	1	1	1	5	2	5	3
44	P	S2	11-15 th	PTK & SI	5	5	5	2	5	2	1	1	1	1	5	5	1	6	3
45	P	S2	6-10 th	PTK & SI	5	5	5	2	2	4	2	2	2	4	2	5	2	5	2

46	P	S1	6-10 th	PTK & SI	5	5	5	1	1	3	3	2	2	2	2	4	3	4	3
47	P	S2	11-15 th	PTK & SI	6	5	5	2	2	3	1	2	1	3	3	5	2	5	2
48	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	2	1	4	1	1	1	3	1	6	1	6	1
49	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	2	1	2	1	1	1	2	1	5	1	6	6
50	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	6	1	1	3	1	1	1	2	1	5	1	5	1
51	P	S2	>16 th	Penilik	5	6	6	4	1	5	1	1	1	2	3	6	3	6	5
52	P	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	6	1
53	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	2	1	5	2	1	1	3	2	5	2	5	2
54	W	S2	>16 th	Penilik	5	6	6	1	1	4	1	1	1	3	1	6	1	6	1
55	W	S1	>16 th	Penilik	6	6	6	2	6	4	2	2	2	2	2	3	1	1	2
56	P	S2	>16 th	Penilik	6	5	6	2	1	5	1	1	2	2	2	5	1	6	5
57	W	S1	>16 th	Penilik	5	5	5	2	2	2	2	2	2	4	3	5	2	5	2
58	P	S1	>16 th	Penilik	6	6	6	1	6	6	1	1	1	1	1	6	1	6	6
59	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	5	2
60	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	1	1	3	1	1	1	3	2	5	2	6	2
61	W	S1	>16 th	Penilik	6	6	6	1	1	3	1	1	1	5	2	5	1	6	2
62	W	S2	>16th	Penilik	5	6	6	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1	6	2
63	P	S1	>16 th	Penilik	6	6	6	5	5	5	2	2	1	5	2	5	1	6	5
64	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	1	5	1	1	1	4	5	5	1	5	5
65	W	S1	>16 th	Penilik	6	5	6	6	1	3	2	1	1	2	3	5	1	6	2
66	W	S2	>16 th	Penilik	6	5	6	1	1	6	1	1	1	1	2	6	1	6	6
67	P	S1	>16th	Penilik	6	6	6	5	2	5	1	1	1	2	2	2	1	6	5
68	P	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	5	1	5	1	2	1	3	2	5	1	6	5
69	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	1	1	6	1	1	1	1	1	6	1	6	6
70	P	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	1	1	6	1	1	1	5	1	6	1	6	6

Resp	JK	LB Pendidikan	Masa Kerja	Bagian	SL16	SL17	SL18	SL19	SL20	SL21	SL22	SL23	SL24	SL25	SL26	SL27	SL28	SL29	SL30
1	W	S1	11-15 th	Adm	5	2	2	2	5	1	1	6	4	2	6	6	6	3	5
2	W	S1	6-10 th	Adm	6	1	1	1	5	1	1	6	6	1	6	6	6	1	1
3	P	D3	6-10 th	Adm	6	2	2	2	2	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1
4	W	S1	11-15 th	Adm	5	1	1	1	5	1	1	6	6	1	6	6	6	1	1
5	P	S1	>16 th	Umum	5	2	2	2	5	1	2	5	2	2	5	5	2	2	5
6	P	S1	>16	Umum	5	5	5	2	5	2	2	5	5	2	5	5	2	2	5
7	P	S1	>16	Umum	6	3	3	1	6	2	1	5	4	1	5	5	5	1	6
8	P	SMA	>16 th	Umum	6	3	3	1	6	2	1	5	4	1	5	5	5	1	6
9	P	SMA	11-15 th	Umum	6	2	2	1	6	1	1	6	4	3	6	5	5	1	6
10	P	S1	11-15 th	Umum	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	5	2	2	5
11	W	S1	>16 th	Keu	6	1	6	1	6	1	1	6	6	1	6	6	6	1	6
12	W	S1	6-10 th	Keu	5	2	2	1	5	2	2	5	2	2	2	5	5	2	5
13	P	S2	11-15 th	Keu	5	2	2	2	5	2	1	5	3	2	5	5	5	3	5
14	W	S1	6-10 th	Keu	6	2	2	2	6	3	1	5	4	2	5	5	5	2	5
15	P	S1	6-10 th	Keu	5	2	2	2	6	2	1	5	5	3	5	4	5	2	5
16	W	D3	11-15 th	Keu	6	4	4	2	5	3	1	5	5	3	5	4	4	2	5
17	W	SMA	>16 th	Keu	5	3	3	1	5	2	1	5	5	5	5	5	2	2	6
18	W	S1	6-10 th	Keu	6	1	1	1	1	1	1	6	6	1	6	6	6	1	6
19	P	SMA	>16 th	Keu	6	2	6	1	6	1	1	6	4	1	6	6	6	1	6
20	P	S2	6-10 th	Umum	6	5	2	1	6	1	1	6	6	1	6	6	6	2	6
21	W	SMK	>16 th	Umum	6	4	6	2	6	4	1	6	5	1	6	2	5	1	5
22	W	S1	6-10 th	PEP	5	3	1	1	5	1	1	4	3	6	6	4	4	1	1
23	P	S2	11-15th	PEP	5	2	2	1	6	3	1	5	3	1	4	4	4	1	6

24	W	S1	6-10 th	PEP	5	3	3	2	6	3	1	5	3	1	6	4	5	2	6
25	W	S2	>16 th	PEP	5	3	1	1	5	5	2	5	4	3	6	4	6	3	5
26	P	S1	11-15 th	PEP	5	3	2	1	6	4	1	5	4	2	5	4	5	2	5
27	P	S2	11-15 th	PEP	6	6	1	1	6	3	1	4	4	1	6	3	5	1	1
28	W	D3	6-10 th	PEP	5	6	4	6	6	2	1	4	4	1	5	1	4	1	1
29	P	S2	>16 th	PEP	5	6	6	5	5	3	1	1	2	5	5	5	5	1	5
30	W	S1	>16 th	UPT	5	5	5	1	5	1	1	6	5	1	6	5	3	1	6
31	W	SMK	>16 th	UPT	1	1	6	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6
32	P	S1	11-15 th	UPT	5	2	2	2	5	1	1	6	6	1	6	6	6	2	2
33	P	S2	>16 th	UPT	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	5
34	P	S1	>16 th	UPT	6	6	6	1	4	2	2	5	5	1	5	5	3	1	6
35	W	D3	6-10 th	UPT	5	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	2	2
36	W	S1	11-15 th	UPT	5	1	5	2	5	2	2	5	4	2	5	5	5	1	5
37	P	S1	11-15 th	UPT	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	5	2	5
38	P	S2	11-15 th	UPT	5	2	2	2	5	2	1	5	3	2	5	5	5	3	5
39	P	SMK	>16 th	UPT	5	3	3	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	2	2
40	P	S2	>16 th	PTK & SI	5	2	2	2	5	5	2	3	2	2	5	5	5	3	3
41	P	SMK	>16 th	PTK & SI	5	5	6	2	5	4	1	4	5	2	4	2	4	1	5
42	P	S2	>16 th	PTK & SI	6	5	1	1	5	1	1	5	5	1	6	6	4	3	6
43	W	SMK	>16 th	PTK & SI	6	4	4	2	6	5	1	5	5	1	5	3	5	1	5
44	P	S2	11-15 th	PTK & SI	6	1	1	1	6	1	1	4	3	1	6	4	4	2	2
45	P	S2	6-10 th	PTK & SI	5	5	2	2	5	2	2	5	5	2	4	4	4	2	5
46	P	S1	6-10 th	PTK & SI	5	3	3	2	5	3	2	5	5	3	5	3	3	4	4
47	P	S2	11-15 th	PTK & SI	5	3	3	1	6	3	1	4	4	1	5	3	5	2	6
48	W	S2	>16 th	Penilik	6	5	5	1	6	1	1	6	5	1	6	6	6	4	6

49	W	S2	>16 th	Penilik	6	1	6	1	6	1	1	5	5	1	6	6	6	1	6
50	W	S2	>16 th	Penilik	2	5	2	1	6	1	1	5	4	2	6	5	5	1	6
51	P	S2	>16 th	Penilik	6	4	3	1	3	2	1	4	4	3	4	5	5	3	5
52	P	S2	>16 th	Penilik	5	4	6	1	6	1	1	6	5	1	6	6	5	2	6
53	W	S2	>16 th	Penilik	5	2	5	1	6	1	1	5	4	2	6	5	5	2	5
54	W	S2	>16 th	Penilik	6	5	5	1	6	1	1	6	5	1	6	6	6	3	6
55	W	S1	>16 th	Penilik	1	2	2	2	5	2	2	5	5	2	6	4	5	2	5
56	P	S2	>16 th	Penilik	6	2	5	1	6	1	1	5	5	2	6	5	2	1	6
57	W	S1	>16 th	Penilik	5	3	3	2	5	3	1	5	4	2	5	5	5	2	5
58	P	S1	>16 th	Penilik	6	1	1	1	6	1	1	6	2	1	6	6	6	1	6
59	P	S2	>16 th	Penilik	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	5	5	2	2	5
60	P	S2	>16 th	Penilik	6	5	1	1	5	1	1	5	5	1	6	6	4	3	6
61	W	S1	>16 th	Penilik	6	4	3	1	6	3	1	6	4	6	5	6	6	3	6
62	W	S2	>16th	Penilik	6	5	4	1	5	1	6	5	5	1	5	5	2	1	6
63	P	S1	>16 th	Penilik	5	2	5	1	5	2	1	5	5	1	5	5	5	2	6
64	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	1	3	5	2	2	5	5	5	6	5	5	3	4
65	W	S1	>16 th	Penilik	6	3	6	1	6	1	1	6	4	1	6	5	5	3	6
66	W	S2	>16 th	Penilik	6	5	5	1	6	5	1	6	6	1	6	5	5	2	6
67	P	S1	>16th	Penilik	6	3	3	1	6	1	1	6	5	2	5	5	5	2	6
68	P	S2	>16 th	Penilik	5	4	5	1	5	2	1	5	5	2	5	5	3	2	5
69	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	3	1	6	1	1	6	6	1	6	1	5	6	6
70	P	S2	>16 th	Penilik	6	1	5	1	6	1	1	6	6	1	6	6	6	6	6

Resp	JK	LB Pendidikan	Masa Kerja	Bagian	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	BO1.1	BO1.2	BO1.3	BO1.4	BO1.5	BO1.6	BO1.7	BO1.8
1	W	S1	11-15 th	Adm	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6
2	W	S1	6-10 th	Adm	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	P	D3	6-10 th	Adm	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	W	S1	11-15 th	Adm	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5
5	P	S1	>16 th	Umum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4
6	P	S1	>16	Umum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	P	S1	>16	Umum	5	6	6	1	6	6	6	5	6	5	5	5	5	4
8	P	SMA	>16 th	Umum	5	6	6	1	6	6	6	5	6	5	5	5	5	4
9	P	SMA	11-15 th	Umum	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	5
10	P	S1	11-15 th	Umum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
11	W	S1	>16 th	Keu	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
12	W	S1	6-10 th	Keu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	P	S2	11-15 th	Keu	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
14	W	S1	6-10 th	Keu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	P	S1	6-10 th	Keu	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
16	W	D3	11-15 th	Keu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	W	SMA	>16 th	Keu	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5
18	W	S1	6-10 th	Keu	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
19	P	SMA	>16 th	Keu	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
20	P	S2	6-10 th	Umum	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
21	W	SMK	>16 th	Umum	5	5	5	5	6	5	5	4	6	6	6	5	6	6
22	W	S1	6-10 th	PEP	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
23	P	S2	11-15th	PEP	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3

24	W	S1	6-10 th	PEP	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	2	6
25	W	S2	>16 th	PEP	4	4	5	5	4	4	6	6	5	5	2	3	3	5
26	P	S1	11-15 th	PEP	4	5	5	6	6	4	5	5	5	4	3	2	3	4
27	P	S2	11-15 th	PEP	5	6	5	6	6	6	4	4	5	4	3	4	4	5
28	W	D3	6-10 th	PEP	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	6	6
29	P	S2	>16 th	PEP	6	6	6	6	6	6	4	4	4	5	4	5	4	4
30	W	S1	>16 th	UPT	6	6	6	5	6	6	6	3	6	5	5	5	5	5
31	W	SMK	>16 th	UPT	3	3	3	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
32	P	S1	11-15 th	UPT	6	6	6	4	4	6	5	6	5	5	5	5	6	6
33	P	S2	>16 th	UPT	3	3	3	3	2	2	6	6	6	6	5	5	5	6
34	P	S1	>16 th	UPT	5	6	6	6	6	6	6	3	4	5	5	5	5	5
35	W	D3	6-10 th	UPT	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
36	W	S1	11-15 th	UPT	4	5	5	5	5	4	6	6	5	5	5	5	5	3
37	P	S1	11-15 th	UPT	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	P	S2	11-15 th	UPT	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
39	P	SMK	>16 th	UPT	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5
40	P	S2	>16 th	PTK & SI	5	5	5	5	5	5	4	4	6	6	5	5	4	5
41	P	SMK	>16 th	PTK & SI	6	5	5	5	6	5	4	4	5	5	5	3	5	5
42	P	S2	>16 th	PTK & SI	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
43	W	SMK	>16 th	PTK & SI	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	4
44	P	S2	11-15 th	PTK & SI	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
45	P	S2	6-10 th	PTK & SI	5	5	4	4	5	5	6	6	4	4	5	5	5	4
46	P	S1	6-10 th	PTK & SI	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	6
47	P	S2	11-15 th	PTK & SI	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	6	5
48	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	1	4	5	6	6	6	5

49	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	6
50	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6
51	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
52	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5
54	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	1	4	5	6	6	6	5
55	W	S1	>16 th	Penilik	5	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
56	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	6	6	6	5	6	5	5	6	5	5	6	6
57	W	S1	>16 th	Penilik	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
58	P	S1	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
59	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
61	W	S1	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	5	2	6	5	5	5	6	5
62	W	S2	>16th	Penilik	6	6	5	5	5	5	5	3	6	6	6	1	6	5
63	P	S1	>16 th	Penilik	6	6	2	2	6	6	5	2	5	5	5	5	5	5
64	W	S2	>16 th	Penilik	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5
65	W	S1	>16 th	Penilik	6	5	5	6	5	6	5	4	5	5	4	3	5	6
66	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6
67	P	S1	>16th	Penilik	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5
68	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5
69	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
70	P	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

Resp	JK	LB Pendidikan	Masa Kerja	Bagian	BO1.9	BO1.10	BO2.1	BO2.2	BO2.3	BO2.4	BO2.5	BO2.6	BO3.1	BO3.2	BO3.3	BO3.4	BO4.1
1	W	S1	11-15 th	Adm	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	3
2	W	S1	6-10 th	Adm	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1
3	P	D3	6-10 th	Adm	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1
4	W	S1	11-15 th	Adm	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	P	S1	>16 th	Umum	5	5	2	4	3	4	3	4	5	5	5	2	2
6	P	S1	>16	Umum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2
7	P	S1	>16	Umum	6	6	6	5	6	6	6	1	5	6	5	5	1
8	P	SMA	>16 th	Umum	6	6	6	5	6	6	6	1	5	6	5	5	1
9	P	SMA	11-15 th	Umum	1	6	6	5	5	5	5	6	5	6	6	5	2
10	P	S1	11-15 th	Umum	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	2	2
11	W	S1	>16 th	Keu	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1
12	W	S1	6-10 th	Keu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
13	P	S2	11-15 th	Keu	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3
14	W	S1	6-10 th	Keu	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
15	P	S1	6-10 th	Keu	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2
16	W	D3	11-15 th	Keu	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
17	W	SMA	>16 th	Keu	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6
18	W	S1	6-10 th	Keu	5	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	1
19	P	SMA	>16 th	Keu	3	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	3	1
20	P	S2	6-10 th	Umum	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1
21	W	SMK	>16 th	Umum	5	6	6	5	1	2	5	6	5	5	5	2	2
22	W	S1	6-10 th	PEP	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	6	6	2
23	P	S2	11-15th	PEP	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3

24	W	S1	6-10 th	PEP	5	6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2
25	W	S2	>16 th	PEP	4	6	4	5	4	5	4	5	5	5	5	6	2
26	P	S1	11-15 th	PEP	4	5	5	5	6	4	4	4	5	5	5	6	3
27	P	S2	11-15 th	PEP	5	4	4	5	4	4	4	6	5	5	5	5	2
28	W	D3	6-10 th	PEP	6	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	2
29	P	S2	>16 th	PEP	4	5	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	3
30	W	S1	>16 th	UPT	5	6	6	6	2	5	5	5	5	6	6	3	2
31	W	SMK	>16 th	UPT	2	6	6	6	2	2	6	6	1	6	6	6	2
32	P	S1	11-15 th	UPT	6	6	6	6	6	4	4	5	5	5	3	5	1
33	P	S2	>16 th	UPT	6	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	2	1
34	P	S1	>16 th	UPT	5	5	5	5	1	6	6	6	4	5	5	3	2
35	W	D3	6-10 th	UPT	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3
36	W	S1	11-15 th	UPT	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2
37	P	S1	11-15 th	UPT	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
38	P	S2	11-15 th	UPT	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3
39	P	SMK	>16 th	UPT	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
40	P	S2	>16 th	PTK & SI	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2
41	P	SMK	>16 th	PTK & SI	6	6	5	5	3	3	5	5	5	5	4	1	2
42	P	S2	>16 th	PTK & SI	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2
43	W	SMK	>16 th	PTK & SI	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1
44	P	S2	11-15 th	PTK & SI	4	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	1
45	P	S2	6-10 th	PTK & SI	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	3
46	P	S1	6-10 th	PTK & SI	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	3
47	P	S2	11-15 th	PTK & SI	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	2
48	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1

49	W	S2	>16 th	Penilik	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	1
50	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	1
51	P	S2	>16 th	Penilik	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	6
52	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
53	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
54	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1
55	W	S1	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	2	2
56	P	S2	>16 th	Penilik	5	6	5	6	5	5	5	5	6	5	6	5	1
57	W	S1	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
58	P	S1	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1
59	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
60	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2
61	W	S1	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	1	1
62	W	S2	>16th	Penilik	5	5	5	5	3	2	6	4	6	4	4	3	1
63	P	S1	>16 th	Penilik	5	5	6	6	2	5	6	5	5	5	5	4	2
64	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	2
65	W	S1	>16 th	Penilik	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
66	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	1
67	P	S1	>16th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	3	5
68	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	2	3	3	4	5	5	5	5	3
69	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1
70	P	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1

Resp	JK	LB Pendidikan	Masa Kerja	Bagian	BO4.2	BO4.3	BO4.4	BO4.5	BO4.6	BO5.1	BO5.2	BO5.3	BO5.4	BO5.5	BO5.6	BO6.1
1	W	S1	11-15 th	Adm	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	6
2	W	S1	6-10 th	Adm	1	1	1	1	1	5	5	5	6	6	6	6
3	P	D3	6-10 th	Adm	1	1	1	2	2	5	5	5	6	6	6	6
4	W	S1	11-15 th	Adm	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6
5	P	S1	>16 th	Umum	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5
6	P	S1	>16	Umum	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
7	P	S1	>16	Umum	1	1	2	1	4	6	6	6	6	5	6	5
8	P	SMA	>16 th	Umum	1	1	2	1	4	6	6	6	6	5	6	5
9	P	SMA	11-15 th	Umum	1	1	2	2	2	6	6	6	6	6	5	6
10	P	S1	11-15 th	Umum	2	2	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5
11	W	S1	>16 th	Keu	1	1	5	5	1	6	6	6	6	6	6	1
12	W	S1	6-10 th	Keu	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5
13	P	S2	11-15 th	Keu	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
14	W	S1	6-10 th	Keu	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5
15	P	S1	6-10 th	Keu	2	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5
16	W	D3	11-15 th	Keu	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
17	W	SMA	>16 th	Keu	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	W	S1	6-10 th	Keu	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	5
19	P	SMA	>16 th	Keu	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5
20	P	S2	6-10 th	Umum	1	1	1	1	1	5	5	5	6	5	5	6
21	W	SMK	>16 th	Umum	2	2	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6
22	W	S1	6-10 th	PEP	2	1	1	1	5	4	4	4	5	5	5	4

23	P	S2	11-15th	PEP	3	2	3	1	2	5	4	4	4	4	5	4
24	W	S1	6-10 th	PEP	2	2	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4
25	W	S2	>16 th	PEP	2	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5
26	P	S1	11-15 th	PEP	3	2	2	2	1	5	4	4	5	5	5	5
27	P	S2	11-15 th	PEP	2	2	3	4	2	4	4	4	5	5	4	5
28	W	D3	6-10 th	PEP	2	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5
29	P	S2	>16 th	PEP	2	1	2	2	5	4	4	4	5	5	5	6
30	W	S1	>16 th	UPT	1	1	2	1	1	6	6	1	5	5	5	5
31	W	SMK	>16 th	UPT	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	6
32	P	S1	11-15 th	UPT	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
33	P	S2	>16 th	UPT	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4
34	P	S1	>16 th	UPT	2	2	2	2	2	6	6	1	5	5	5	5
35	W	D3	6-10 th	UPT	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5
36	W	S1	11-15 th	UPT	2	2	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5
37	P	S1	11-15 th	UPT	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5
38	P	S2	11-15 th	UPT	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
39	P	SMK	>16 th	UPT	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	P	S2	>16 th	PTK & SI	2	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	6
41	P	SMK	>16 th	PTK & SI	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	6
42	P	S2	>16 th	PTK & SI	2	3	3	2	2	5	5	5	6	5	6	6
43	W	SMK	>16 th	PTK & SI	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	5
44	P	S2	11-15 th	PTK & SI	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	6
45	P	S2	6-10 th	PTK & SI	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
46	P	S1	6-10 th	PTK & SI	3	2	3	3	3	5	5	5	5	4	5	6
47	P	S2	11-15 th	PTK & SI	2	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5

48	W	S2	>16 th	Penilik	1	1	1	1	1	5	5	5	5	6	5	6
49	W	S2	>16 th	Penilik	1	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5
50	W	S2	>16 th	Penilik	1	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5
51	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5	5	6
52	P	S2	>16 th	Penilik	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5
53	W	S2	>16 th	Penilik	1	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5
54	W	S2	>16 th	Penilik	1	1	1	1	6	5	5	5	5	6	5	6
55	W	S1	>16 th	Penilik	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
56	P	S2	>16 th	Penilik	1	2	2	2	2	5	5	5	6	5	5	6
57	W	S1	>16 th	Penilik	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5
58	P	S1	>16 th	Penilik	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6
59	P	S2	>16 th	Penilik	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	P	S2	>16 th	Penilik	2	3	3	2	2	5	5	5	6	5	6	6
61	W	S1	>16 th	Penilik	1	2	2	2	6	6	6	5	5	5	5	3
62	W	S2	>16th	Penilik	1	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5
63	P	S1	>16 th	Penilik	4	3	2	2	5	6	6	5	6	6	5	5
64	W	S2	>16 th	Penilik	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	6
65	W	S1	>16 th	Penilik	6	6	4	1	1	1	2	2	1	6	5	5
66	W	S2	>16 th	Penilik	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	5
67	P	S1	>16th	Penilik	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
68	P	S2	>16 th	Penilik	1	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	2
69	W	S2	>16 th	Penilik	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6
70	P	S2	>16 th	Penilik	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6

Resp	JK	LB Pendidikan	Masa Kerja	Bagian	BO6.2	BO6.3	BO6.4	BO6.5	BO6.6	BO6.7	BO7.1	BO7.2	BO7.3	BO7.4	BO7.5	BO7.6	BO 7.7
1	W	S1	11-15 th	Adm	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
2	W	S1	6-10 th	Adm	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	P	D3	6-10 th	Adm	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	W	S1	11-15 th	Adm	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	P	S1	>16 th	Umum	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
6	P	S1	>16	Umum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	P	S1	>16	Umum	4	4	2	5	5	5	1	6	1	6	5	6	5
8	P	SMA	>16 th	Umum	4	4	2	5	5	5	1	6	1	6	5	6	5
9	P	SMA	11-15 th	Umum	5	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5
10	P	S1	11-15 th	Umum	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
11	W	S1	>16 th	Keu	1	1	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5
12	W	S1	6-10 th	Keu	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	P	S2	11-15 th	Keu	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
14	W	S1	6-10 th	Keu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	P	S1	6-10 th	Keu	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	W	D3	11-15 th	Keu	2	2	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
17	W	SMA	>16 th	Keu	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	W	S1	6-10 th	Keu	5	5	2	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6
19	P	SMA	>16 th	Keu	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	P	S2	6-10 th	Umum	1	1	1	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
21	W	SMK	>16 th	Umum	6	6	2	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
22	W	S1	6-10 th	PEP	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	4
23	P	S2	11-15th	PEP	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5

24	W	S1	6-10 th	PEP	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	4	2	5
25	W	S2	>16 th	PEP	5	5	6	6	4	4	5	5	5	6	2	6	2
26	P	S1	11-15 th	PEP	5	5	4	5	5	5	5	5	3	6	4	6	3
27	P	S2	11-15 th	PEP	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3
28	W	D3	6-10 th	PEP	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	1	6	1
29	P	S2	>16 th	PEP	6	6	5	5	5	5	6	6	5	6	4	5	5
30	W	S1	>16 th	UPT	2	5	5	6	5	5	6	5	5	4	5	5	5
31	W	SMK	>16 th	UPT	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6
32	P	S1	11-15 th	UPT	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6
33	P	S2	>16 th	UPT	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5
34	P	S1	>16 th	UPT	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	6	6
35	W	D3	6-10 th	UPT	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6
36	W	S1	11-15 th	UPT	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	P	S1	11-15 th	UPT	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	P	S2	11-15 th	UPT	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
39	P	SMK	>16 th	UPT	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
40	P	S2	>16 th	PTK & SI	6	6	5	6	6	6	5	5	4	4	5	6	4
41	P	SMK	>16 th	PTK & SI	6	6	3	4	6	6	5	5	5	4	4	5	5
42	P	S2	>16 th	PTK & SI	1	1	1	2	6	6	5	5	4	5	5	5	6
43	W	SMK	>16 th	PTK & SI	5	5	3	5	6	6	6	6	5	5	4	4	4
44	P	S2	11-15 th	PTK & SI	6	6	5	6	5	5	5	5	6	6	5	6	6
45	P	S2	6-10 th	PTK & SI	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6
46	P	S1	6-10 th	PTK & SI	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5	2	5	2
47	P	S2	11-15 th	PTK & SI	5	4	4	5	5	5	6	6	6	6	4	6	4
48	W	S2	>16 th	Penilik	1	5	5	5	5	6	6	6	5	6	5	6	5

49	W	S2	>16 th	Penilik	2	2	5	5	5	5	6	5	2	6	2	6	2
50	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2
51	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	6	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
52	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	2	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4
54	W	S2	>16 th	Penilik	1	5	5	5	5	6	6	6	5	6	5	6	5
55	W	S1	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4
57	W	S1	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	P	S1	>16 th	Penilik	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
59	P	S2	>16 th	Penilik	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	P	S2	>16 th	Penilik	1	1	1	2	6	6	5	5	4	5	5	5	6
61	W	S1	>16 th	Penilik	3	3	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6
62	W	S2	>16th	Penilik	3	3	4	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5
63	P	S1	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5
64	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	W	S1	>16 th	Penilik	3	2	5	5	5	4	5	6	5	5	5	5	5
66	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	6	6	5	6	5	6	5	6	6
67	P	S1	>16th	Penilik	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	P	S2	>16 th	Penilik	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
69	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
70	P	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

Resp	JK	LB Pendidikan	Masa Kerja	Bagian	BO7.8	BO7.9	BO7.10	BO8.1	BO8.2	BO8.3	BO8.4	BO8.5
1	W	S1	11-15 th	Adm	6	6	5	6	6	6	6	6
2	W	S1	6-10 th	Adm	6	6	6	6	6	6	6	6
3	P	D3	6-10 th	Adm	6	6	6	6	6	6	6	6
4	W	S1	11-15 th	Adm	5	5	5	6	6	6	6	6
5	P	S1	>16 th	Umum	5	5	5	5	5	4	5	5
6	P	S1	>16	Umum	5	5	2	5	5	5	5	5
7	P	S1	>16	Umum	5	5	5	6	6	4	6	5
8	P	SMA	>16 th	Umum	5	5	5	6	6	4	6	5
9	P	SMA	11-15 th	Umum	6	6	5	6	6	6	6	5
10	P	S1	11-15 th	Umum	5	5	5	5	5	4	5	5
11	W	S1	>16 th	Keu	6	6	6	6	6	6	6	6
12	W	S1	6-10 th	Keu	5	5	2	5	5	5	5	5
13	P	S2	11-15 th	Keu	4	5	5	4	4	2	4	4
14	W	S1	6-10 th	Keu	5	5	5	5	5	5	5	5
15	P	S1	6-10 th	Keu	5	5	5	5	5	5	5	5
16	W	D3	11-15 th	Keu	4	4	4	5	5	5	4	5
17	W	SMA	>16 th	Keu	5	5	5	5	5	5	5	5
18	W	S1	6-10 th	Keu	6	6	6	6	6	6	6	6
19	P	SMA	>16 th	Keu	5	5	5	5	5	5	5	5
20	P	S2	6-10 th	Umum	6	6	6	5	5	5	5	5
21	W	SMK	>16 th	Umum	6	6	6	5	5	5	5	5
22	W	S1	6-10 th	PEP	5	5	5	4	4	4	5	5
23	P	S2	11-15th	PEP	6	5	5	6	6	6	5	5
24	W	S1	6-10 th	PEP	3	5	5	6	6	5	4	6

25	W	S2	>16 th	PEP	6	2	2	5	5	1	5	6
26	P	S1	11-15 th	PEP	6	5	4	5	5	4	6	6
27	P	S2	11-15 th	PEP	5	3	3	5	5	5	5	4
28	W	D3	6-10 th	PEP	6	5	1	5	5	5	5	4
29	P	S2	>16 th	PEP	4	5	4	5	5	5	6	6
30	W	S1	>16 th	UPT	6	2	4	6	6	5	6	6
31	W	SMK	>16 th	UPT	5	6	6	6	6	5	5	6
32	P	S1	11-15 th	UPT	6	6	6	5	5	4	5	5
33	P	S2	>16 th	UPT	5	5	5	4	5	5	5	4
34	P	S1	>16 th	UPT	6	1	4	4	5	5	5	5
35	W	D3	6-10 th	UPT	6	6	6	5	5	5	5	5
36	W	S1	11-15 th	UPT	5	5	5	5	5	5	5	5
37	P	S1	11-15 th	UPT	5	5	3	5	5	5	4	5
38	P	S2	11-15 th	UPT	5	5	5	4	4	4	4	4
39	P	SMK	>16 th	UPT	5	5	5	5	5	5	5	5
40	P	S2	>16 th	PTK & SI	5	5	6	5	5	1	5	6
41	P	SMK	>16 th	PTK & SI	5	5	5	5	5	5	6	6
42	P	S2	>16 th	PTK & SI	6	6	6	5	5	5	4	4
43	W	SMK	>16 th	PTK & SI	6	6	6	4	4	4	4	4
44	P	S2	11-15 th	PTK & SI	5	6	5	5	5	6	6	5
45	P	S2	6-10 th	PTK & SI	6	6	6	4	4	4	5	5
46	P	S1	6-10 th	PTK & SI	5	5	5	5	6	2	5	6
47	P	S2	11-15 th	PTK & SI	6	6	6	6	6	3	5	5
48	W	S2	>16 th	Penilik	6	5	5	6	6	6	6	6
49	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	6	6	6	6	6

50	W	S2	>16 th	Penilik	6	5	5	5	6	1	6	5
51	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	4	5	5	5
52	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5
53	W	S2	>16 th	Penilik	5	4	4	5	5	6	5	5
54	W	S2	>16 th	Penilik	6	5	5	6	6	6	6	6
55	W	S1	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	3	5	5
56	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	6	6	5	6
57	W	S1	>16 th	Penilik	5	5	4	5	5	3	5	5
58	P	S1	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	6
59	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5
60	P	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	5	5	5	4	4
61	W	S1	>16 th	Penilik	5	6	5	6	6	5	6	6
62	W	S2	>16th	Penilik	5	3	4	6	6	5	6	5
63	P	S1	>16 th	Penilik	6	5	2	6	6	2	6	5
64	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5
65	W	S1	>16 th	Penilik	5	5	5	6	6	5	6	5
66	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	2	6	6	4	6	6
67	P	S1	>16th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5
68	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	2	5	5	5	5	5
69	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	1	6	6
70	P	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	6	6	6	6

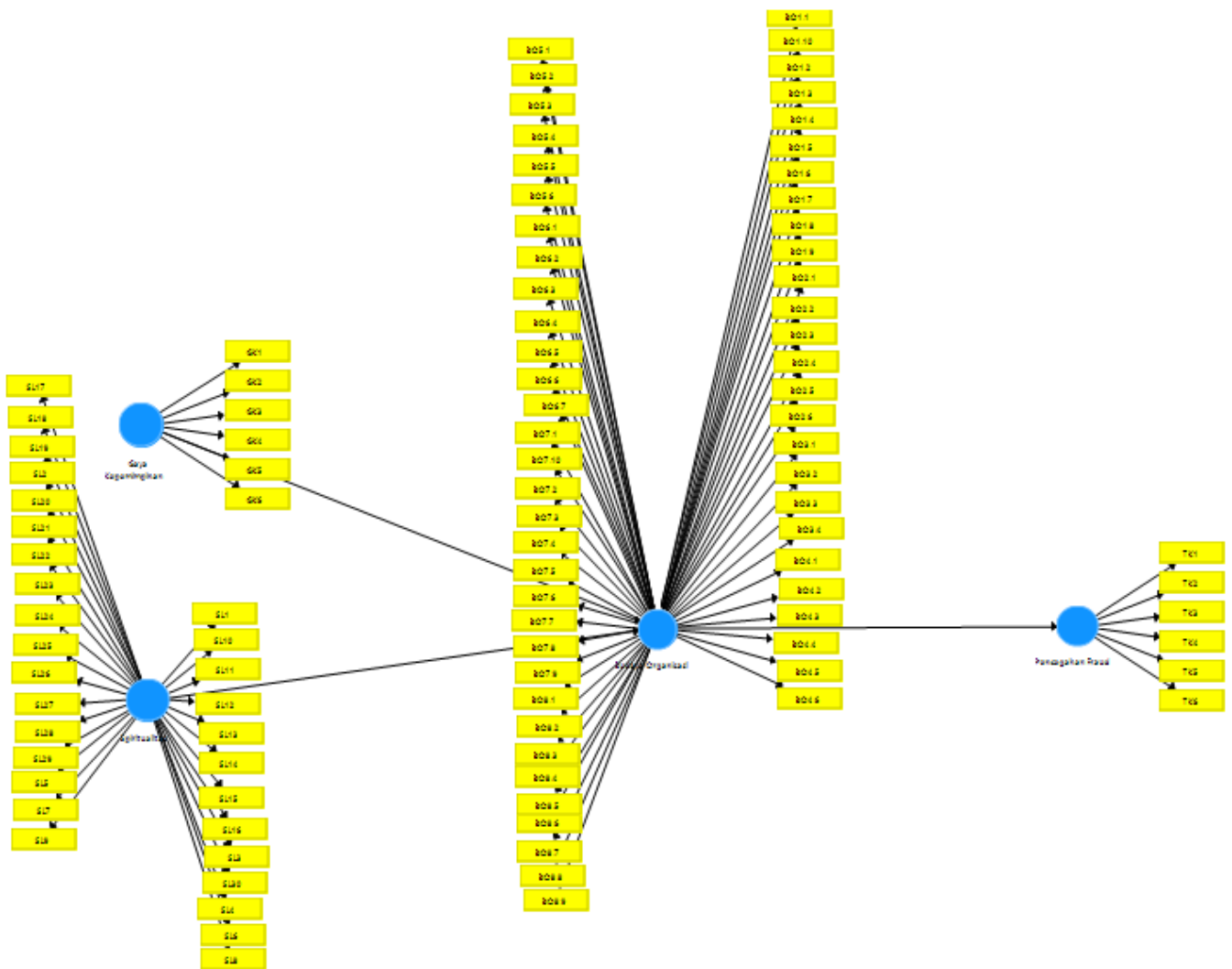
Resp	JK	LB Pendidikan	Masa Kerja	Bagian	BO8.6	BO8.7	BO8.8	BO8.9	TK1	TK2	TK3	TK4	TK5	TK6
1	W	S1	11-15 th	Adm	6	5	5	5	1	1	1	1	1	1
2	W	S1	6-10 th	Adm	6	6	6	6	1	1	2	5	5	5
3	P	D3	6-10 th	Adm	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1
4	W	S1	11-15 th	Adm	6	6	6	6	1	1	2	2	2	2
5	P	S1	>16 th	Umum	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2
6	P	S1	>16	Umum	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2
7	P	S1	>16	Umum	4	5	4	5	2	1	1	1	1	1
8	P	SMA	>16 th	Umum	4	5	4	5	2	1	1	1	1	1
9	P	SMA	11-15 th	Umum	5	5	5	6	1	1	2	1	1	1
10	P	S1	11-15 th	Umum	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2
11	W	S1	>16 th	Keu	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1
12	W	S1	6-10 th	Keu	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	P	S2	11-15 th	Keu	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
14	W	S1	6-10 th	Keu	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2
15	P	S1	6-10 th	Keu	5	5	5	5	4	5	2	2	2	3
16	W	D3	11-15 th	Keu	4	2	4	5	3	3	3	2	2	1
17	W	SMA	>16 th	Keu	5	5	5	2	1	2	1	1	1	1
18	W	S1	6-10 th	Keu	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1
19	P	SMA	>16 th	Keu	4	5	4	5	2	2	2	2	1	1
20	P	S2	6-10 th	Umum	5	5	6	6	1	1	1	1	1	1
21	W	SMK	>16 th	Umum	5	5	6	6	1	1	1	1	1	1
22	W	S1	6-10 th	PEP	5	6	6	6	2	2	2	1	3	2
23	P	S2	11-15th	PEP	6	6	5	5	1	1	1	1	1	2
24	W	S1	6-10 th	PEP	6	4	5	6	4	2	2	3	2	2

25	W	S2	>16 th	PEP	1	6	6	6	4	3	4	3	4	3
26	P	S1	11-15 th	PEP	4	5	6	2	2	2	1	2	1	2
27	P	S2	11-15 th	PEP	5	4	4	4	1	1	2	3	1	2
28	W	D3	6-10 th	PEP	5	6	6	5	3	2	2	2	2	2
29	P	S2	>16 th	PEP	6	6	5	4	1	2	1	1	2	1
30	W	S1	>16 th	UPT	5	5	5	6	1	2	2	1	2	1
31	W	SMK	>16 th	UPT	5	6	6	5	6	5	5	6	6	6
32	P	S1	11-15 th	UPT	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
33	P	S2	>16 th	UPT	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6
34	P	S1	>16 th	UPT	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1
35	W	D3	6-10 th	UPT	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2
36	W	S1	11-15 th	UPT	3	5	4	5	3	2	2	3	2	2
37	P	S1	11-15 th	UPT	5	5	5	4	4	2	2	4	2	2
38	P	S2	11-15 th	UPT	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2
39	P	SMK	>16 th	UPT	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2
40	P	S2	>16 th	PTK & SI	6	5	5	4	2	2	2	2	2	2
41	P	SMK	>16 th	PTK & SI	6	5	5	5	2	2	2	2	2	2
42	P	S2	>16 th	PTK & SI	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
43	W	SMK	>16 th	PTK & SI	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1
44	P	S2	11-15 th	PTK & SI	5	4	5	4	2	3	2	2	2	2
45	P	S2	6-10 th	PTK & SI	5	5	5	5	1	1	3	5	1	1
46	P	S1	6-10 th	PTK & SI	2	5	6	2	1	1	1	1	1	1
47	P	S2	11-15 th	PTK & SI	3	5	5	3	2	2	2	1	2	1
48	W	S2	>16 th	Penilik	5	6	6	6	2	1	1	1	1	1
49	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	1	2	1	1	1	1

50	W	S2	>16 th	Penilik	1	5	5	5	1	1	2	2	2	1
51	P	S2	>16 th	Penilik	4	5	5	5	2	2	3	3	3	2
52	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5
53	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	4	6	1	1	1	1	2	1
54	W	S2	>16 th	Penilik	4	6	6	6	2	1	1	1	1	1
55	W	S1	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2
56	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	4	1	2	2	1	2
57	W	S1	>16 th	Penilik	5	5	4	3	3	2	2	2	2	2
58	P	S1	>16 th	Penilik	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1
59	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	2	2	5	2	2	2
60	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
61	W	S1	>16 th	Penilik	5	6	5	5	2	5	2	5	2	1
62	W	S2	>16th	Penilik	4	5	5	4	1	2	1	5	4	1
63	P	S1	>16 th	Penilik	5	6	5	6	1	4	2	1	2	2
64	W	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	W	S1	>16 th	Penilik	4	5	4	5	3	3	2	2	1	1
66	W	S2	>16 th	Penilik	5	6	6	6	1	1	1	1	1	1
67	P	S1	>16th	Penilik	5	4	5	5	2	4	5	4	3	2
68	P	S2	>16 th	Penilik	5	5	5	5	3	4	3	2	2	1
69	W	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1
70	P	S2	>16 th	Penilik	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1

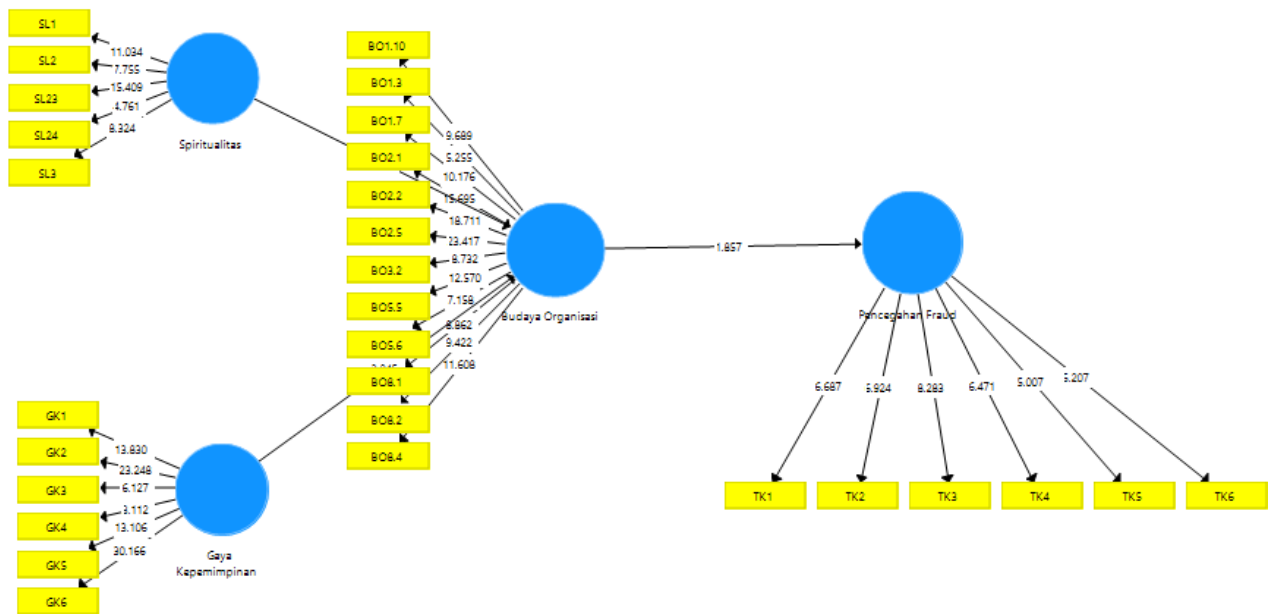
Lampiran 5

Pengujian Data Step I



Lampiran 6

Pengujian Data Step II



Tabel 4.6

Hasil Uji Convergent Validity Step I

Item Pertanyaan	Spiritualitas	Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Pencegahan Kecurangan
TK 1				0,858
TK 2				0,859
TK 3				0,893
TK 4				0,838
TK 5				0,850
TK 6				0,843
GK1		0,857		
GK 2		0,914		
GK 3		0,804		
GK 4		0,554		
GK 5		0,791		
GK 6		0,878		
SL 1	0,533			
SL 2	0,584			
SL 3	0,607			
SL 4	-0,462			
SL 5	-0,517			
SL 7	0,471			
SL 8	-0,238			
SL 9	-0,493			
SL 10	-0,017			
SL 11	-0,646			
SL 12	0,389			
SL 13	-0,652			
SL 14	0,447			
SL 15	0,269			
SL 16	0,420			
SL 17	-0,147			
SL 18	0,137			
SL 19	-0,584			
SL 20	0,126			
SL 21	-0,422			
SL 22	-0,230			

SL 23	0,763			
SL 24	0,583			
SL 25	-0,291			
SL 26	0,423			
SL 27	0,464			
SL 28	0,417			
SL 29	0,417			
SL 30	0,289			
BO 1.1.			0,591	
BO 1.2			0,102	
BO 1.3			0,587	
BO 1.4			0,633	
BO 1.5			0,647	
BO 1.6			0,592	
BO 1.7			0,628	
BO 1.8			0,495	
BO 1.9			0,323	
BO 1.10			0,610	
BO 2.1			0,672	
BO 2.2			0,681	
BO 2.3			0,216	
BO 2.4			0,406	
BO 2.5			0,708	
BO 2.6			0,453	
BO 3.1			0,321	
BO 3.2			0,648	
BO 3.3			0,492	
BO 3.4			0,260	
BO 4.1			-0,535	
BO 4.2			-0,536	
BO 4.3			-0,468	
BO 4.4			-0,476	
BO 4.5			-0,417	
BO 4.6			-0,367	
BO 5.1			0,469	
BO 5.2			0,631	
BO 5.3			0,431	
BO 5.4			0,598	
BO 5.5			0,703	

BO 5.6			0,694	
BO 6.1			0,318	
BO 6.2			0,056	
BO 6.3			0,149	
BO 6.4			0,223	
BO 6.5			0,410	
BO 6.6			0,404	
BO 6.7			0,599	
BO 7.1			0,196	
BO 7.2			0,545	
BO 7.3			0,204	
BO 7.4			0,544	
BO 7.5			0,461	
BO 7.6			0,566	
BO 7.7			0,444	
BO 7.8			0,552	
BO 7.9			0,404	
BO 7.10			0,317	
BO 7.11			-0,554	
BO 8.1			0,631	
BO 8.2			0,637	
BO 8.3			0,304	
BO 8.4			0,623	
BO 8.5			0,561	
BO 8.6			0,354	
BO 8.7			0,571	
BO 8.8			0,585	
BO 8.9			0,367	

Lampiran 7

Hasil Pengujian Data

