

**PENGARUH *FRAUD PENTAGON* TERHADAP  
KECENDERUNGAN PEGAWAI MELAKUKAN  
KECURANGAN (*FRAUD*) PADA SEKTOR PEMERINTAHAN**

**(Studi pada Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa  
Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

Oleh:

Nama: Aurellia Candra Maharani

No. Mahasiswa: 18312409

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2022**

**PENGARUH *FRAUD PENTAGON* TERHADAP KECENDERUNGAN  
PEGAWAI MELAKUKAN KECURANGAN (*FRAUD*) PADA SEKTOR  
PEMERINTAHAN**

**(Studi pada Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

Nama: Aurellia Candra Maharani

No. Mahasiswa: 18312409

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2022**

## 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, 04 Juni 2022

Penulis,



(Aurellia Candra Maharani)

الجمهورية الإسلامية اندونيسية

**PENGARUH *FRAUD PENTAGON* TERHADAP KECENDERUNGAN  
PEGAWAI MELAKUKAN KECURANGAN (*FRAUD*) PADA SEKTOR  
PEMERINTAHAN**

**(Studi pada Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Aurellia Candra Maharani

No. Mahasiswa: 18312409

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal: 14 September 2022

Dosen Pembimbing,



(Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA.)

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

**Pengaruh Fraud Pentagon Terhadap Kecenderungan Pegawai Melakukan Kecurangan (Fraud) Pada Sektor Pemerintahan (Studi pada Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)**

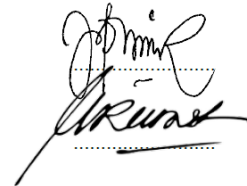
Disusun oleh : AURELLIA CANDRA MAHARANI

Nomor Mahasiswa : 18312409

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus pada hari, tanggal: Kamis, 08 September 2022

Penguji/Pembimbing Skripsi : Johan Arifin, M.Si., Ph.D., CFra.

Penguji : Dekar Urumsah, SE., S.Si., M.Com(IS)., Ph.D., CFra.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.D., M.Si., Ph.D., CFra, CertIPSAS.



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya atas kesempatan dan kemudahan serta shalawat dan salam tercurahkan kepada junjungan Nabi dan Rasul Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan safaatnya hingga kini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Tugas akhir skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Fraud* Pentagon Terhadap Kecenderungan Pegawai Melakukan Kecurangan (*Fraud*) Pada Sektor Pemerintahan (Studi Pada Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”** disusun oleh penulis dalam rangka sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika di Universitas Islam Indonesia.

Selama penyusunan tugas akhir skripsi ini, berbagai pihak telah memberikan bantuan serta dukungan untuk penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Pada kesempatan ini penulis ingin memberi ucapan terimakasih kepada semua pihak yang sudah memberikan bantuan, doa, dukungan, motivasi, bimbingan dan nasihat selama pengerjaan skripsi ini. Ucapan terimakasih tersebut penulis tujukan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia-Nya dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
2. Bapak Jonet, Ibu Indah dan Almh. Ibu Nuniek selaku orangtua dari penulis yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan serta semangat kepada

penulis dalam menempuh dunia pendidikan serta selama menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

3. Eizar Candra selaku adik penulis yang menjadi penyemangat dan pendengar keluh kesah penulis selama proses dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia serta selaku dosen pembimbing tugas akhir skripsi penulis. Terimakasih atas bantuan bapak selama ini yang telah memberikan waktu, ilmu, dukungan, nasihat dan solusi kepada penulis ketika penulis mengalami kesulitan selama dalam pengerjaan tugas akhir skripsi. Semoga Bapak Johan selalu diberikan kesehatan dan keberkahan dalam segala urusan.
5. Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.E., S.Si., M.Com(IS)., Ph.D., CFrA. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia
6. Bapak Rifqi Muhammad, S.E., M.Sc., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Program Sarjana, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. Seluruh dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII yang telah memberikan ilmu yang berarti selama penulis mengikuti masa pendidikan di perkuliahan.
8. Terimakasih kepada sahabat penulis semasa SMP yaitu “*Truth or Dare*” (Masrara, Namira, Sekar, Wanda, Fariza dan Pascana) yang telah selalu memberikan dukungan motivasi dan menjadi tempat saling berbagi keluh kesah penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.
9. Terimakasih kepada teman semasa SMA penulis yaitu Intan yang telah senantiasa menjadi teman sejak SMA hingga kini. Serta dapat menjadi tempat

pendengar yang baik atas keluh kesah penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.

10. Terimakasih kepada sahabat penulis “Subhanallah Ukhti” (Devina, Shafa, Imerina, Faradilla, dan Arysta) yang telah menemani penulis selama perkuliahan dari masa mahasiswa baru hingga mahasiswa tingkat akhir dan atas dukungan/motivasi yang diberikan serta juga telah menjadi pendengar keluh kesah penulis selama penyelesaian tugas akhir skripsi.
11. Terimakasih kepada teman serta sahabat seperjuangan tugas akhir penulis yaitu Bella Rizqi Noor, Aulinnisa dan Merti Ayu yang telah menemani penulis selama masa perkuliahan, memberikan dukungan serta motivasi dan menjadi tempat pendengar yang baik atas keluh kesah penulis selama dalam menyelesaikan tugas akhir.
12. Terimakasih kepada keluarga organisasi event Feskon 2018, MAGENTA 2019, Economics Cup 2020 dan SEMATA 2020 yang telah menjadi wadah organisasi sebagai tempat penulis untuk dapat berkontribusi dalam kegiatan kemahasiswaan dan dalam rangka untuk mengembangkan kepribadian yang lebih baik bagi penulis selama perkuliahan.
13. Terimakasih kepada boygroup K-pop EXO dan NCT yang telah menemani serta menjadi penyemangat dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi melalui karya-karya seninya.

Penulis menyadari dalam penulisan tugas akhir skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Semoga penelitian skripsi ini dapat membawa manfaat untuk semua pembaca dan para pihak yang berkepentingan. Terimakasih penulis ucapkan

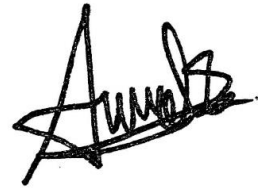


atas dukungan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

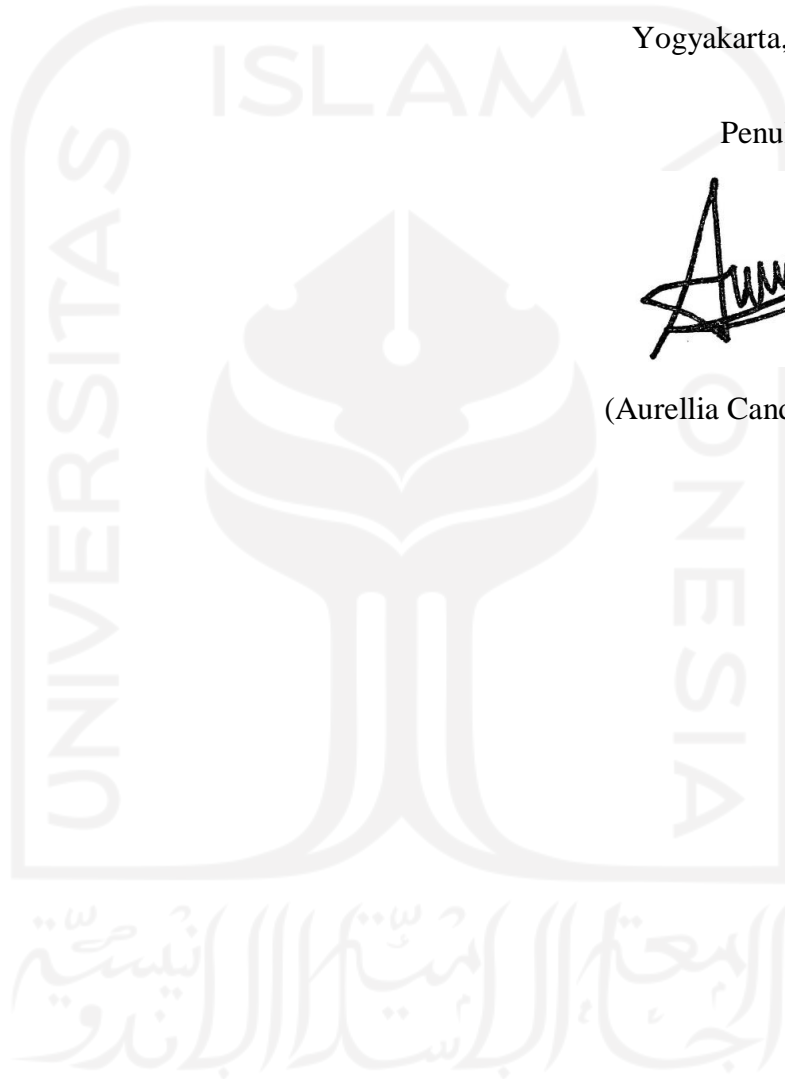
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 04 Juni 2022

Penulis,



(Aurellia Candra Maharani)



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN BERITA ACARA .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Sistematika Penulisan .....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	8
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Teori Keagenan ( <i>Theory Agency</i> ) .....	8
2.1.2 Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) .....	9
2.1.3 <i>Fraud Pentagon Theory</i> .....	10
2.1.3.1 Tekanan ( <i>Pressure</i> ) .....	11
2.1.3.2 Kesempatan ( <i>Opporturnity</i> ) .....	11
2.1.3.3 Rasionalisasi ( <i>Rationalization</i> ) .....	12
2.1.3.4 Kompetensi ( <i>Competence</i> ) .....	12
2.1.3.5 Arogansi ( <i>Arrogance</i> ) .....	12
2.2 Telaah Penelitian Terdaulu .....	13
2.3 Hipotesis Penelitian .....	16
2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) .....	16

2.3.2	Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) .....	17
2.3.3	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) .....	18
2.3.4	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ).....	19
2.3.5	Pengaruh Profesionalisme Jabatan Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) .....	19
2.4	Kerangka Pemikiran .....	20
BAB III METODE PENELITIAN .....		21
3.1	Populasi dan Sampel .....	21
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	22
3.3	Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian .....	23
3.3.1	Variabel Dependen .....	23
3.3.2	Variabel Independen .....	24
3.3.2.1	Gaya Kepemimpinan.....	24
3.3.2.2	Asimetri Informasi .....	25
3.3.2.3	Komitmen Organisasi.....	25
3.3.2.4	Kompetensi .....	26
3.3.2.5	Profesionalisme Jabatan .....	26
3.4	Metode Analisis Data.....	27
3.4.1	Statistik Deskriptif .....	27
3.4.2	Uji Kualitas Data .....	27
3.4.2.1	Uji Validitas.....	27
3.4.2.2	Uji Reliabilitas .....	27
3.4.3	Uji Asumsi Klasik .....	28
3.4.3.1	Uji Multikolinieritas .....	28
3.4.3.2	Uji Heteroskedastisitas .....	28
3.4.3.3	Uji Normalitas.....	28
3.4.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	28
3.4.4.1	Uji t.....	29
3.4.4.2	Uji Koefisien Determinasi .....	29
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....		30
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	30
4.2	Karakteristik Responden .....	31

4.3	Statistik Deskriptif .....	33
4.4	Hasil Uji Kualitas Data .....	36
4.4.1	Uji Validitas .....	36
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	37
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	38
4.5.1	Uji Multikolinieritas .....	38
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	39
4.5.3	Uji Normalitas .....	40
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
4.6.1	Uji t.....	42
4.6.2	Uji Koefisien Determinasi .....	43
4.7	Pembahasan.....	44
4.7.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ).....	44
4.7.2	Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ).....	46
4.7.3	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ).....	47
4.7.4	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ).....	48
4.7.5	Pengaruh Profesionalisme Jabatan Terhadap Kecenderungan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ).....	49
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		51
5.1	Simpulan .....	51
5.2	Keterbatasan dalam Penelitian .....	51
5.3	Saran .....	52
DAFTAR REFERENSI .....		54
LAMPIRAN .....		57

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Peneliti Terdahulu .....	13
Tabel 3.1	Sampel Dinas dan Badan Pemerintah Daerah Provinsi DIY .....	22
Tabel 4.1	Rincian Penyebaran Kuesioner .....	30
Tabel 4.2	Hasil Rekapitulasi Kuesioner .....	31
Tabel 4.3	Karakteristik Responden .....	31
Tabel 4.4	Hasil Statistik Deskriptif .....	33
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas .....	36
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	37
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinieritas .....	38
Tabel 4.8	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	39
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas .....	40
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	41
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran ..... 20



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian Tugas Akhir
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Rekapitulasi Data Kuesioner yang telah disebar
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Fraud (Y)
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
- Lampiran 6 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Asimetri Informasi (X2)
- Lampiran 7 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X3)
- Lampiran 8 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X4)
- Lampiran 9 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme Jabatan (X5)
- Lampiran 10 : Uji Multikolinieritas
- Lampiran 11 : Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 12 : Uji Normalitas
- Lampiran 13 : Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 14 : Uji Koefisien Determinasi

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor elemen teori *Fraud Pentagon* terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan pada sektor pemerintahan di 15 instansi Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Data sampel pada penelitian ini terdiri dari 119 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai yang bekerja di bawah 15 instansi Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan variabel independen dari proksi elemen-elemen teori *Fraud Pentagon* yaitu gaya kepemimpinan, asimetri informasi, komitmen organisasi, kompetensi dan profesionalisme jabatan. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini untuk pengujian hipotesis yaitu analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan aplikasi lunak olah data IBM SPSS Statistik versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*), sedangkan variabel independen asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*) dan untuk variabel independen komitmen organisasi dan profesionalisme jabatan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*).

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, asimetri informasi, komitmen organisasi, kompetensi, profesionalisme jabatan. dan kecenderungan kecurangan (*fraud*).

## ABSTRACT

*This study was conducted with the aim of finding out the effect of the elements of Fraud Pentagon theory on the tendency of employees to commit fraud at governmental sectors in 15 government institutes of Special Region of Yogyakarta. The sample data in this study consisted of 119 respondents obtained from distributing questionnaires to employees in 15 government institutes Special Region of Yogyakarta which collected using the purposive sampling method. This study used independent variables from the proxy elements of the Fraud Pentagon theory which are leadership style, information asymmetry, organizational commitment, competence, and professionalism of position. The analytical tool used in this study to test the hypothesis was multiple linear regression analysis which was assisted by the IBM SPSS Statistics version 25 data processing software application. The result of this study indicated that the independent variable of leadership style and competence had no effect on the tendency of the employees to commit fraud, meanwhile the independent variable of information asymmetry had a positive effect on the tendency of the employees to commit fraud and for the independent variable of organizational commitment and professionalism of position had a negative effect on the tendency of the employees to commit fraud.*

*Keywords : Leadership style, information asymmetry, organizational commitment, competence, professionalism of position and fraud tendency.*



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam praktik akuntansi pada sektor pemerintahan yang dilakukan oleh pemerintah tingkat daerah maupun pusat selalu menjadi perhatian masyarakat umum. Hal ini terjadi dikarenakan sektor pemerintahan termasuk dalam ruang lingkup sektor publik. Sektor publik memiliki peran yang sangat penting mengenai pengoperasian seluruh organisasi yang dikelola oleh pemerintah untuk pemenuhan kebutuhan publik. Sehingga praktik akuntansi tersebut disebut juga dengan akuntansi sektor publik. Tujuan akuntansi sektor publik yaitu untuk memberikan informasi sebagai laporan atas pelaksanaan tanggung jawab pengelolaan pemerintah terkait program kegiatan dan sumber daya yang berasal dari dana publik. Sedangkan untuk bentuk pelaksanaan dari akuntabilitas publik, salah satunya yaitu laporan keuangan (Mardiasmo, 2018).

Laporan keuangan merupakan catatan mengenai informasi kinerja keuangan dan kegiatan manajemen organisasi atas pengelolaan sumber daya. Informasi keuangan yang terdapat dalam laporan keuangan disajikan dengan relevan dan *reliable*. Artinya, informasi laporan keuangan harus benar-benar tersaji sesuai dengan fakta yang ada. Akan tetapi realitanya pada pencatatan dan pelaporan laporan keuangan dapat dilakukan manipulasi, penambahan serta penghilangan informasi. Kegiatan tersebut dapat disebut dengan kecurangan akuntansi (*fraud*).

Dalam survei *fraud* Indonesia yang dilakukan ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) pada tahun 2019 dalam ACFE (2020) menunjukkan hasil bahwa terdapat tiga macam kecurangan (*fraud*) yang paling banyak terjadi. Tiga macam *fraud* tersebut yang pertama adalah Korupsi yang memiliki persentase 64,4%. *Fraud* kedua yaitu Penyalahgunaan Aset/Kekayaan Negara dan Perusahaan yang memiliki persentase 28,9%. *Fraud* ketiga yaitu Laporan Keuangan dengan persentase 6,7%. Dari ketiga kecurangan (*fraud*) yang terjadi tersebut mengakibatkan adanya beberapa organisasi maupun lembaga yang dirugikan. Di posisi pertama organisasi/lembaga yang dirugikan yaitu pemerintahan. Dengan persentase 48,5% responden menyatakan bahwa pemerintahan adalah

organisasi/lembaga yang paling dirugikan dari terjadinya *fraud*. Hal ini menandakan bahwa sektor pemerintahan merupakan sektor yang rawan dan sering terjadi tindakan *fraud*.

Dalam Rapat Koordinasi Evaluasi Penyerapan Anggaran Daerah Tahun 2021 yang dilakukan secara daring, Menteri Keuangan Republik Indonesia Sri Mulyani menyampaikan bahwa DIY merupakan provinsi yang memiliki presentase belanja tertinggi di Indonesia serta realisasi belanja tertinggi (DIY, 2021). Dengan memiliki persentase belanja yang tinggi, pemerintah daerah DIY seharusnya memiliki upaya pengelolaan keuangan yang baik agar anggaran tersebut dapat terealisasi dengan baik. Pengelolaan keuangan yang baik harus bersifat transparan dan akuntabel sesuai dengan peraturan perundangan dan standar akuntansi yang berlaku. Menurut Peraturan Pemerintah No 58 Tahun 2005, pengelolaan keuangan daerah merupakan kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan terkait keuangan daerah. Realisasi anggaran belanja daerah yang tinggi jika tidak dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan oleh individu maupun kelompok tertentu untuk melakukan tindakan *fraud*. Dari banyaknya kasus *fraud* yang ada di Indonesia, salah satunya terjadi pada sektor pemerintahan di wilayah DIY.

Media pemberitaan *online* Harianjogja.com Khalid (2020) menyebutkan bahwa selama tahun 2020, Jogja Corruption Watch (JCW) mencatat kerugian negara dari kasus korupsi di wilayah DIY mencapai Rp23 miliar. Kerugian terbesar terjadi dalam kasus Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik, Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya (P4TKSB) DIY dengan berjumlah Rp21,6 miliar. Terdakwa dari kasus korupsi tersebut yaitu Kepala P4TKSB, Pejabat Pembuat Kotmimen dan Bendahara Pengeluaran yang ketiganya telah diberi vonis hukuman oleh majelis hakim Pengadilan Tindak Pidana Korupsi Yogyakarta.

Kasus lainnya adalah korupsi dana desa Kelurahan Banguncipto, Kulonprogo dengan kerugian sebesar Rp1,15 miliar yang dilakukan oleh Lurah dan Bendahara. Sedangkan kasus yang menjadi perhatian KPK yakni kasus dugaan korupsi proyek pembangunan Stadion Mandala Krida yang menggunakan APBD TA 2016 dan 2017. Dalam media berita *online* Ayoyogya.com Yanuar dan Dinnata (2020) menyebutkan bahwa dugaan awal terbukti dengan adanya lelang proyek

pembangunan Stadion Mandala Krida terdapat persekongkolan dalam tender. UU yang dilanggar yakni Pasal 22 UU No.5 tahun 1999 mengenai Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat. Pejabat yang terseret dalam kasus korupsi ini yakni Kepala Balai Pemuda dan Olahraga (BPO) DIY Edy Wahyudi dan Pokja BLP Kegiatan Pembangunan Stadion Mandala Krida. Hingga tahun 2021, KPK masih melakukan tahap penyidikan dengan mengumpulkan bukti serta keterangan saksi dan juga telah melakukan pengeledahan di Dinas terkait seperti Kantor Dikpora DIY dan Badan Pemuda dan Olahraga DIY.

Dari penjabaran kasus-kasus sebelumnya, dapat membuktikan bahwa pemerintahan daerah DIY masih belum dikatakan baik sepenuhnya untuk pengelolaan dalam bidang keuangan. Hal ini menimbulkan pertanyaan-pertanyaan terkait faktor apakah dibalik dari seseorang maupun kelompok dapat melakukan kecurangan (*fraud*) khususnya dalam ruang lingkup sektor pemerintahan. Faktor dibalik para pelaku dapat melakukan *fraud* disebabkan oleh banyaknya faktor yang mendukung. Terdapat salah satu teori yang mengungkapkan faktor pendukung melakukan *fraud* yaitu teori *fraud pentagon*. Dalam *Fraud Pentagon* dijelaskan lima faktor elemen yang mempengaruhi seseorang melakukan *fraud*, yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kompetensi (*competence*) dan arogansi (*arrogance*). Elemen tekanan dapat diukur menggunakan proksi variabel gaya kepemimpinan. Pada penelitian yang dilakukan Permatasari *et al.*, (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dalam lingkungan organisasi, dimana akan memberikan pengaruh terkait tindakan dan pemikiran seorang pegawai dalam melakukan tugasnya.

Elemen kesempatan dapat diukur menggunakan proksi variabel asimetri informasi. Menurut Najahningrum (2013) asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud*. Dimana asimetri informasi merupakan keadaan ketidakseimbangan informasi yang dimiliki pihak *principal* dan *agent*, dari keadaan tersebut akan membuka peluang bagi para pegawai untuk dapat melakukan *fraud* dengan menyajikan informasi keuangan yang tidak sesuai dengan realitanya. Untuk elemen rasionalisasi dapat diukur menggunakan proksi variabel komitmen

organisasi. Adi *et al.*, (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud*. Dengan memiliki komitmen organisasi yang kuat, pegawai akan terkontrol dalam berpikir dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Sehingga dapat menekan terjadinya *fraud*.

Elemen kompetensi tetap menggunakan variabel kompetensi. Dalam penelitian Maulana dan Muhtadi (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud*. Dimana semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula pegawai tersebut dapat melakukan *fraud*. Sedangkan untuk elemen arogansi diukur menggunakan proksi variabel profesionalisme jabatan. Menurut Pandita *et al.*, (2020) menyatakan bahwa dengan memiliki jabatan yang profesional dalam menjalankan tugas maka akan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecenderungan *fraud*. Artinya, semakin menyadari jabatan seseorang tersebut dapat dipertanggungjawabkan dengan baik maka akan mengurangi kecenderungan seseorang untuk melakukan *fraud*.

Berbeda dari penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu, penelitian ini dilakukan peneliti kembali dengan menggunakan teori agensi yang mendasari adanya hubungan pekerjaan antar individu atau pegawai dalam suatu organisasi dan teori *fraud pentagon* yang merupakan teori pengungkapan lima elemen faktor pendukung tindakan *fraud*. Dari kedua teori tersebut di dalam penelitian ini digunakan data sampel yang terbaru dan objek penelitian yang berbeda. Penelitian dilakukan dengan menggunakan objek pegawai sektor pemerintahan pada Dinas dan Badan Pemerintah Daerah Provinsi DIY. Melihat dari pernyataan Menteri Keuangan terkait presentase belanja DIY yang tinggi dan kasus-kasus *fraud* di DIY yang telah dijabarkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan objek Pemerintah Daerah Provinsi DIY karena menurut peneliti objek tersebut mempunyai kecenderungan kecurangan yang cukup tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh dan membuktikan ulang apakah elemen faktor dari teori *fraud pentagon* dapat mengungkapkan kecenderungan *fraud* pegawai sektor pemerintahan yang berlandaskan pada teori agensi dengan menggunakan variabel independen yaitu

gaya kepemimpinan, asimetri informasi, komitmen organisasi, kompetensi dan profesionalisme jabatan dengan mengambil sampel penelitian pegawai yang bekerja tetap di subbagian keuangan dan akuntansi di Dinas dan Badan Pemerintah Daerah Provinsi DIY. Sehingga penelitian terdahulu dapat dibandingkan dengan penelitian ini yang memiliki objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan dari penjelasan uraian diatas, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan judul **Pengaruh *Fraud Pentagon* terhadap Kecenderungan Pegawai Melakukan Kecurangan (*Fraud*) pada Sektor Pemerintahan** (Studi Pada Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*)?
2. Apakah asimetri informasi berpengaruh terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*)?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*)?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*)?
5. Apakah profesionalisme jabatan berpengaruh terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*)?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*).
2. Untuk mengetahui pengaruh asimetri informasi terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*).

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*).
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*).
5. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme jabatan terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*).

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan oleh peneliti yaitu:

- a. Bagi Peneliti  
Hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan akuntansi dalam bidang audit mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang terjadi di ruang lingkup sektor pemerintahan.
- b. Bagi Objek Penelitian  
Hasil penelitian dapat bermanfaat dan berguna sebagai masukan untuk rekomendasi perihal kebijakan-kebijakan baru terkait pelaksanaan pencegahan kecenderungan kecurangan (*fraud*) di dalam ruang lingkup sektor pemerintahan.
- c. Bagi Pembaca  
Hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan menjadi bahan referensi pembaca khususnya untuk mahasiswa yang akan digunakan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I Pendahuluan**

Pada BAB I Pendahuluan terdiri dari uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II Kajian Pustaka**

Pada BAB II Kajian Pustaka terdiri dari uraian mengenai landasan teori atas penelitian yang dilakukan, telaah penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian beserta pengertian variabel penelitian.

## **BAB III Metode Penelitian**

Pada BAB III Metode Penelitian terdiri dari uraian mengenai metode yang berhubungan dengan data dan metode analisis. Metode yang berhubungan dengan data yakni penjelasan mengenai populasi dan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, serta definisi pengukuran variabel penelitian. Sedangkan untuk metode analisis merupakan penjelasan mengenai metode alat analisis yang digunakan pada analisis data penelitian.

## **BAB IV Analisis Data dan Pembahasan**

Pada BAB IV Analisis Data dan Pembahasan terdiri dari uraian mengenai deskripsi objek penelitian, statistik deskriptif, hasil analisis data berupa uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier serta pengujian hipotesis. Kemudian dari hasil analisis data didapatkan hasil temuan penelitian dan interpretasi hasil yang dijabarkan dengan kaitannya penelitian terdahulu.

## **BAB V Simpulan dan Saran**

Pada BAB V Simpulan dan Saran terdiri dari uraian mengenai simpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian yang telah dilakukan dan saran yang diberikan untuk objek penelitian serta peneliti selanjutnya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Keagenan (*Theory Agency*)

Teori keagenan menurut Jensen dan Meckling (1976) merupakan teori tentang hubungan pekerjaan yang melibatkan satu atau lebih individu antara pihak *principal* (pemegang saham) dan pihak *agent* (manajemen). *Principal* memberikan tanggungjawab pekerjaan kepada *agent*. *Agent* memiliki wewenang dalam melakukan semua kegiatan pekerjaan dengan atas nama *principal* sebagai pengambil keputusan. Dari hubungan *principal* dan *agent*, diharapkan dapat menghasilkan keuntungan atas investasi yang telah dikeluarkan oleh *principal* dan imbalan kinerja untuk *agent* yang telah melakukan kinerjanya dengan baik.

Dalam sektor pemerintahan, masyarakat bertindak sebagai pihak *principal* sedangkan pemerintah bertindak sebagai *agent* yang melakukan tugas dan kewajiban pekerjaan sebaik-baiknya secara menyeluruh bagi kepentingan masyarakat. Dari hubungan pemerintah dan masyarakat tersebut, menimbulkan perbedaan kepentingan yang dimana pemerintah lebih mengetahui segala informasi internal organisasi dibandingkan dengan masyarakat. Dengan adanya perbedaan kepentingan tersebut akan menimbulkan ketidaksamaan informasi internal antara pemerintah dan masyarakat miliki. Sehingga timbul sifat tidak percaya masyarakat terhadap pemerintah dalam menjalankan tugasnya yang tidak diikuti pelaksanaan tanggungjawab yang akuntabilitas. Dari ketidaksamaan informasi internal organisasi, beberapa pihak dalam pemerintahan dapat memanfaatkan peluang tersebut untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*).

Tindakan kecurangan (*fraud*) yang dilakukan *agent* tidak hanya semata-mata karena adanya ketidaksamaan informasi internal yang dimiliki. Melainkan juga terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan dari pihak *principal* terkait pekerjaan. Kemudian *agent* akan mencari celah kesempatan dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan kecurangan (*fraud*) tanpa diketahui siapapun. Seperti yang diketahui pihak *agent* merupakan pihak yang paling berwenang dalam melakukan segala kegiatan pekerjaan. Sehingga pihak *agent*



sangat berpotensi melakukan kecurangan tersebut yang didasarkan pada faktor pendukung yang mempengaruhinya.

Berdasarkan pada penjelasan teori agensi di atas, dapat dikatakan bahwa hubungan pekerjaan antar individu dalam suatu organisasi dapat menimbulkan situasi dan kondisi yang mendukung terjadinya *fraud* dengan adanya kesempatan, perbedaan informasi, dan tekanan yang dimilikinya. Dari faktor pendukung tersebut dalam penelitian ini akan digunakan sebagai variabel independen untuk membuktikan pengaruhnya terhadap variabel dependen-nya yaitu kecurangan (*fraud*).

### 2.1.2 Kecurangan (*Fraud*)

Hayes *et al.*, (2017) mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai perbuatan oleh salah satu atau lebih individu yang sengaja melakukan penipuan secara ilegal untuk memperoleh keuntungan. ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) dalam Firdaus (2018) menyebutkan bahwa tindakan kecurangan (*fraud*) terbagi menjadi tiga kelompok yaitu:

1. Kecurangan Terhadap Aset (*Aset Misappropriation*)

Kecurangan terhadap aset dapat juga disebut sebagai penyalahgunaan aset. Dimana kecurangan dilakukan dengan menyalahgunakan aset untuk keperluan pribadi maupun kelompok tanpa sepengetahuan dan izin dari organisasi atau perusahaan. Penyalahgunaan aset dibagi menjadi dua jenis yaitu penyalahgunaan aset berupa kas dan non-kas.

2. Kecurangan Laporan Keuangan (*Fraudulent Financial Statement*)

Kecurangan dalam laporan keuangan yaitu kecurangan yang berupa salah saji yang dilakukan secara sengaja dengan menghilangkan, mengurangi atau menambahkan jumlah informasi keuangan. Sehingga informasi keuangan yang disajikan untuk pengguna laporan keuangan tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

3. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi merupakan kecurangan yang dimana melakukan penyalahgunaan kepemilikan wewenang dan jabatan. Penyalahgunaan yang dimaksud seperti melakukan kerjasama dengan pihak lain (luar ataupun dalam lingkungan

perusahaan) untuk memperoleh keuntungan bersama. Dalam kasus korupsi perlu membutuhkan waktu yang tidak sedikit untuk mengidentifikasinya, dikarenakan pihak yang terlibat didalamnya tidak hanya satu atau dua orang saja. Melainkan beberapa pihak akan terlibat dalam kasus tersebut.

### **2.1.3 *Fraud Pentagon Theory***

Teori *fraud pentagon* dikembangkan oleh Crowe Howarth pada tahun 2011. Teori *fraud pentagon* merupakan teori dari pengembangan beberapa teori sebelumnya yaitu teori *fraud triangle* dan teori *fraud diamond*. Dalam teori *fraud triangle* yang diperkenalkan oleh Donald R. Cressey pada tahun 1953, dijelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi individu melakukan kecurangan (*fraud*) yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Kemudian teori *fraud triangle* dikembangkan dalam teori *fraud diamond* oleh Wolf dan Hermanson pada tahun 2004 dengan menambahkan satu faktor yang menjadi faktor elemen keempat yaitu kemampuan (*capability*). Pada teori *fraud pentagon*, Crowe memberikan tambahan dua faktor elemen yaitu kompetensi (*competence*) dan arogansi (*arrogance*). Sehingga teori *fraud pentagon* dapat disebut juga teori segilima kecurangan yang menjelaskan alasan bagaimana seorang individu mengambil keputusan untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) dalam sebuah pekerjaan yang dipengaruhi oleh tekanan, kesempatan, rasionalisasi, kompetensi dan arogansi (Setianingsih & Fadilah, 2020).

Dalam penelitian ini, teori *fraud pentagon* dijadikan sebagai dasar teori untuk penggunaan variabel independen. Untuk mencapai tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, maka variabel independen yang digunakan merupakan proksi atau cerminan dari lima faktor elemen teori *fraud pentagon* itu sendiri. Dengan variabel independen tersebut akan membuktikan ulang bahwa apakah dari proksi atau cerminan lima faktor elemen teori *fraud pentagon* yang digunakan dapat mempengaruhi tindakan kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintahan.

### 2.1.3.1 Tekanan (*Pressure*)

Tekanan adalah adanya motivasi atau dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan perbuatan kecurangan (*fraud*). Perbuatan kecurangan tersebut dilakukan karena adanya tekanan bersifat *financial* ataupun *non-financial* yang mendesak dari pribadi individu itu sendiri maupun dari lingkungan sekitarnya (Nabila, 2020). Tekanan yang bersifat *financial* merupakan tekanan yang berkaitan dengan masalah keuangan. Seperti masalah kebutuhan hidup sehari-hari yang harus dipenuhi ketika kondisi keuangan sedang tidak baik. Dengan tekanan tersebut seseorang akan dapat melakukan kecurangan (*fraud*) untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan tekanan yang bersifat *non-finansial* contohnya seperti seorang pegawai yang mengalami tuntutan pekerjaan yang diakibatkan dari lingkungan organisasinya. Selain itu dapat berupa tekanan pencapaian target tujuan organisasi dari pimpinannya. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan aspek gaya kepemimpinan untuk mengukur unsur tekanan (*pressure*) pada kecenderungan kecurangan (*fraud*).

### 2.1.3.2 Kesempatan (*Opportunity*)

Menurut Firdaus (2018) kesempatan merupakan peluang yang disebabkan dari pelaku yang dapat melakukan tindakannya secara bebas. Dalam hal ini kesempatan dapat diartikan sebagai peluang seseorang yang memiliki kecenderungan untuk dapat melakukan kecurangan (*fraud*). Pegawai dapat melakukan kecurangan (*fraud*) dikarenakan adanya ketidakefektifan sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi. Sebab keefektifan sistem pengendalian internal merupakan hal yang sangat penting di dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki efektifitas sistem pengendalian internal yang baik akan meminimalisir terjadinya asimetri informasi (Adi, Ardiyani, & Ardianingsih, 2016). Jika asimetri informasi terjadi di suatu organisasi, maka pegawai akan mengambil kesempatan tersebut untuk melakukan kecurangan (*fraud*) dengan memanfaatkan adanya sistem pengendalian internal yang lemah.

### **2.1.3.3 Rasionalisasi (*Rationalization*)**

Faradiza (2018) menyatakan bahwa rasionalisasi merupakan pemikiran individu untuk membenarkan dan memperbolehkan tindakan kecurangan (*fraud*). Dapat dikatakan rasionalisasi ialah pemikiran yang menganggap benar atas perbuatan dan tindakan yang sebenarnya salah. Hal ini terkait dengan etika individu pelaku kecurangan yang dimana sering menganggap dirinya telah melakukan tindakan yang benar. Sehingga di dalam suatu organisasi diperlukan adanya komitmen. Komitmen organisasi dapat mengarahkan serta membimbing tindakan individu dalam melakukan segala kegiatan organisasinya. Sehingga komitmen dapat berguna untuk menekan terjadinya kecurangan (*fraud*).

### **2.1.3.4 Kompetensi (*Competence*)**

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan kecurangan (*fraud*) dengan mengendalikan sistem pengendalian internal dan situasi lingkungan sosialnya agar dapat membawa keuntungan bagi pelakunya. Sehingga kecurangan (*fraud*) tidak akan terjadi tanpa ada individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) (Teri, 2021).

### **2.1.3.5 Arogansi (*Arrogance*)**

Crowe dalam Novitasari dan Chariri (2018) menyatakan arogansi merupakan sikap seseorang yang merasa lebih unggul atau superioritas atas hak-hak yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki arogansi akan merasa bahwa pengendalian internal tidak berlaku untuk dirinya dan mengabaikannya. Sikap arogansi akan muncul pada seseorang yang memiliki jabatan yang tinggi. Untuk melaksanakan tugas dalam suatu organisasi dengan baik, sikap arogansi ini harus dihilangkan dengan menumbuhkan sikap profesional. Sikap profesional ditandai dengan kesadaran akan melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan etika dan nilai-nilai standar organisasi. Dengan seseorang memiliki profesionalisme dalam jabatannya, maka artinya seseorang tersebut akan bertindak secara bijak dalam melakukan tugas dan wewenang yang dimilikinya. Sehingga akan mengurangi terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*).

## 2.2 Telaah Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Najahningrum (2013)	<p><b>Dependen:</b> <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.</p> <p><b>Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penegakan Peraturan</li> <li>2. Keefektifan Pengendalian Internal</li> <li>3. Asimetri Informasi</li> <li>4. Keadilan Distributif</li> <li>5. Keadilan Prosedural</li> <li>6. Komitmen organisasi</li> <li>7. Budaya Etis Organisasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh negatif antara variabel penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural dan komitmen organisasi terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.</li> <li>2. Terdapat pengaruh positif antara variabel asimetri informasi terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan</li> <li>3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel budaya etis organisasi terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.</li> </ol>
2	Adi, Ardiyani dan Ardianingsih (2016)	<p><b>Dependen:</b> kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan.</p> <p><b>Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penegakan Hukum</li> <li>2. Efektifitas Pengendalian Internal</li> <li>3. Asimetri Informasi</li> <li>4. Kesesuaian Kompensasi</li> <li>5. Keadilan Prosedural</li> <li>6. Budaya Etis Organisasi</li> <li>7. Komitmen Organisasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel penegakan hukum, efektifitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, keadilan prosedural dan budaya etis organisasi terhadap kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan.</li> <li>2. Variabel asimetri informasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan.</li> </ol>

3	Permatasari, Kurrohman dan Kartika (2017)	<p><b>Dependen:</b> kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintah.</p> <p><b>Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keefektifan sistem pengendalian internal</li> <li>2. Kesesuaian kompensasi</li> <li>3. Kultur organisasi</li> <li>4. Perilaku tidak etis</li> <li>5. Gaya kepemimpinan</li> <li>6. Penegakan hukum</li> <li>7. Asimetri informasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak terdapat pengaruh variabel keefektifan sistem pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) pada pegawai keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi.</li> <li>2. Variabel kultur organisasi, gaya kepemimpinan dan penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) pada pegawai keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi.</li> <li>3. Variabel asimetri informasi dan perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) pada pegawai keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi.</li> </ol>
4	Albar dan Fitri (2018)	<p><b>Dependen:</b> <i>Fraud</i> (Kecurangan) di sektor pemerintahan.</p> <p><b>Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Organisasi</li> <li>2. Etika Organisasi</li> <li>3. Keadilan Kompensasi</li> <li>4. Sistem Pengendalian Internal</li> </ol>	<p>Terdapat pengaruh negatif secara simultan dan parsial antara variabel komitmen organisasi, etika organisasi, keadilan kompensasi dan sistem pengendalian internal terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.</p>

5	Pandita, Mahaputra dan Sudiartama (2020)	<p><b>Dependen:</b> pencegahan <i>accounting fraud tendency</i>.</p> <p><b>Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian Kompensasi</li> <li>2. Kefektifan Pengendalian Internal</li> <li>3. Budaya Etis Organisasi</li> <li>4. Kepatuhan Peraturan Desa</li> <li>5. Profesionalisme Jabatan</li> </ol>	Variabel kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, budaya etis organisasi, kepatuhan akuntansi, dan profesionalisme jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>accounting fraud tendency</i> di pemerintahan desa Kantor Desa Gianyar.
6	Hernanda, Puspita dan Sudarno (2020)	<p><b>Dependen:</b> kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintah.</p> <p><b>Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian Kompensasi</li> <li>2. Sistem Pengendalian Internal</li> <li>3. Budaya Organisasi</li> <li>4. Kompetensi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh negatif variabel sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) pada dinas Kota Probolinggo.</li> <li>2. Tidak terdapat pengaruh variabel kesesuaian kompensasi dan kompetensi terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) pada dinas Kota Probolinggo.</li> </ol>

7	Maulana dan Mubtadi (2021)	<p><b>Dependen:</b> kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) di sektor pemerintahan.</p> <p><b>Independen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan</li> <li>2. Internal Sistem Kontrol</li> <li>3. Budaya Organisasi</li> <li>4. Moralitas Individu</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Dualisme Posisi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan individu melakukan kecurangan (<i>fraud</i>).</li> <li>2. Variabel sistem pengendalian internal, kompetensi dan dualisme jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan individu melakukan kecurangan (<i>fraud</i>).</li> <li>3. Variabel moralitas individu tidak berpengaruh terhadap kecenderungan individu melakukan kecurangan (<i>fraud</i>).</li> </ol>
---	----------------------------	--	---

### 2.3 Hipotesis Penelitian

#### 2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Berdasarkan teori *Fraud Pentagon*, salah satu elemen yang dapat mempengaruhi perbuatan kecurangan adalah tekanan (*pressure*). Tekanan merupakan suatu dorongan untuk melakukan tindakan kecurangan yang timbul dari dalam diri individu seseorang. Tekanan tersebut sering terjadi akibat dari pengaruh lingkungan sekitar. Dalam ruang lingkup pekerjaan, para pegawai mendapatkan pengaruh dan tekanan dari lingkungan kerjanya. Hal ini berkaitan juga dengan teori agensi yang dimana melibatkan hubungan pekerjaan antar individu atau pegawai dalam suatu organisasi. Dimana pegawai tersebut harus mengikuti segala arahan mengenai prosedur, target dan tujuan kinerja yang akan dilakukannya dari pemimpin ataupun sesama pegawai di perusahaan ataupun organisasi. Arahan yang diberikan pemimpin kepada pegawainya dapat diterima baik serta tidak baik bagi pegawai tersebut tergantung pada sikap pemimpin dalam menyampaikannya.

Jika diterima dengan baik, pegawai akan termotivasi dalam menjalani pekerjaannya dan tidak akan melakukan tindakan yang dapat berdampak merugikan organisasi. Apabila diterima dengan tidak baik, pegawai akan cenderung menjalani



pekerjaannya dengan memiliki tekanan dalam dirinya sehingga timbul untuk melakukan tindakan yang dapat berdampak merugikan organisasi. Oleh karena itu sikap pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah mempengaruhi lingkungan kerja para pegawainya. Sikap pemimpin tersebut dapat disebut juga sebagai Gaya Kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan merupakan perwujudan dari perilaku seorang pemimpin yang berkaitan dengan kemampuannya untuk memimpin sebuah kelompok (Chaniago, 2017, p. 43). Dapat diartikan bahwa kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, bawahan ataupun kelompok agar kelompok tersebut dapat mencapai tujuannya. Suatu kelompok atau organisasi yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat tercegah dari tindakan kecurangan (*fraud*). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari *et al.*, (2017) dan Maulana dan Mubtadi (2021) menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan:

*H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud).*

### **2.3.2 Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)**

Dalam penelitian Permatasari *et al.*, (2017) mengatakan bahwa asimetri informasi merupakan suatu kondisi dimana terdapat ketidak seimbangan informasi yang diperoleh pihak *principal* dan *agent*. Dengan adanya ketidak seimbangan informasi yang diperoleh akan membuka peluang kesempatan untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Seperti yang telah disebutkan dalam teori agensi dan *Fraud Pentagon*. Dengan adanya kesempatan (*opportunity*) dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Contoh kecurangan (*fraud*) yang dapat dilakukan yaitu dalam penyajian informasi keuangan yang bukan sebenar-benarnya. Sehingga hal tersebut akan membawa dampak kerugian bagi pengguna informasi keuangan dan keuntungan untuk pelaku kecurangan

(*fraud*). Jika semakin tingkat asimetri informasi suatu organisasi itu tinggi maka akan tinggi pula tingkat peluang kesempatan terjadinya kecurangan (*fraud*). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum (2013), Permatasari *et al.*, (2017) dan Firdaus (2018) yaitu asimetri informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan (*fraud*). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan:

*H<sub>2</sub>: Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud).*

### **2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)**

Menurut Andriyani (2020) komitmen organisasi adalah persepsi pegawai tentang kepercayaan, ketaatan, kepatuhan dan keterlibatan terhadap organisasi. Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk atau perwujudan kesetiaan pegawai terhadap organisasinya. Kesetiaan diwujudkan dengan melibatkan pegawai dalam kegiatan serta kebijakan di organisasi. Dengan memiliki komitmen organisasi yang kuat serta efektif maka akan membentuk pemikiran dan tindakan pegawai yang sesuai dan sejalan dengan nilai serta tujuan organisasi. Sebaliknya jika komitmen organisasi lemah, maka pegawai akan bersikap rasionalisasi dengan mencari alasan pembenaran atas segala tindakannya, termasuk ketika pegawai melakukan suatu kesalahan.

Dalam teori *Fraud Pentagon* disebutkan bahwa rasionalisasi merupakan pemikiran pembenaran atas kesalahan yang mendukung terjadinya perbuatan kecurangan (*fraud*). Dengan adanya rasionalisasi pegawai terhadap komitmen organisasi yang lemah, maka akan membuka faktor pegawai untuk dapat melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) (Febriani & Suryandari, 2019). Sehingga dibutuhkan komitmen organisasi yang kuat untuk dapat menekan terjadinya kecurangan (*fraud*). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Najahningrum (2013), Adi *et al.*, (2016) dan Albar dan Fitri (2018) menunjukkan hasil yaitu komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan:

*H<sub>3</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud).*

#### **2.3.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud)**

Kompetensi dalam teori *Fraud Pentagon* adalah kemampuan seseorang dimana memanfaatkan pengetahuan yang dimilikinya untuk dapat melakukan kecurangan (*fraud*). Pengetahuan tersebut dimanfaatkan ketika pelaku mengetahui dan memahami akan keadaan sistem pengendalian internal yang lemah. Dengan memiliki pengetahuan yang baik dan tinggi, pelaku akan memikirkan berbagai cara untuk dapat melakukan kecurangan (*fraud*) dengan baik tanpa diketahui pihak lain. Dapat diartikan bahwa pegawai dengan memiliki kemampuan yang baik dan jabatan yang tinggi maka semakin tinggi juga kecenderungan pegawai tersebut untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Penelitian yang dilakukan Hernanda *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Berbeda dengan penelitian dari Maulana dan Mubtadi (2021) yang menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti ingin membuktikan ulang apakah variabel kompetensi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dan hipotesis penelitian dapat dirumuskan:

*H<sub>4</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud).*

#### **2.3.5 Pengaruh Profesionalisme Jabatan Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud)**

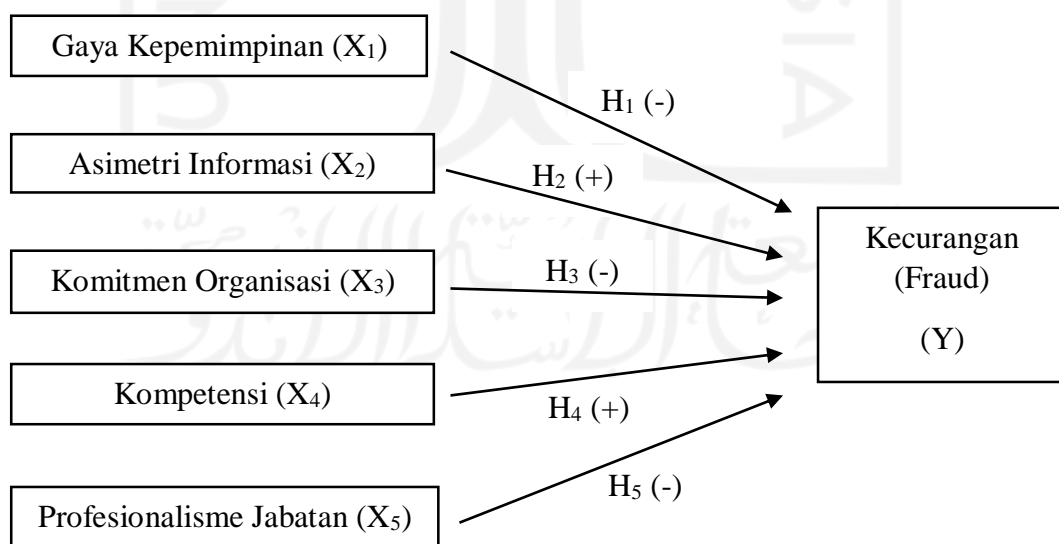
Jabatan merupakan posisi mengenai tugas dan tanggungjawab yang menjadi hak seorang pegawai di suatu organisasi (Achmad, 2019). Dengan memiliki jabatan yang tinggi, seorang pegawai dapat membuat dan mengambil keputusan serta wewenang terkait pencapaian tujuan kinerja organisasi atau perusahaan. Jika posisi jabatan tersebut disalahgunakan secara tidak bijak maka akan memicu tindakan kecurangan (*fraud*). Posisi jabatan tinggi yang disalahgunakan secara tidak bijak dapat disebut sebagai sikap arogansi. Menurut teori *Fraud Pentagon*, arogansi merupakan sikap seorang individu yang merasa unggul dengan kepemilikan

haknya. Sehingga diperlukan sikap profesionalisme dalam mengemban tanggungjawab dari jabatan yang dimiliki untuk dapat mencegah angka terjadinya kecurangan (*fraud*). Sikap profesionalisme ditunjukkan dengan memiliki kesadaran baik akan melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan etika dan nilai-nilai standar yang telah ditetapkan bersama oleh perusahaan/organisasi. Dengan sikap profesionalisme, seseorang akan menggunakan jabatan yang dimilikinya secara baik dan bijak. Selain itu, lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan potensi terjadinya kecurangan (*fraud*) dapat dihindarkan. Dari hasil penelitian yang dilakukan Pandita *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa profesionalisme jabatan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecenderungan kecurangan (*fraud*). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan:

*H<sub>5</sub>: Profesionalisme jabatan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (fraud).*

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan yang telah disebutkan maka dapat digambarkan keterkaitan atau hubungan antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, asimetri informasi, komitmen organisasi, kompetensi dan profesionalisme jabatan dengan variabel dependennya yaitu kecurangan (*fraud*) sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja tetap di Pemerintah Daerah Provinsi DIY. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik dalam pemilihan sampel yang secara sengaja diambil dan dipilih sesuai dengan kriteria kebutuhan penelitian (Firdaus, 2018). Kriteria untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Usia minimal 23 tahun
2. Masa kerja minimal 2 tahun
3. Tingkat pendidikan terakhir minimal SMA/Sederajat
4. Jabatan kepala dan staf bagian keuangan/akuntansi

Roscoe dalam buku *Research Methods for Business* (1982) mengatakan bahwa dalam penelitian analisis regresi berganda, jumlah sampel penelitian minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini dapat ditentukan:

Rumus: Jumlah variabel penelitian x 10

Jumlah variabel penelitian (independen + dependen) = 6 variabel

- X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan (GK)  
 X<sub>2</sub> = Asimetri Informasi (AI)  
 X<sub>3</sub> = Komitmen Organisasi (KO)  
 X<sub>4</sub> = Kompetensi (K)  
 X<sub>5</sub> = Profesionalisme Jabatan (PJ)  
 Y = Fraud (F)

Maka sampel minimal penelitian = 6 variabel x 10 = 60 sampel.

Untuk memenuhi minimal sampel penelitian, objek penelitian yang terdiri dari 15 instansi yaitu Dinas dan Badan di bawah Pemerintah Daerah Provinsi DIY

akan diberi kuota sebanyak 10 responden pada tiap instansinya. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 responden.

**Tabel 3.1**  
**Sampel Dinas dan Badan Pemerintah Daerah Provinsi DIY**

No	Nama Dinas dan Badan Pemerintah Daerah Provinsi DIY
1	Dinas Pariwisata
2	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah
3	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
4	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan
5	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan
6	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
7	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral
8	Dinas Perhubungan
9	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang
10	Dinas Kesehatan
11	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga
12	Dinas Sosial
13	Dinas Kebudayaan
14	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
15	Badan Pengelola Keuangan dan Aset

### 3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer. Menurut Suharyadi dan Purwanto (2016) data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari objek penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden penelitian yaitu pegawai tetap yang bekerja di beberapa Dinas dan Badan Pemerintahan Daerah Provinsi

DIY. Abdullah (2015) menyebutkan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar item pertanyaan kepada responden. Dengan harapan responden tersebut dapat memberikan jawaban atas daftar item pertanyaan kuesioner tersebut.

### 3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah teknik pengukuran variabel yang mengukur respon jawaban yang diberikan oleh responden dari pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner (Noor, 2011). Dalam Ghozali (2013) disebutkan bahwa skala likert terdiri dari lima tingkat jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu-ragu atau Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

#### 3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini didasarkan pada teori keagenan (*agency*) yang merupakan teori mengenai hubungan kontrak pekerjaan antara *principal* dan *agent*. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kecurangan (*fraud*). Kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan manipulasi, penambahan serta penghilangan informasi keuangan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi yang dapat mengakibatkan kerugian bagi pihak lain.

Untuk mengukur variabel kecurangan (*fraud*) digunakan sembilan item pertanyaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2018) dengan indikator sebagai berikut:

1. Harga beli perlengkapan kantor instansi dicatat lebih tinggi
2. Pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong

3. Pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai dengan anggaran belanja
4. Pembelian perlengkapan instansi yang tidak sesuai spesifikasi
5. Pengeluaran tanpa dokumen pendukung ganda
6. Transaksi memiliki bukti pendukung ganda
7. Pencatatan biaya dicatat lebih tinggi
8. Pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa adanya otorisasi
9. Anggaran instansi dibagikan kepada pegawai sebagai bonus

### 3.3.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada teori *fraud pentagon* yaitu variabel gaya kepemimpinan untuk mengukur elemen tekanan (*pressure*) dalam Permatasari *et al.*, (2017). Variabel asimetri informasi untuk mengukur elemen kesempatan (*opportunity*) (Najahningrum, 2013). Variabel komitmen organisasi untuk mengukur elemen rasionalisasi (*rationalization*) (Adi, Ardiyani, & Ardianingsih, 2016). Variabel kompetensi tetap dengan elemen kompetensi (*competence*) (Maulana & Muftadi, 2021). Sedangkan variabel profesionalisme jabatan untuk mengukur elemen arogansi (*arrogance*) (Pandita, Mahaputra, & Sudiartana, 2020). Variabel-variabel tersebut bertujuan sebagai indikator untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dalam sektor pemerintahan.

#### 3.3.2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Chaniago (2017) gaya kepemimpinan adalah perwujudan dari perilaku seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memimpin sebuah kelompok. Dengan kemampuan tersebut, pemimpin akan mempengaruhi, mengarahkan serta memotivasi pegawai, bawahan ataupun kelompok agar dapat mencapai tujuan organisasi bersama-sama. Dalam suatu organisasi diperlukan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan tepat untuk dapat membentuk dan membangun lingkungan organisasi yang baik.



Untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan digunakan lima indikator yang merupakan perpaduan instrumen item pertanyaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Afsari (2016) dan Nainggolan (2020):

1. Pimpinan menerima saran, pendapat serta kritik dari bawahannya
2. Pimpinan menyampaikan arah dan tujuan organisasi untuk masing-masing bagian
3. Pimpinan memberikan motivasi dan dorongan untuk semua anggota
4. Pimpinan menciptakan rasa kekeluargaan dan solidaritas kepada semua anggota
5. Pimpinan memberikan penghargaan dan pujian terkait kinerja pegawai yang baik

### 3.3.2.2 Asimetri Informasi

Asimetri informasi adalah situasi atau keadaan terjadinya ketidakseimbangan informasi yang dimiliki dan diperoleh pihak *principal* dan *agent*. Keadaan tersebut akan menciptakan peluang kesempatan para pegawai untuk dapat melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) dengan memanipulasi penyajian informasi keuangan yang tidak sesuai dengan realitanya.

Untuk mengukur variabel asimetri informasi digunakan enam indikator yang merupakan pengembangan dari Dunk (1993) dalam Wilopo (2006):

1. Pegawai internal memiliki informasi yang lebih baik
2. Pegawai internal lebih mengetahui hubungan *input-output*
3. Pegawai internal lebih memahami potensi kinerja
4. Pegawai internal lebih memahami teknis pekerjaan
5. Pegawai internal lebih mengetahui terkait pengaruh faktor eksternal
6. Pegawai internal lebih mengerti terkait pencapaian organisasi

### 3.3.2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah bentuk atau perwujudan kesetiaan pegawai terhadap organisasinya. Kesetiaan tersebut ditunjukkan dengan keterlibatan dan sikap loyalitas dari pegawai kepada organisasinya.

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi digunakan enam indikator yang merupakan instrumen pengembangan dari Luthans (2006) dalam Najahningrum (2013):

1. Pegawai bekerja mencapai target
2. Bangga bergabung dengan organisasi yang diikuti
3. Pegawai bersedia menerima semua bentuk penugasan
4. Kesamaan nilai kinerja pegawai dengan nilai kerja organisasi
5. Pegawai mempedulikan nasib organisasi
6. Organisasi adalah tempat yang dapat memberikan inspirasi prestasi pegawai

### **3.3.2.4 Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan atau tugas. Terkait dengan *fraud*, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan tindakan *fraud*.

Untuk mengukur variabel kompetensi digunakan indikator yang merupakan instrumen item pertanyaan sebagai berikut:

1. Kemampuan memahami kelemahan sistem internal organisasi
2. Kemampuan dalam memanfaatkan jabatan dengan wewenang yang dimiliki
3. Kemampuan untuk dapat melakukan kebohongan dengan mudah
4. Kemampuan untuk mempengaruhi lingkungan sekitar organisasi

### **3.3.2.5 Profesionalisme Jabatan**

Jabatan adalah kepemilikan hak dan tanggungjawab dalam menjalankan tugas serta pekerjaan di organisasi. Profesionalisme jabatan artinya yaitu secara baik menyadari dan melaksanakan posisi mengenai tugas, hak dan tanggungjawab yang dimiliki seseorang dengan bijak. Adanya sikap profesionalisme, seseorang tidak akan mempersalahkan jabatan yang dimilikinya untuk hal-hal yang dapat merugikan organisasinya.

Untuk mengukur variabel profesionalisme jabatan digunakan indikator yang merupakan instrumen item pertanyaan sebagai berikut:

1. Pemanfaatan hak dan wewenang jabatan merupakan tindakan yang serakah

2. Penerapan prosedur pengendalian internal dalam menjalankan tugas
3. Kesadaran dalam mematuhi etika profesi
4. Mengesampingkan sikap superioritas dalam melakukan tindakan
5. Mengutamakan kualitas kinerja daripada hasil kinerja

### **3.4 Metode Analisis Data**

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan alat analisis *software* IBM SPSS versi 25. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh kuantitatif dari nilai variabel independen (X) terhadap nilai variabel dependen (Y).

#### **3.4.1 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan metode statistika yang bertujuan untuk memberikan gambaran dan mendeskripsikan karakteristik dari sampel data penelitian yang sudah dikumpulkan (Suharyadi & Purwanto, 2016). Dalam penelitian ini statistik deskriptif yang akan digunakan adalah nilai *mean* (rata-rata), *minimum* (nilai terendah) dan maksimum (nilai tertinggi).

#### **3.4.2 Uji Kualitas Data**

##### **3.4.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas yaitu pengujian untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner penelitian sebagai pengumpulan data. Menurut Widarjono (2018) uji validitas dapat dilakukan menggunakan uji korelasi dari Pearson. Dikatakan valid jika nilai signifikansi *Sig. (2-tailed)* atau nilai probabilitasnya menunjukkan lebih kecil dari nilai kesalahan ( $\alpha = 5\%$ ).

##### **3.4.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas yaitu pengujian untuk pengukuran kuesioner penelitian apakah dapat dipercaya. Kuesioner disebut reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau dengan kata lain stabil dari antar instrumen. Uji reliabilitas untuk kuesioner penelitian dilakukan dengan

menggunakan Cronbach's Alpha. Widarjono (2018) menyatakan bahwa variabel disebut reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $>0,50$ .

### 3.4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.4.3.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen dengan variabel independen lainnya. Adanya korelasi antara variabel independen dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang dipakai untuk mengetahui adanya multikolinieritas yaitu nilai *Tolerance*  $<0,10$  dan nilai VIF  $>10$  (Ghozali, 2013).

#### 3.4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas yaitu pengujian untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan nilai tingkat signifikansinya dibawah 5%.

#### 3.4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui data variabel dalam sebuah penelitian terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Data variabel dalam penelitian dikatakan terdistribusi dengan normal ditunjukkan jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $>0,05$ .

### 3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Fraud (F)

- $X_1$  = Gaya Kepemimpinan (GK)  
 $X_2$  = Asimetri Informasi (AI)  
 $X_3$  = Komitmen Organisasi (KO)  
 $X_4$  = Kompetensi (K)  
 $X_5$  = Profesionalisme Jabatan (PJ)  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$  = Koefisien regresi variabel independen  
 $e$  = Error

#### 3.4.4.1 Uji t

Uji t merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan pengaruh seberapa besar satu variabel independen secara individual dapat menjelaskan variabel dependen. Uji t pada penelitian ini menggunakan perbandingan nilai signifikansi  $\alpha = 10\%$  atau 0,10 dengan nilai *p-value*.

- Jika nilai *p-value* > 0,10 maka hipotesis tidak didukung yang artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.
- Jika nilai *p-value* < 0,10 maka hipotesis didukung yang artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

#### 3.4.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh seberapa besar variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai *Adjusted R Square* (Budiartini, Sari Dewi, & Herawati, 2019).

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja tetap sebagai kasubbag dan staf keuangan atau akuntansi di 15 instansi terdiri dari Dinas dan Badan Pemerintah Daerah Provinsi DIY. Responden dipilih dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berjumlah 150 kuesioner ke 15 instansi Dinas dan Badan Pemerintah Daerah Provinsi DIY yang sudah ditetapkan. Kemudian dari hasil perolehan lembar kuesioner yang telah disebarkan pada Dinas dan Badan terkait, selanjutnya data perolehan kuesioner tersebut akan digunakan untuk analisis data. Rincian penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Rincian Penyebaran Kuesioner**

No	Nama Dinas dan Badan Pemerintah Daerah Provinsi DIY	Kuesioner yang disebar	Kuesioner yang kembali	Kuesioner yang tidak memenuhi syarat
1	Dinas Pariwisata	10	9	0
2	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	10	7	0
3	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	10	10	0
4	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	10	10	0
5	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	10	9	1
6	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	10	9	0
7	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	10	10	0
8	Dinas Perhubungan	10	7	0
9	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	10	4	0
10	Dinas Kesehatan	10	5	0

11	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	10	9	0
12	Dinas Sosial	10	5	0
13	Dinas Kebudayaan	10	6	0
14	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	10	10	0
15	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	10	10	0
<b>Total</b>		150	120	1

**Tabel 4.2 Hasil Rekapitulasi Kuesioner**

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
Kuesioner yang disebar	150	100%
Kuesioner yang kembali	120	80%
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	1	0,6%
Kuesioner yang memenuhi syarat	119	79,3%

*Sumber: Output penelitian, 2022*

Berdasarkan pada Tabel 4.2 kuesioner yang telah disebar berjumlah 150 memiliki tingkat persentase pengembalian kuesioner sebesar 80% dengan jumlah sebanyak 120 kuesioner. Dari 120 kuesioner yang kembali tersebut terdapat 1 kuesioner yang tidak memenuhi syarat sehingga tidak dapat digunakan untuk analisis data karena pengisian lembar kuesioner yang tidak lengkap. Sehingga kuesioner yang memenuhi syarat untuk dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah sebanyak 119 kuesioner.

#### 4.2 Karakteristik Responden

Di dalam penelitian ini karakteristik responden yang digunakan untuk analisis data yakni jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kinerja. Karakteristik responden dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	58	48,7%
	Perempuan	61	51,3%
Total		119	100%
<b>Usia</b>	21-30 Tahun	23	19,3%
	31-40 Tahun	22	18,5%
	41-50 Tahun	24	28,6%

	>50 Tahun	40	33,6%
	Total	119	100%
<b>Pendidikan Terakhir</b>	SMA/Sederajat	31	26,1%
	Diploma (D3)	15	12,6%
	S1	53	44,5%
	S2	20	16,8%
	S3	0	0%
	Total	119	100%
<b>Masa Kinerja</b>	1-5 Tahun	23	19,3%
	6-10 Tahun	13	10,9%
	>10 Tahun	83	69,8%
	Total	119	100%

Sumber: Output penelitian, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa untuk mayoritas karakteristik jenis kelamin responden adalah perempuan yang berjumlah 61 responden dengan persentase sebesar 51.3%. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin laki-laki memiliki persentase sebesar 48.7% atau berjumlah 58 responden dari total keseluruhan 119 responden. Untuk mayoritas karakteristik usia responden adalah kelompok usia diatas 50 tahun yang berjumlah 40 responden dari total keseluruhan 119 responden dengan persentase sebesar 33.6%. Kemudian diikuti kelompok usia 41-50 tahun yang berjumlah 24 responden dengan persentase sebesar 28.6%. Selanjutnya untuk mayoritas karakteristik tingkat pendidikan terakhir responden pada penelitian ini adalah kelompok Sarjana (S1) dengan persentase sebesar 44.5% atau berjumlah sebanyak 53 responden dari total keseluruhan 119 responden. Pada posisi kedua yaitu kelompok jenjang pendidikan SMA/Sederajat dengan jumlah sebanyak 31 responden. Berikutnya untuk mayoritas karakteristik masa kinerja responden adalah kelompok masa kinerja diatas 10 tahun yang berjumlah 83 responden dari total 119 responden dengan persentase sebesar 69.8%. Kemudian diikuti oleh kelompok masa kinerja 1-5 tahun yang berjumlah 23 responden dan kelompok masa kinerja 6-10 tahun yang berjumlah 13 responden.



### 4.3 Statistik Deskriptif

**Tabel 4.4 Hasil Statistik Deskriptif**

Variabel	Item Pertanyaan	Min	Max	Mean	
Fraud (Y)	Y1	1	5	1.76	1.63
	Y2	1	5	1.63	
	Y3	1	5	1.62	
	Y4	1	4	1.62	
	Y5	1	4	1.51	
	Y6	1	5	1.72	
	Y7	1	4	1.63	
	Y8	1	4	1.61	
	Y9	1	4	1.55	
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	1	5	4.13	4.15
	X1.2	3	5	4.23	
	X1.3	3	5	4.21	
	X1.4	3	5	4.20	
	X1.5	3	5	4.01	
Asimetri Informasi (X2)	X2.1	1	5	2.80	2.70
	X2.2	1	5	2.88	
	X2.3	1	5	2.60	
	X2.4	1	5	2.66	
	X2.5	1	5	2.70	
	X2.6	1	5	2.58	
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	2	5	4.19	4.06
	X3.2	3	5	4.06	
	X3.3	3	5	4.01	
	X3.4	2	5	4	
	X3.5	3	5	4.06	
	X3.6	1	5	4.04	
Kompetensi (X4)	X4.1	1	5	3.08	2.97
	X4.2	1	5	3	
	X4.3	1	5	2.97	
	X4.4	1	5	2.84	
Profesionalisme Jabatan (X5)	X5.1	1	5	3.66	3.92
	X5.2	2	5	4.14	
	X5.3	1	5	4.20	
	X5.4	2	5	3.95	
	X5.5	2	5	3.64	

Sumber: Microsoft Excel versi 2016, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.4 dapat dijelaskan mengenai dari tiap indikator variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada indikator variabel dependen Y yaitu fraud yang terdiri dari 9 item pertanyaan memiliki nilai minimum keseluruhan jawaban responden atas

item pertanyaan kuesioner yang diberikan peneliti adalah sama sebesar 1 dan nilai maximum jawaban responden atas item pertanyaan Y1, Y2, Y3 dan Y6 adalah sebesar 5. Berbeda dengan nilai maximum jawaban responden atas item pertanyaan Y4, Y5, Y7, Y8 dan Y9 adalah sebesar 4. Untuk nilai *mean* (rata-rata) dari jawaban item pertanyaan Y1 menunjukkan sebesar 1.76, item pertanyaan Y2 dan Y7 sebesar 1.63, item pertanyaan Y3 dan Y4 sebesar 1.62, item pertanyaan Y5 sebesar 1.51, item pertanyaan Y6 sebesar 1.72, item pertanyaan Y8 sebesar 1.61 dan item pertanyaan Y9 sebesar 1.55. Sedangkan keseluruhan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden pada variabel fraud (Y) penelitian ini yaitu sebesar 1.63.

2. Pada indikator variabel independen X1 yaitu gaya kepemimpinan yang terdiri dari 5 item pertanyaan memiliki nilai minimum jawaban responden atas item pertanyaan X1.1 adalah sebesar 1. Berbeda dengan nilai minimum jawaban responden atas item pertanyaan X1.2, X1.3, X1.4 dan X1.5 adalah sebesar 3. Untuk nilai maximum jawaban responden atas kelima item pertanyaan adalah sama sebesar 5. Nilai *mean* (rata-rata) dari jawaban item pertanyaan X1.1 menunjukkan sebesar 4.13, item pertanyaan X1.2 sebesar 4.23, item pertanyaan X1.3 sebesar 4.21, item pertanyaan X1.4 sebesar 4.20 dan item pertanyaan X1.5 sebesar 4.01. Sedangkan keseluruhan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan (X1) penelitian ini yaitu sebesar 4.15.
3. Pada indikator variabel independen X2 yaitu asimetri informasi yang terdiri dari 6 item pertanyaan memiliki nilai minimum keseluruhan jawaban responden atas keenam item pertanyaan kuesioner yang diberikan peneliti adalah sama sebesar 1 dan nilai maximum keseluruhan jawaban responden atas keenam item pertanyaan adalah sama sebesar 5. Untuk nilai *mean* (rata-rata) dari jawaban item pertanyaan X2.1 menunjukkan sebesar 2.80, item pertanyaan X2.2 sebesar 2.88, item pertanyaan X2.3 sebesar 2.60, item pertanyaan X2.4 sebesar 2.66, item pertanyaan X2.5 sebesar 2.70 dan item pertanyaan X2.6 sebesar 2.58. Sedangkan keseluruhan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden pada variabel asimetri informasi (X2) penelitian ini yaitu sebesar 2.70.

4. Pada indikator variabel independen X3 yaitu komitmen organisasi yang terdiri dari 6 item pertanyaan memiliki nilai minimum jawaban responden atas item pertanyaan X3.1 dan X3.4 adalah sebesar 2. Berbeda dengan nilai minimum jawaban responden atas item pertanyaan X3.2, X3.3 dan X3.5 adalah sebesar 3 dan juga nilai minimum item pertanyaan X3.6 yang sebesar 1. Untuk nilai maximum keseluruhan jawaban responden atas keenam item pertanyaan kuesioner yang diberikan peneliti adalah sama sebesar 5. Nilai *mean* (rata-rata) dari jawaban item pertanyaan X3.1 menunjukkan sebesar 4.19, item pertanyaan X3.2 dan X3.5 sebesar 4.06, item pertanyaan X3.3 sebesar 4.01, item pertanyaan X3.4 sebesar 4 dan untuk item pertanyaan X3.6 sebesar 4.04. Sedangkan keseluruhan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden pada variabel komitmen organisasi (X3) penelitian ini yaitu sebesar 4.06.
5. Pada indikator variabel independen X4 yaitu kompetensi yang terdiri dari 4 item pertanyaan memiliki nilai minimum keseluruhan jawaban responden atas keempat item pertanyaan kuesioner yang diberikan peneliti adalah sama sebesar 1 dan nilai maximum keseluruhan jawaban responden atas keempat item pertanyaan adalah sama sebesar 5. Untuk nilai *mean* (rata-rata) dari jawaban responden atas item pertanyaan X4.1 menunjukkan sebesar 3.08, item pertanyaan X4.2 sebesar 3, item pertanyaan X4.3 sebesar 2.97, dan item pertanyaan X4.4 sebesar 2.84. Sedangkan keseluruhan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden pada variabel kompetensi (X4) penelitian ini yaitu sebesar 2.97.
6. Pada indikator variabel independen X5 yaitu profesionalisme jabatan yang terdiri dari 5 item pertanyaan memiliki nilai minimum jawaban responden atas item pertanyaan X5.1 dan X5.3 adalah sebesar 1. Berbeda dengan nilai minimum jawaban responden atas item pertanyaan X5.2, X5.4 dan X5.5 adalah sebesar 2. Untuk nilai maximum keseluruhan jawaban responden atas kelima item pertanyaan kuesioner yang diberikan peneliti adalah sama sebesar 5. Nilai *mean* (rata-rata) dari jawaban responden atas item pertanyaan X5.1 menunjukkan sebesar 3.66, item pertanyaan X5.2 sebesar 4.14, item pertanyaan X5.3 sebesar 4.20, item pertanyaan X5.4 sebesar 3.95

dan item pertanyaan X5.5 sebesar 3.64. Sedangkan keseluruhan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden pada variabel profesionalisme jabatan (X5) penelitian ini yaitu sebesar 3.92.

#### 4.4 Hasil Uji Kualitas Data

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji korelasi bivariate dari Pearson yang menggunakan alat bantu software IBM SPSS Statistics 25. Uji validitas ini dilakukan dengan menguji sampel penelitian dari total 119 responden. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner penelitian yang digunakan sebagai pengumpulan data. Kuesioner penelitian dikatakan valid jika menunjukkan nilai dari signifikansi *Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari nilai  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 (Widarjono, 2018).

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Fraud (Y)	Y1	0.000	Data Valid
	Y2	0.000	Data Valid
	Y3	0.000	Data Valid
	Y4	0.000	Data Valid
	Y5	0.000	Data Valid
	Y6	0.000	Data Valid
	Y7	0.000	Data Valid
	Y8	0.000	Data Valid
	Y9	0.000	Data Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.000	Data Valid
	X1.2	0.000	Data Valid
	X1.3	0.000	Data Valid
	X1.4	0.000	Data Valid
	X1.5	0.000	Data Valid
Asimetri Informasi (X2)	X2.1	0.000	Data Valid
	X2.2	0.000	Data Valid
	X2.3	0.000	Data Valid
	X2.4	0.000	Data Valid
	X2.5	0.000	Data Valid
	X2.6	0.000	Data Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0.000	Data Valid
	X3.2	0.000	Data Valid
	X3.3	0.000	Data Valid
	X3.4	0.000	Data Valid

	X3.5	0.000	Data Valid
	X3.6	0.000	Data Valid
Kompetensi (X4)	X4.1	0.000	Data Valid
	X4.2	0.000	Data Valid
	X4.3	0.000	Data Valid
	X4.4	0.000	Data Valid
	X4.5	0.000	Data Valid
Profesionalisme Jabatan (X5)	X5.1	0.000	Data Valid
	X5.2	0.000	Data Valid
	X5.3	0.000	Data Valid
	X5.4	0.000	Data Valid
	X5.5	0.000	Data Valid

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat ditarik kesimpulan yaitu setiap indikator data penelitian yang terdiri dari variabel fraud, gaya kepemimpinan, asimetri informasi, komitmen organisasi, komitmen dan profesionalisme jabatan memiliki nilai signifikansi *Sig. (2-tailed)* atau nilai probabilitasnya menunjukkan lebih kecil dari nilai  $\alpha = 5\%$  (0.05) yang dimana artinya bahwa setiap indikator data penelitian ini adalah valid.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian nilai *Cronbach's Alpha* menggunakan alat bantu software IBM SPSS Statistics 25. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menguji sampel dari total 119 responden. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah kuesioner penelitian dapat dipercaya dan reliabel. Data penelitian dikatakan reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* jika nilai menunjukkan lebih besar dari 0.50. Sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan kurang dari 0.50 maka data penelitian tidak reliabel (Widarjono, 2018). Hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Fraud (Y)	0.945	Data Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.896	Data Reliabel
Asimetri Informasi (X2)	0.932	Data Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0.878	Data Reliabel
Kompetensi (X4)	0.951	Data Reliabel

Profesionalisme Jabatan (X5)	0.709	Data Reliabel
------------------------------	-------	---------------

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa untuk nilai *Cronbach's Alpha* variabel dependen fraud sebesar 0.945, variabel independen gaya kepemimpinan sebesar 0.896, variabel independen asimetri informasi sebesar 0.932, variabel independen komitmen organisasi sebesar 0.878, variabel independen kompetensi sebesar 0.951 dan variabel independen profesionalisme jabatan sebesar 0.709. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* >0.50 yang dimana artinya bahwa data penelitian ini dikatakan reliabel.

## 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini yaitu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui adanya atau tidak adanya korelasi antara variabel independen gaya kepemimpinan, asimetri informasi, komitmen organisasi, kompetensi dan profesionalisme jabatan. Uji multikolinieritas dilakukan dengan metode *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) menggunakan alat bantu software IBM SPSS Statistics 25. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas yaitu jika nilai *tolerance* menunjukkan lebih kecil dari 0.10 dan nilai VIF menunjukkan lebih besar dari 10 (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.412	2.426
Asimetri Informasi (X2)	0.868	1.152
Komitmen Organisasi (X3)	0.427	2.342
Kompetensi (X4)	0.816	1.226
Profesionalisme Jabatan (X5)	0.632	1.583

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa kelima indikator variabel independen penelitian ini memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 dimana untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.412, variabel asimetri informasi

sebesar 0.868, variabel komitmen organisasi sebesar 0.427, variabel kompetensi sebesar 0.816 dan variabel profesionalisme jabatan sebesar 0.632. Kemudian untuk nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada kelima indikator variabel independen penelitian menunjukkan nilai lebih kecil dari 10 dimana untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.426, variabel asimetri informasi sebesar 1.152, variabel komitmen organisasi sebesar 2.342, variabel kompetensi sebesar 1.226 dan variabel profesionalisme jabatan sebesar 1.583. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel independen penelitian ini tidak ada korelasi antar variabel independennya atau dengan kata lain penelitian ini tidak memiliki multikolinearitas.

#### 4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian metode *Glejser* menggunakan alat bantu software IBM SPSS Statistics 25. Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian ada ketidaksamaan varians dari residual dalam penelitian. Heteroskedastisitas diketahui dengan melihat nilai tingkat signifikansinya yang menunjukkan dibawah 5% atau 0.05. Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan menguji sampel dari total 119 responden. Hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
Fraud (Y)	0.121
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.585
Asimetri Informasi (X2)	0.206
Komitmen Organisasi (X3)	0.629
Kompetensi (X4)	0.712
Profesionalisme Jabatan (X5)	0.278

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2022

Dilihat pada Tabel 4.8 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel di dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0.05 yang dimana untuk variabel dependen *fraud* sebesar 0.121, variabel independen gaya kepemimpinan sebesar 0.585, variabel independen asimetri informasi sebesar 0.206, variabel independen komitmen organisasi sebesar 0.629, variabel independen kompetensi sebesar 0.712 dan variabel independen

profesionalisme jabatan sebesar 0.278. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

#### 4.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian statistik non-parametrik *one sample Kolmogorov-Smirnov test* menggunakan alat bantu software IBM SPSS Statistics 25. Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui adanya data variabel dalam penelitian apakah terdistribusi dengan normal atau tidak normal. Data variabel dapat dikatakan terdistribusi dengan normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan lebih besar dari 0.05. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menguji sampel dari total 119 responden. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
n		119
Normal Parameters	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.44377905
Most Extreme Differences	Absolute	0.055
	Positive	0.055
	Negative	-0.054
Test Statistic		0.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan sebesar 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Hal ini berartikan bahwa data variabel dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

#### 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu model regresi yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen penelitian dimana dalam



penelitian ini digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh dari variabel independen gaya kepemimpinan, asimetri informasi, komitmen organisasi, kompetensi dan profesionalisme jabatan terhadap variabel dependen *fraud*. Hasil dari analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu software IBM SPSS Statistics 25 dapat dilihat pada Tabel 4.10:

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Hipotesis	Variabel	$\beta$	t-hitung	Sig.	Keterangan
	(Constant)	3.824	7.741	0.000	
H <sub>1</sub> ( - )	Gaya Kepemimpinan (X1)	-0.135	-1.142	0.256	H <sub>1</sub> tidak didukung
H <sub>2</sub> ( + )	Asimetri Informasi (X2)	0.108	2.172	0.032*	H <sub>2</sub> didukung
H <sub>3</sub> ( - )	Komitmen Organisasi (X3)	-0.334	-2.648	0.009*	H <sub>3</sub> didukung
H <sub>4</sub> ( + )	Kompetensi (X4)	0.041	0.871	0.386	H <sub>4</sub> tidak didukung
H <sub>5</sub> ( - )	Profesionalisme Jabatan (X5)	-0.177	-1.785	0.077**	H <sub>5</sub> didukung

\* Signifikansi pada level 0.05

\*\* Signifikansi pada level 0.10

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.10 mengenai hasil dari regresi linier berganda maka untuk persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 3.824 - 0.135X_1 + 0.108X_2 - 0.334X_3 + 0.041X_4 - 0.177X_5$$

Keterangan:

Y = Fraud (F)

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan (GK)

X<sub>2</sub> = Asimetri Informasi (AI)

X<sub>3</sub> = Komitmen Organisasi (KO)

X<sub>4</sub> = Kompetensi (K)

X<sub>5</sub> = Profesionalisme Jabatan (PJ)

#### 4.6.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui dan menunjukkan terkait pengaruh seberapa besar variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, asimetri informasi, komitmen organisasi, kompetensi dan profesionalisme jabatan secara individual dapat menjelaskan variabel dependennya. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen tersebut dapat dilihat dengan menggunakan perbandingan nilai signifikansi  $\alpha = 0.10$  dengan nilai *p-value*:

- a. Jika nilai *p-value*  $> 0,10$  (10%) maka hipotesis tidak didukung yang artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.
- b. Jika nilai *p-value*  $< 0,10$  (10%) maka hipotesis didukung yang artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Dilihat dari Tabel 4.10 dapat dijelaskan mengenai pembahasan hasil uji t sebagai berikut:

- a. Variabel independen gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki hasil koefisien beta sebesar -0.135 yang menunjukkan hubungan arah negatif antara variabel gaya kepemimpinan dan *fraud*, untuk nilai *p-valuenya* sebesar 0.256 dan nilai t-hitungnya menunjukkan sebesar -1.142. Dari hasil yang telah diketahui yakni nilai *p-valuenya* menunjukkan sebesar 0.256 dimana hasil tersebut lebih besar dari nilai signifikansi  $\alpha=0.10$ . Sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dan hipotesis pertama **tidak didukung**.
- b. Variabel independen asimetri informasi ( $X_2$ ) memiliki hasil koefisien beta 0.108 yang menunjukkan hubungan arah positif antara variabel asimetri informasi dan *fraud*, untuk nilai *p-valuenya* sebesar 0.032 dan nilai t-hitungnya menunjukkan sebesar 2.172. Dari hasil yang telah diketahui yakni nilai *p-valuenya* menunjukkan sebesar 0.032 dimana hasil tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi  $\alpha = 0.05$  (5%). Sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa variabel asimetri informasi memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dan hipotesis kedua ( $H_2$ ) **didukung**.
- c. Variabel independen komitmen organisasi ( $X_3$ ) memiliki hasil koefisien beta sebesar -0.334 yang menunjukkan hubungan arah negatif antara

variabel komitmen organisasi dan *fraud*, untuk nilai *p-value*nya sebesar 0.009 dan nilai t-hitungnya menunjukkan sebesar -2.648. Dari hasil yang telah diketahui yakni nilai *p-value*nya menunjukkan sebesar 0.009 dimana hasil tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi  $\alpha = 0.05$  (5%). Sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dan hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) **didukung**.

- d. Variabel independen kompetensi (X<sub>4</sub>) memiliki hasil koefisien beta sebesar 0.041 yang menunjukkan hubungan arah positif antara variabel kompetensi dan *fraud*, untuk nilai *p-value*nya sebesar 0.386 dan nilai t-hitungnya menunjukkan sebesar 0.871. Dari hasil yang telah diketahui yakni nilai *p-value*nya menunjukkan sebesar 0.387 dimana hasil tersebut lebih besar dari nilai signifikansi  $\alpha = 0.10$ . Sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dan hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) **tidak didukung**.
- e. Variabel independen profesionalisme jabatan (X<sub>5</sub>) memiliki hasil koefisien beta sebesar -0.177 yang menunjukkan hubungan arah negatif antara variabel profesionalisme jabatan dan *fraud*, untuk nilai *p-value*nya sebesar 0.077 dan nilai t-hitungnya menunjukkan sebesar -1.785. Dari hasil yang telah diketahui yakni nilai *p-value*nya menunjukkan sebesar 0.077 dimana hasil tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi  $\alpha = 0.10$ . Sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa variabel profesionalisme jabatan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dan hipotesis kelima (H<sub>5</sub>) **didukung**.

#### 4.6.2 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Budiartini, Sari Dewi dan Herawati (2019) uji koefisien determinasi bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa pengaruh besar dari variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian. Pengaruh dari variabel independen tersebut dilihat dengan menggunakan hasil nilai dari *Adjusted R Square*. Semakin besar nilai yang ditunjukkan maka semakin besar pengaruh variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya. Jika nilai

yang ditunjukkan semakin kecil, maka semakin kecil juga pengaruh variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
0.614	0.377	0.349

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 25, 2022

Dari hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai dari *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0.349. Hal ini menjelaskan bahwa untuk variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari gaya kepemimpinan, asimetri informasi, komitmen organisasi, kompetensi dan profesionalisme jabatan memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya yaitu *fraud* sebesar 0.349 atau 34.9%. Sedangkan untuk sisanya sebesar 0.651 atau 65.1% variabel dependen *fraud* memiliki pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam variabel penelitian ini.

## **4.7 Pembahasan**

### **4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)**

Pengujian regresi linier berganda pada variabel independen gaya kepemimpinan menunjukkan hasil koefisien beta sebesar -0.135, untuk nilai *p-value*nya sebesar 0.256 dan hasil nilai *t*-hitungnya sebesar -1.142. Dari hasil pengujian tersebut menjelaskan bahwa untuk hipotesis pertama ( $H_1$ ) penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*) pada Pemerintah Daerah DIY tidak terdukung.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Afsari (2016) dan Calsia (2019) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Namun temuan hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Permatasari *et al.*, (2017) dan Maulana dan Mubtadi (2021) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Dalam penelitian mereka dijelaskan

bahwa dengan memiliki gaya kepemimpinan yang baik antara hubungan atasan dan bawahan dalam suatu instansi akan mempengaruhi tindakan dan pemikiran pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Sehingga gaya kepemimpinan yang baik serta tepat dapat menekan terjadinya kecurangan (*fraud*) yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam instansi tersebut.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penjabaran dari teori *fraud pentagon* dan teori agensi dimana dengan adanya elemen tekanan (*pressure*) yang merupakan suatu dorongan untuk melakukan tindakan kecurangan yang timbul dari dalam diri individu pegawai akibat pengaruh yang tidak baik dari hubungan pekerjaan antar pegawai atasan maupun bawahan dalam suatu organisasi. Hubungan pekerjaan pegawai tersebut mengenai segala arahan dari pimpinan terkait prosedur, target dan tujuan kinerja organisasi yang akan dicapai. Arahan yang diberikan pemimpin dapat berupa sesuatu baik ataupun tidak baik bagi pegawainya tergantung pada sikap dan cara pemimpin itu sendiri dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada atau tidaknya gaya kepemimpinan yang baik yang dimiliki oleh instansi Pemerintah Daerah DIY akan tetap memiliki kecenderungan pegawai untuk dapat melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Hal tersebut terjadi kemungkinan dikarenakan dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maupun tidak di dalam sikap kepemimpinan seorang atasan, para pegawai pada instansi Pemerintah Daerah DIY akan tetap menerima cara dan sikap pemimpin tersebut. Sikap seperti ini dimiliki hampir pada seluruh pegawai negeri di Indonesia yaitu sikap hormat pada atasan dan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan hasil sebaik mungkin sesuai arahan dari atasan. Demi mencapai hasil terbaik, pegawai tidak segan untuk dapat melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai Pemerintah Daerah DIY untuk mencegah tindakan kecurangan (*fraud*).

#### 4.7.2 Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Pengujian regresi linier berganda pada variabel independen asimetri informasi menunjukkan hasil koefisien beta sebesar 0.108, untuk nilai *p-value*nya sebesar 0.032 dan nilai t-hitungnya sebesar 2.172. Dari hasil pengujian tersebut menjelaskan bahwa untuk hipotesis kedua ( $H_2$ ) pada penelitian ini yaitu asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*) pada Pemerintah Daerah DIY terdukung.

Asimetri informasi merupakan keadaan terjadinya ketidakseimbangan informasi yang dimiliki dan diperoleh pihak *principal* dan *agent*. Dengan adanya keadaan ketidakseimbangan informasi tersebut dalam suatu instansi akan membuka peluang kesempatan untuk pegawai dapat melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Sejalan dengan penjabaran yang telah disebutkan dalam teori agensi dan *Fraud Pentagon*, dimana dengan adanya elemen kesempatan (*opportunity*) dari ketidaksamaan informasi internal instansi beberapa pihak dalam internal instansi dapat memanfaatkan peluang demi keuntungan pribadi untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) dengan menyajikan informasi keuangan kepada pengguna informasi yang tidak sesuai dengan realita seharusnya.

Pada hasil penelitian dengan sampel pegawai Pemerintah Daerah DIY menunjukkan bahwa adanya tingkat asimetri informasi akan mempengaruhi pegawai untuk cenderung dapat melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Najahningrum (2013), Zainal (2013), Permatasari *et al.*, (2017) dan Firdaus (2018) yang menyatakan bahwa variabel asimetri informasi memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan pegawai untuk melakukan kecurangan (*fraud*) sektor pemerintahan. Sehingga dapat disimpulkan dengan adanya tingkat asimetri informasi yang tinggi dan sistem pengendalian internal yang kurang baik dalam instansi sektor pemerintahan antara pengelola dan pengguna informasi keuangan maka akan meningkatkan kecenderungan tindakan kecurangan (*fraud*).

### 4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Pengujian regresi linier berganda pada variabel independen komitmen organisasi menunjukkan hasil koefisien beta sebesar -0.334, untuk nilai *p-value*nya sebesar 0.009 dan nilai *t*-hitungnya sebesar -2.648. Dari hasil pengujian tersebut menjelaskan bahwa untuk hipotesis ketiga ( $H_3$ ) pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*) pada Pemerintah Daerah DIY terdukung.

Sesuai dengan penjabaran berdasarkan teori *Fraud Pentagon* yang menyebutkan bahwa rasionalisasi merupakan pemikiran pembenaran atas kesalahan yang mendukung terjadinya perbuatan kecurangan (*fraud*). Dimana adanya rasionalisasi pada pegawai terhadap komitmen organisasi yang lemah, maka akan membuka faktor pegawai untuk melakukan pembenaran dalam tindakan kecurangan (*fraud*) yang dilakukannya. Komitmen organisasi adalah bentuk atau perwujudan kesetiaan pegawai terhadap instansi tempat bekerjanya. Kesetiaan tersebut ditunjukkan dengan keterlibatan dan sikap loyalitas dari pegawai kepada instansinya demi mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi yang kuat serta efektif yang diyakini suatu instansi maka akan dapat membentuk pemikiran dan tindakan pegawai terkait kewajiban dan haknya yang sesuai dan sejalan dengan nilai serta tujuan organisasi. Maka dari itu dibutuhkan komitmen organisasi yang kuat untuk dapat menekan terjadinya kecurangan (*fraud*) demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Najahningrum (2013), Adi *et al.*, (2016), Albar dan Fitri (2018) dan Andriyani (2020) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Sehingga dapat disimpulkan dengan adanya komitmen organisasi yang diyakini para pegawai akan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) artinya komitmen organisasi tersebut dapat meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*).

#### 4.7.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Pengujian regresi linier berganda pada variabel independen kompetensi menunjukkan hasil koefisien beta sebesar 0.041, untuk nilai *p-value*nya sebesar 0.386 dan nilai *t*-hitungnya sebesar 0.871. Dari hasil pengujian tersebut menjelaskan bahwa untuk hipotesis keempat ( $H_4$ ) pada penelitian ini yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*) pada Pemerintah Daerah DIY tidak terdukung.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hernanda *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan tindakan kecurangan (*fraud*). Namun hasil temuan penelitian ini berlawanan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Hormati dan Pesudo (2019) serta Maulana dan Muftadi (2021) yang menyebutkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintahan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa dengan memiliki kemampuan yang baik dan jabatan yang tinggi seorang pegawai maka semakin tinggi juga kecenderungan pegawai tersebut untuk dapat melakukan kecurangan (*fraud*).

Dari hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penjabaran dari teori *fraud pentagon* dimana kompetensi yang dimiliki pegawai dapat dimanfaatkan untuk mengetahui dan memahami akan keadaan sistem pengendalian internal yang lemah. Dari sistem pengendalian internal yang lemah dan dengan memiliki pengetahuan yang baik, pegawai dapat memikirkan berbagai cara untuk melakukan kecurangan (*fraud*) dengan baik tanpa diketahui pihak lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan dengan seseorang memiliki kemampuan atau kompetensi yang baik dan tinggi tidak tentu dapat memicu tingginya tingkat kecurangan (*fraud*) yang terjadi. Terjadinya kecurangan (*fraud*) bukan karena adanya kompetensi yang dimiliki pegawai, melainkan adanya faktor kebutuhan dan kesempatan yang dimiliki pegawai tersebut. Dalam Hernanda *et al.*, (2020) disebutkan bahwa kini pelaku kasus korupsi di Indonesia sudah menyentuh tidak hanya dari lapisan pegawai tingkat tinggi saja tetapi melainkan sampai ke tingkat rendah. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa dengan adanya kompetensi yang tinggi ataupun rendah yang dimiliki pegawai maka akan tidak dapat mencegah



kecenderungan pegawai tersebut melakukan kecurangan (*fraud*). Dalam objek Pemerintah Daerah Provinsi DIY memiliki sistem informasi akuntansi dan manajemen yang sudah baik sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tidak berpengaruh terhadap kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan (*fraud*).

#### **4.7.5 Pengaruh Profesionalisme Jabatan Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)**

Pengujian regresi linier berganda pada variabel independen profesionalisme jabatan menunjukkan hasil koefisien beta sebesar -0.177, untuk nilai *p-value*nya sebesar 0.077 dan nilai *t*-hitungnya sebesar -1.785. Dari hasil pengujian tersebut menjelaskan bahwa untuk hipotesis kelima ( $H_5$ ) pada penelitian ini yaitu profesionalisme jabatan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*) pada Pemerintah Daerah DIY terdukung.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pandita *et al.*, (2020) yang menjelaskan bahwa variabel profesionalisme jabatan memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan tindakan kecurangan (*fraud*). Artinya semakin seseorang memiliki sikap profesional dalam mengemban tugas dan jabatannya maka akan semakin menekan atau meminimalisir tindakan kecurangan (*fraud*) yang terjadi. Dimana seseorang memiliki profesionalisme dalam dirinya yang berarti adanya kesadaran mengemban tugas dan tanggungjawab pekerjaan sesuai dengan etika dan nilai-nilai standar yang telah ditetapkan bersama oleh instansi akan cenderung untuk tidak melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) yang dapat berakibat merugikan beberapa pihak.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Hal ini dapat terjadi karena pada pribadi dan karakter pegawai instansi Pemerintah Daerah Provinsi DIY memiliki kejujuran, kemampuan keahliannya serta independensi yang baik. Dimana pribadi dan karakter tersebut akan dapat menekan angka adanya tindakan kecurangan (*fraud*). Pegawai akan berpegang teguh dengan komitmen nilai dan tujuan instansi serta tidak terpengaruh untuk cenderung melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Hal ini pegawai lakukan

karena mereka terikat dengan sumpah dan janji pegawai negeri sipil yang menyatakan bahwa mereka akan taat dan patuh terhadap segala peraturan pemerintah dan tidak akan melakukan tindakan yang dapat melanggar hukum.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari teori *fraud pentagon* terhadap kecenderungan pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintahan instansi Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) pada Pemerintah Daerah DIY.
2. Variabel asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) pada Pemerintah Daerah DIY.
3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) pada Pemerintah Daerah DIY.
4. Variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) pada Pemerintah Daerah DIY.
5. Variabel profesionalisme jabatan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) pada Pemerintah Daerah DIY.

#### 5.2 Keterbatasan dalam Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menemukan beberapa adanya keterbatasan yang menjadikan hal tersebut merupakan kelemahan yang dapat mempengaruhi hasil dari penelitian yaitu:

1. Jumlah pengembalian kuesioner dari responden di 15 instansi Pemerintah Daerah Provinsi DIY yang telah disebarkan tidak memenuhi target sampel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dalam penelitian ini. Hal tersebut terjadi dikarenakan dalam tiap-tiap instansi memiliki pegawai di

bidang keuangan dan akuntansi yang tidak sama jumlahnya. Bersamaan dengan hal itu juga ada beberapa pegawai yang tidak dapat menyanggupi untuk menjawab kuesioner dikarenakan pegawai tersebut memiliki kesibukan terkait pekerjaannya. Selain hal tersebut, penelitian ini dilakukan pada saat pandemi Covid-19 masih berlangsung sehingga tingkat respon dari para responden penelitian yang diterima peneliti kurang maksimal.

2. Peneliti tidak dapat menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden melainkan melalui perwakilan dari tiap-tiap instansi serta tidak dapat mendampingi responden dalam proses pengisian kuesioner. Hal tersebut dikarenakan semua responden tidak dapat menyanggupi untuk mengisi kuesioner secara langsung di hari yang sama saat peneliti menyebarkan kuesioner dan meminta waktu antara satu sampai dua minggu untuk pengisian kuesioner.

### 5.3 Saran

Saran yang diberikan peneliti kepada pembaca dan peneliti selanjutnya adalah:

1. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambah data penelitian dan ukuran sampel agar hasil penelitian dapat merepresentatifkan populasinya dengan lebih baik.
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel-variabel independen lainnya yang tidak dapat dibahas oleh peneliti dalam penelitian ini, hal ini untuk mengetahui berbagai variabel potensial lain yang diduga dapat memengaruhi tindakan melakukan kecurangan (*fraud*) pada instansi pemerintah Indonesia.

Saran yang diberikan peneliti kepada pihak instansi Pemerintah Daerah DIY adalah:

1. Dari hasil variabel asimetri informasi yang berpengaruh positif terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*), peneliti memberikan saran kepada instansi dibawah Pemerintah Daerah Provinsi DIY untuk dapat lebih transparan terkait dengan penyajian informasi laporan keuangan bagi masyarakat atau publik.

2. Dari hasil variabel komitmen organisasi yang berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*), peneliti memberikan saran kepada instansi dibawah Pemerintah Daerah Provinsi DIY untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan tanggung jawab pekerjaan, nilai serta komitmen organisasi yang telah dibuat bersama dan diterapkan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sesuai dengan tujuan dan misi visi instansi serta tercegah dari terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintahan.
3. Dari hasil variabel profesionalisme jabatan yang berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan (*fraud*), peneliti memberikan saran kepada instansi dibawah Pemerintah Daerah Provinsi DIY untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan kejujuran, independensi serta kemampuan keahliannya dengan baik. Hal ini dilakukan untuk dapat meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*) pada sektor pemerintahan.



## DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Untuk: Ekonomi, Manajemen, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya)*. Surabaya: Aswaja Pressindo.
- ACFE. 2020. *Survei Fraud Indonesia 2019*. Jakarta: ACFE Indonesia Chapter.
- Achmad, U. 2019. "Dampak Jabatan Dalam Memoderasi Pengaruh Tekanan, Peluang dan Rasionalisasi Terhadap Niat Melakukan Fraud: Survei Pada Profesi Akuntan." Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Adi, K. M., Ardiyani, K., & Ardianingsih, A. 2016. "Analisis Faktor-Faktor Penentu Kecurangan (Fraud) pada Sektor Pemerintahan (Studi Kasus pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekalongan)." *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 10: 1-10.
- Afsari, S. F. 2016. "Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan Berdasarkan Teori fraud Triangle: Persepsi Pegawai Pemerintahan (Studi Pada SKPD di Kabupaten Jember)." Skripsi, Universitas Jember.
- Albar, T. M., & Fitri, F. A. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Organisasi, Keadilan Kompensasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Fraud (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Lhokseumawe)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 3(3): 527-537.
- Andriyani, M. 2020. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus pada SKPD Se-Kota Bengkulu)." *Repository Universitas Muhammadiyah Bengkulu*, 1-14.
- Budiartini, K., Sari Dewi, G. A., & Herawati, N. T. 2019. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan Akuntansi Dalam Perspektif Fraud Diamond (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Buleleng)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(2): 113-123.
- Calsia, E. 2019. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di Dinas Kesehatan Kota Pontianak Berdasarkan Teori Fraud Triangle." *JRAMB*, 5(2): 67-83.
- Chaniago, A. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Lentera Ilmu Cendekia.
- DIY, E. H. (2021, November 22). "Belanja APBD DIY Tertinggi Nasional, DIY Tetap Upayakan Raihan Pendapatan dan Serapan." [Jogjaprovo.go.id](http://Jogjaprovo.go.id):

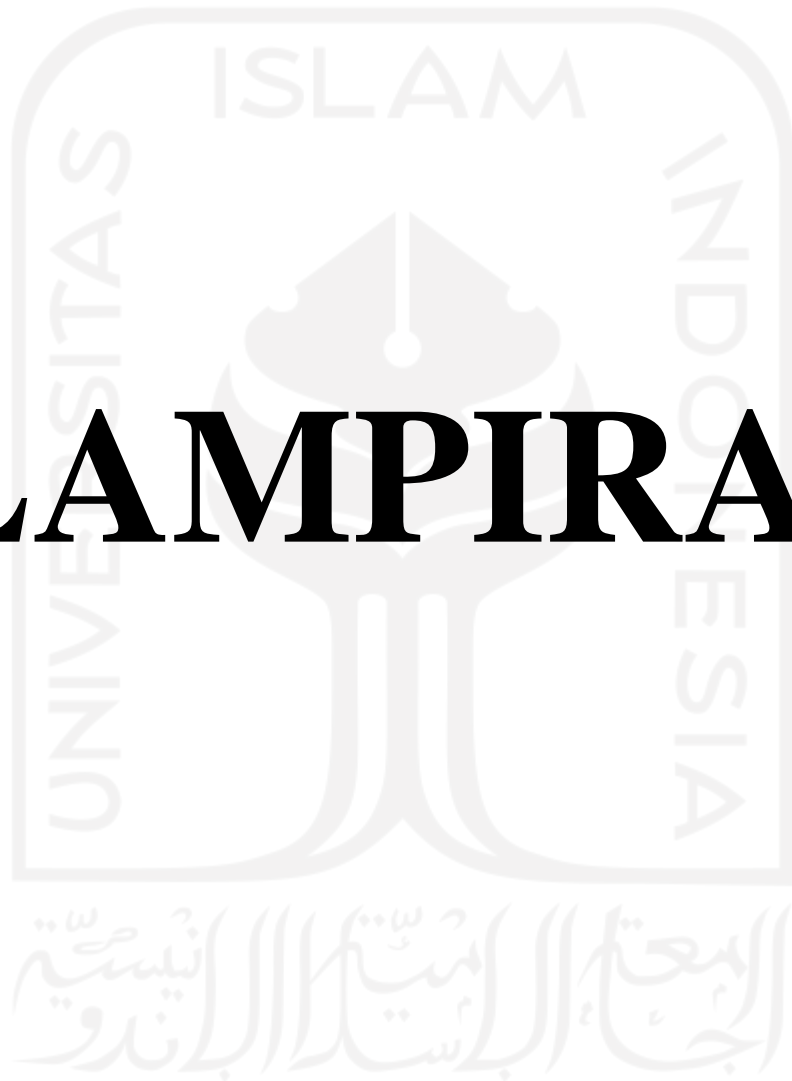
<https://jogjaprov.go.id/berita/belanja-apbd-diy-tertinggi-nasional-diy-tetap-upayakan-pendapatan-dan-serapan>

- Faradiza, S. A. 2018. Fraud Pentagon dan Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1): 1-22.
- Febriani, F., & Suryandari, D. 2019. "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai pada Dinas Kota Tegal." *Jurnal Akuntansi*, 9(1): 33-46.
- Firdaus, M. Z. 2018. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Pegawai Melakukan Kecurangan/Fraud pada Sektor Pemerintahan (Studi Kasus pada Pemerintahan di Kabupaten Klaten)." Skripsi, Universitas Islam Indonesia.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi + CD*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hayes, R., Wallage, P., & Gortemaker, H. 2017. *Prinsip-Prinsip Pengauditan Edisi Ketiga*. Jakarta: Penerbit Salemba empat.
- Hernanda, B. P., Puspita, D. A., & Sudarno. 2020. "Analisis Fraud Diamond Theory Terhadap Terjadinya Fraud (Studi Empiris Pada Dinas Kota Probolinggo)." *Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 7(1): 13-18.
- Hormati, G. A., & Pesudo, D. A. 2019. "Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Rasionalisasi dan Kemampuan Terhadap Kecenderungan Aparatur Sipil Negara Dalam Melakukan Kecurangan Akuntansi Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Timur." *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 9(2): 172-190.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. 1976. Theory of The Firm: Managerial Behavior, agency costs and Ownership structure. *Journal of Financial Economics* , 305-360.
- Khalid, S. (2020, December 30). "JCW: Selama 2020, Nilai Korupsi di DIY Capai Rp23 Miliar Lebih." [Harianjogja.com](http://m.harianjogja.com/jogjapolitan/read/2020/12/30/510/1059432/jcw-selama-2020-nilai-korupsi-di-diy-capai-rp23-miliar-lebih) : <http://m.harianjogja.com/jogjapolitan/read/2020/12/30/510/1059432/jcw-selama-2020-nilai-korupsi-di-diy-capai-rp23-miliar-lebih>
- Mardiasmo. 2018. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Maulana, R., & Muhtadi, N. A. 2021. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Individu Melakukan Fraud dalam Perspektif Fraud Pentagon Berdasarkan Persepsi Pegawai Instansi Pemerintahan Kabupaten Brebes." *Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 3(2): 411-456.
- Nabila, A. 2020. "Analisis Pengaruh Fraud Pentagon Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2016-2018)." Skripsi, Universitas Islam Indonesia.

- Nainggolan, V. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesesuaian Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Fraud di PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Medan." Tesis, Universitas Sumatera Utara.
- Najahningrum, F. A. 2013. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY." *Accounting Analysis Journal*, 2(3): 259-267.
- Noor, J. 2011. *Metode Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Novitasari, A. R., & Chariri, A. 2018. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Financial Statement Fraud Dalam Perspektif Fraud Pentagon." *Diponegoro Journal of Accounting*, 7(4): 1-15.
- Pandita, Y., Mahaputra, A., & Sudiartana, M. 2020. "Faktor-Faktor Pencegahan Fraud Tendency di Pemerintahan Desa." *Jurnal Kharisma*, 2(3): 1-18.
- Permatasari, D. E., Kurrohman, T., & Kartika. 2017. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintah (Studi pada Pegawai Keuangan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi)." *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 14(1): 37-44.
- Setianingsih, R., & Fadilah, S. 2020. "Pengaruh Fraud Pentagon terhadap Kecurangan Laporan Keuangan." *Prosiding Akuntansi*, 364-369.
- Suharyadi, & Purwanto. 2016. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 3-Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Teri, B. 2021. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraudulent Financial Reporting: Perspektif Fraud Pentagon Theory (Studi Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan)." Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Widarjono, A. 2018. *Analisis Regresi Dengan SPSS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wilopo. 2006. "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia." *The Indonesian Journal of accounting Research*.
- Yanuar, R., & Dinnata, W. (2020, November 24). "Kronologi Kasus Dugaan Korupsi Proyek Mandala Krida." Ayoyogya.com: <http://yogya.ayoindonesia.com/umum/amp/pr-39467274/Kronologi-Kasus-Dugaan-Korupsi-Proyek-Mandala-Krida?page=all>
- Zainal, R. 2013. "Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Asimetri Informasi dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) (Studi Empiris Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang)." Skripsi, Universitas Negeri Padang.



# LAMPIRAN



## LAMPIRAN 1

### Surat Izin Penelitian



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja  
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 883087, 885376;  
F. (0274) 882589  
E. fe@uii.ac.id  
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 1047/DEK/10/Div.URT/III/2022  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

*Assalamu alaikum wr.wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Aurellia Candra Maharani  
No. Mahasiswa : 18312409  
Tempat/Tanggal Lahir : Madiun / 27 Agustus 1999  
Program Studi : Akuntansi  
Jenjang : Strata 1 (S1)  
Alamat : Karang Sari, Tegaltandan Rt 14 Banguntapan Bantul Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Fraud Pentagon Terhadap Kecenderungan Pegawai Melakukan Kecurangan (Fraud) Pada Sektor Pemerintahan (Studi pada Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)"**

Dosen Pembimbing : Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFA.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 14 Maret 2022  
Dekan,



Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIK: 933130101

## LAMPIRAN 2

### Kuesioner Penelitian

#### **Pengaruh Fraud Pentagon Terhadap Kecenderungan Pegawai Melakukan Kecurangan (Fraud) Pada Sektor Pemerintahan (Studi Pada Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)**

Sehubungan dengan penyusunan skripsi untuk memenuhi tugas akhir,  
maka peneliti:

Nama : Aurellia Candra Maharani  
NIM : 18312409  
Jurusan/Fakultas : Akuntansi/Bisnis dan Ekonomika UII

Bermaksud untuk melakukan penelitian dalam tujuan menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang berjudul **“Pengaruh Fraud Pentagon Terhadap Kecenderungan Pegawai Melakukan Kecurangan (Fraud) Pada Sektor Pemerintahan yang dilakukan pada Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta”**. Untuk hal tersebut, peneliti memohon kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktunya dan menjadi responden dengan mengisi daftar pertanyaan lembar kuesioner yang saya ajukan ini secara lengkap dan jujur apa adanya. Daftar pertanyaan lembar kuesioner ini berisi pengaruh fraud pentagon terhadap kecenderungan pegawai melakukan kecurangan dengan menggunakan aspek variabel dari gaya kepemimpinan, asimetri informasi, komitmen organisasi, kompetensi dan profesionalisme jabatan. Data yang diperoleh dari responden hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan kerahasiaannya akan dijaga sesuai dengan etika dalam penelitian.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan lembar kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Aurellia Candra Maharani

**Kuesioner Penelitian**  
**Pengaruh Fraud Pentagon Terhadap Kecenderungan**  
**Pegawai Melakukan Kecurangan (Fraud) Pada Sektor Pemerintahan**  
**(Studi Pada Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)**

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
3. Usia :  21-30 Tahun       31-40 Tahun  
 41-50 Tahun       >50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :  SMA/Sederajat       Diploma 3 (D3)  
 Sarjana S1       Magister (S2)  
 Doktor (S3)
5. Masa Kinerja :  1-5 Tahun       6-10 Tahun       >10  
Tahun
6. Jabatan : .....

**Petunjuk Pengisian:**

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pandangan dan opini umum mengenai kondisi di dalam instansi. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Bapak/Ibu/Saudara/i dapat setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Untuk mengetahui seberapa Bapak/Ibu/Saudara/i setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang disajikan, dapat dengan memberi tanda checklist (v) pada pilihan kolom penilaian yang tersedia.

**Keterangan Penilaian:**

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

No	Kecurangan (Fraud)	STS	TS	N	S	SS
1	Harga beli perlengkapan kantor instansi dicatat lebih tinggi dari realitanya merupakan tindakan yang wajar terjadi di instansi saya					
2	Pengguna anggaran dapat menggunakan kuitansi kosong atas pembelanjaan perlengkapan kantor merupakan hal yang tidak dipermasalahkan bagi instansi saya					
3	Pengguna anggaran dapat memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai dengan anggaran ke dalam belanja perlengkapan gedung kantor					
4	Perlengkapan kantor yang dibeli memiliki spesifikasi yang tidak sesuai dengan yang seharusnya dibeli					
5	Adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung merupakan hal yang wajar terjadi di instansi saya					
6	Suatu transaksi memiliki bukti pendukung ganda merupakan hal yang tidak dipermasalahkan bagi instansi saya					
7	Biaya dicatat lebih besar dari seharusnya dikarenakan untuk tujuan tertentu merupakan hal yang wajar terjadi di instansi saya					
8	Pencatatan bukti transaksi dapat dilakukan tanpa adanya otorisasi dari pihak yang berwenang merupakan tindakan yang tidak dipermasalahkan bagi instansi saya					
9	Sisa anggaran instansi dapat dibagikan kepada pegawai sebagai bonus					

No	Gaya Kepemimpinan	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan dalam instansi saya bersedia untuk menerima saran, pendapat serta kritik dari bawahannya					
2	Pimpinan dalam instansi saya dapat menyampaikan arah serta tujuan organisasi untuk masing-masing bagian					
3	Pimpinan dalam instansi saya dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada semua anggota organisasi					
4	Pimpinan dalam instansi saya dapat menciptakan rasa kekeluargaan dan solidaritas kepada semua anggota organisasi					
5	Pimpinan dalam instansi saya bersedia untuk memberikan penghargaan dan pujian atas kinerja pegawai yang baik					

No	Asimetri Informasi	STS	TS	N	S	SS
1	Hanya pihak internal dalam instansi saja yang berhak mengetahui seluruh informasi atas transaksi organisasi yang memiliki dampak keuangan					
2	Hanya pihak internal dalam instansi saja yang lebih memahami seluruh hubungan antara <i>input</i> data terkait transaksi keuangan dan <i>ouput</i> proses penyusunan laporan keuangan					
3	Hanya pihak internal dalam instansi saja yang mengetahui isi serta angka sebenarnya dari laporan keuangan yang disusun					
4	Hanya pihak internal dalam instansi yang dapat mengetahui teknis jalannya pembuatan laporan keuangan					
5	Hanya pihak internal dalam instansi yang mengetahui faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kegiatan pembuatan laporan keuangan					

6	Hanya pihak internal dalam instansi yang dapat memahami dan mengetahui terkait isi serta angka laporan keuangan yang telah selesai dikerjakan					
---	---	--	--	--	--	--

No	Komitmen Organisasi	STS	TS	N	S	SS
1	Di instansi saya, pegawai berkomitmen bekerja untuk dapat mencapai target					
2	Di instansi saya, pegawai merasa bangga dapat bergabung ke dalam organisasi/instansi					
3	Di instansi saya, pegawai selalu bersedia untuk dapat menerima semua bentuk penugasan yang akan dilakukannya					
4	Di instansi saya, pegawai menerapkan prinsip bahwa adanya kesamaan nilai kinerja pegawai dengan nilai kerja organisasi/instansi					
5	Di instansi saya, pegawai akan selalu mempedulikan nasib dan keadaan organisasi/instansi					
6	Organisasi merupakan wadah atau tempat yang dapat memberikan inspirasi prestasi para pegawai					

No	Kompetensi	STS	TS	N	S	SS
1	Pelaku kecurangan memiliki kemampuan untuk dapat memahami kelemahan sistem internal organisasi/instansi					
2	Pelaku kecurangan memiliki kemampuan untuk dapat memanfaatkan jabatan dengan wewenang yang dimilikinya					
3	Pelaku kecurangan memiliki kemampuan untuk dapat melakukan kebohongan (bertindak tidak jujur) dengan mudah					
4	Pelaku kecurangan memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi lingkungan sekitar organisasi/instansi					

No	Profesionalisme Jabatan	STS	TS	N	S	SS
1	Pemanfaatan hak dan wewenang jabatan pegawai ataupun pimpinan merupakan tindakan yang serakah					
2	Pegawai dan pimpinan selalu menerapkan prosedur pengendalian internal dalam menjalankan tugas					
3	Dalam menjalankan tugas, pegawai dan pimpinan memiliki kesadaran dalam mematuhi etika profesi yang dijalankannya					
4	Dalam menjalankan tugas, pegawai ataupun pimpinan dapat mengesampingkan sikap superioritas di lingkungan organisasi/instansi					
5	Pegawai ataupun pimpinan mengutamakan kualitas kinerja daripada hasil kinerja					



### LAMPIRAN 3

#### Rekapitulasi Data Kuesioner yang telah Disebar

#### Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel Dependen Kecurangan

No	Instansi	Item Pertanyaan Variabel Fraud (Y)									Mean Y
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	Dinas Pariwisata	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2.33
2	Dinas Pariwisata	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	Dinas Pariwisata	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1.33
4	Dinas Pariwisata	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	Dinas Pariwisata	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	Dinas Pariwisata	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	Dinas Pariwisata	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	Dinas Pariwisata	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	Dinas Pariwisata	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1.78
10	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2.67
11	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2.56
12	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2.22
13	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1.56
14	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2.22
16	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1.11
18	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1.78

22	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1.44
23	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	2	2	2	4	2	2	2	1	1	2
27	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1.56
33	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1.33
34	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1.22
35	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1.33
36	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1.44
37	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1.11
38	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1.78
39	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1.44





72	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	2	1	2	1	2	3	3	1	1	1.78
74	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1.56
75	Dinas Kesehatan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	Dinas Kesehatan	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1.11
77	Dinas Kesehatan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	Dinas Kesehatan	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1.11
79	Dinas Kesehatan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
81	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
82	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.11
83	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
84	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3.56
85	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
86	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
87	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1.44
88	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1.11
89	Dinas Sosial	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
90	Dinas Sosial	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1.33
91	Dinas Sosial	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
92	Dinas Sosial	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2.22
93	Dinas Sosial	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1.78
94	Dinas Kebudayaan	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1.89
95	Dinas Kebudayaan	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2



113	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1.89
114	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
115	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
116	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	1	2	3	2	2	3	2	1	1	1.89
117	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
118	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	3	2	1	1	4	2	3	2	2.33
119	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1.11
Nilai minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Nilai maximum		5	5	5	4	4	5	4	4	4	3.89
Nilai rata-rata (mean)		1.76	1.63	1.62	1.62	1.51	1.72	1.63	1.61	1.55	1.63

### Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel Independen Gaya Kepemimpinan

No	Instansi	Item Pertanyaan Variabel GK (X1)					Mean X1
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	Dinas Pariwisata	4	4	4	4	4	4
2	Dinas Pariwisata	4	4	4	4	4	4
3	Dinas Pariwisata	5	5	5	5	5	5
4	Dinas Pariwisata	5	5	5	4	4	4.60
5	Dinas Pariwisata	5	5	4	5	4	4.60
6	Dinas Pariwisata	4	5	5	5	3	4.60
7	Dinas Pariwisata	3	5	5	4	3	4
8	Dinas Pariwisata	4	4	4	4	4	4
9	Dinas Pariwisata	4	4	4	4	4	4
10	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	4	3	3	3	3.40
11	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3	4	4	3	3	3.40
12	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3	3	3	3	3	3
13	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	5	5	5	5	5	5
14	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	4	4	4	4	4
15	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3	4	3	3	3	3.20
16	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	4	4	4	4	4
17	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	5	5	5	5

18	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	5	5	5	5
19	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	5	5	5	5
20	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	5	5	5	5
21	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	4	5	5	4	4.60
22	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	5	4	5	4	4.40
23	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	5	4	4	4	4.20
24	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	4	4	4	4	4
25	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	5	5	5	5
26	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	4	4	5	4	4.40
27	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	5	4	5	4	4.40
28	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	5	5	5	5	5	5
29	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	5	5	5	5	5	5
30	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	4	3	4	4	3.80
31	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	4	4	4	4	4
32	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	3	3	3	4	3.40
33	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	3	3	4	4	3.60
34	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	3	3	4	4	4	3.60
35	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	3	4	3	4	4	3.60
36	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	3	3	3	4	4	3.40
37	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	5	5	5	4	4.60
38	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	5	5	5	5	4	4.80
39	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	4	4
40	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	4	4
41	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	4	4
42	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	4	4
43	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	4	4
44	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	5	4.20
45	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	3	4	3	3	3.40



46	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	4	5	4	4.20
47	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	5	5	5	5	5	5
48	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	4	4	4	3	3.60
49	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	4	4	4	4
50	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	4	4	4	3	3.60
51	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	3	3	3	3	3
52	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	4	4	4	4
53	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	5	4	4	4	4	4.20
54	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4
55	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4
56	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	5	5	5	5	5	5
57	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4
58	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	3	3.80
59	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4
60	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	5	5	4	4.40
61	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	5	5	5	5	4	4.80
62	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4
63	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	5	5	5	5	4	4.80
64	Dinas Perhubungan	4	4	4	4	4	4
65	Dinas Perhubungan	4	5	5	4	4	4.40
66	Dinas Perhubungan	3	4	4	4	4	3.80
67	Dinas Perhubungan	5	4	4	5	5	4.60
68	Dinas Perhubungan	5	5	5	5	5	5
69	Dinas Perhubungan	4	4	4	4	4	4
70	Dinas Perhubungan	4	4	3	4	4	3.80
71	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	5	5	5	5	5	5
72	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	4	4	5	4	4	4.20

73	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	5	5	5	5	5	5
74	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	4	4	5	5	3	4.20
75	Dinas Kesehatan	3	5	5	3	4	4
76	Dinas Kesehatan	4	4	4	4	4	4
77	Dinas Kesehatan	5	5	5	5	5	5
78	Dinas Kesehatan	1	4	4	4	4	3.40
79	Dinas Kesehatan	4	4	4	4	4	4
80	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	3	3.80
81	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4
82	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4
83	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4
84	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4
85	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	5	4	4	4	4.20
86	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4
87	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	3	3.80
88	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	5	5	5	5	5	5
89	Dinas Sosial	4	4	4	4	4	4
90	Dinas Sosial	4	4	4	4	4	4
91	Dinas Sosial	5	4	4	4	4	4.20
92	Dinas Sosial	4	4	4	4	4	4
93	Dinas Sosial	2	4	3	3	3	3
94	Dinas Kebudayaan	4	4	4	4	4	4
95	Dinas Kebudayaan	5	5	5	5	5	5
96	Dinas Kebudayaan	4	4	4	3	3	3.60
97	Dinas Kebudayaan	4	4	4	4	4	4
98	Dinas Kebudayaan	5	5	4	4	4	4.40
99	Dinas Kebudayaan	5	5	4	5	4	4.60
100	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5	5	5	5	5	5
101	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	5	4	4	4.20
102	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5	5	5	4	3	4.40
103	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	4	5	3	4
104	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	5	5	5	4.60
105	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	5	4	4	4.20
106	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5	5	5	5	5	5
107	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5	4	5	5	4	4.60
108	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	5	5	4	4.40

109	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	4	3	3	3.60
110	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	5	5	5	5	5	5
111	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	3	3	4	4	3.40
112	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	3	3	3	3	3
113	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	3	3	3.60
114	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	3	3	3	3	3
115	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	3	3	3	3	3
116	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	3	3	3.60
117	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	5	5	5	5	5	5
118	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	5	4	4	4	4	4.20
119	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	4	4	4
Nilai minimum		1	3	3	3	3	3
Nilai maximum		5	5	5	5	5	5
Nilai rata-rata (mean)		4.13	4.23	4.21	4.20	4.01	4.15

### Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel Independen Asimetri Informasi

No	Instansi	Item Pertanyaan Variabel AI (X2)						Mean X2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	Dinas Pariwisata	3	4	2	2	2	2	2.50
2	Dinas Pariwisata	4	4	2	2	2	2	2.67
3	Dinas Pariwisata	4	3	5	4	4	4	4
4	Dinas Pariwisata	3	2	2	2	2	2	2.17
5	Dinas Pariwisata	2	2	2	1	2	2	1.83
6	Dinas Pariwisata	2	1	2	2	2	3	2
7	Dinas Pariwisata	2	2	2	2	4	4	2.67
8	Dinas Pariwisata	5	5	5	5	5	5	5
9	Dinas Pariwisata	2	2	2	2	2	2	2
10	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3	3	3	3	3	3	3
11	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3	3	3	2	2	2	2.50
12	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3	3	3	3	3	3	3
13	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	2	2	2	2	2	2	2
14	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	2	2	2	2	2	2	2
15	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	4	4	4	4	4	4
16	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	2	2	2	2	2	2.33

17	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	2	2	2	1	2	1	1.67
18	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	1	2	1	1	2	1.33
19	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	4	2	2	2	2	2.67
20	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	1	1	1	1	1	1
21	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	2	4	3	2	3	2	2.67
22	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	2	2	2	4	4	2	2.67
23	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	3	3	3	3	3	3	3
24	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	3	2	2	2	2	2	2.17
25	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	3	3	2	2	2	2.67
26	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	4	3	5	4	4	4
27	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	3	3	3	3	3	3	3
28	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	2	1	2	1	1	1	1.33
29	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	1	1	1	1	1	1	1
30	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	4	4	3	2	2	3	3
31	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	4	4	3	2	3	2	3
32	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	3	3	3	2	2	3	2.67
33	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	4	4	4	3	3	3	3.50
34	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	3	3	3	2	2	2	2.50
35	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	3	4	4	3	3	3	3.33
36	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	3	3	3	2	2	2	2.50
37	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	2	2	2	2	2	2
38	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	3	2	2	2	2	2	2.17
39	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	2	2	2	2	2	2
40	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	2	2	2	2	2	2
41	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	4	4	4	4	4	3.67
42	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	2	2	2	2	2	2
43	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	2	2	2	2	2	2
44	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	3	3	3.67

45	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	4	3	3	3	3.50
46	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	3	3	3	4	3.50
47	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	5	3	4	4	4
48	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	3	3	3	3	3	3
49	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	3	3	3	3	3	3
50	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	2	2	2	2	2	2	2
51	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	3	3	3	3	4	3.33
52	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	3	3	3	3	3	3
53	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	4	4	3	4	3.83
54	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	2	3	3	3	3.17
55	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	2	3	3	2	3
56	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	1	1	1	1	1	1	1
57	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	3	2	3	3	3	4	3
58	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	3	2	3	3	3	3	2.83
59	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4	4
60	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	2	2	2	2	2	2	2
61	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	5	4	4	4	2	3.83
62	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	3	3	3	4	4	4	3.50
63	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	5	3	3	3	2	3.33
64	Dinas Perhubungan	3	3	3	3	3	3	3
65	Dinas Perhubungan	2	4	4	4	4	4	3.67
66	Dinas Perhubungan	4	4	2	2	2	2	2.67
67	Dinas Perhubungan	4	4	4	4	4	4	4
68	Dinas Perhubungan	2	2	2	1	2	1	1.67
69	Dinas Perhubungan	4	4	4	4	4	4	4
70	Dinas Perhubungan	3	3	3	3	3	3	3
71	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	5	5	1	5	5	1	3.67

72	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	2	1	1	2	2	1	1.50
73	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	3	4	2	2	1	1	2.17
74	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	4	4	4	4	4	4	4
75	Dinas Kesehatan	3	4	5	5	4	4	4.17
76	Dinas Kesehatan	2	2	2	2	2	2	2
77	Dinas Kesehatan	1	1	1	1	1	1	1
78	Dinas Kesehatan	2	4	2	2	4	2	2.67
79	Dinas Kesehatan	4	4	4	4	4	4	4
80	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	2	2	2	2	2	2	2
81	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	2	2	2	2	2	2	2
82	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4	4
83	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4	4
84	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4	4
85	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	2	2	2	2	2	2	2
86	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4	4
87	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	2	2	2	2	2	2	2
88	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	1	1	1	1	1	1	1
89	Dinas Sosial	2	2	2	2	2	2	2
90	Dinas Sosial	1	2	2	2	2	2	1.83
91	Dinas Sosial	2	2	2	2	2	2	2
92	Dinas Sosial	3	3	2	3	3	2	2.67
93	Dinas Sosial	2	4	2	4	4	4	3.33
94	Dinas Kebudayaan	2	2	2	2	2	2	2
95	Dinas Kebudayaan	3	2	2	2	2	2	2.17
96	Dinas Kebudayaan	1	2	1	2	2	2	1.67
97	Dinas Kebudayaan	2	2	2	2	2	2	2
98	Dinas Kebudayaan	4	4	2	3	3	1	2.83
99	Dinas Kebudayaan	4	4	2	3	3	1	2.83
100	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	1	1	1	1	2	2	1.33
101	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	3	4	3	4	4	3	3.67
102	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	3	4	4	5	4
103	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	1	2	2	2	2	2	1.83
104	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	2	2	2	2	2	2	2
105	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	1	1	1	1	1	1	1
106	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	1	2	2	2	2	2	1.83
107	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	2	2	1	2	2	2	1.83

108	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	2	2	1	1	1	1	1.33
109	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	2	4	4	4	4	3	3.50
110	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	4	2	2	2	2	2.50
111	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	2	2	2	3	3	3	2.50
112	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	2	4	4	4	4	4	3.67
113	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	2	2	2	4	4	4	3
114	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	3	3	3	3	3	3
115	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	4	4	4	4
116	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	2	1	4	2	2	2.33
117	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	2	2	2	2	2	2.17
118	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	3	3	3	3	3	3
119	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	4	4	4	4
Nilai minimum		1	1	1	1	1	1	1
Nilai maximum		5	5	5	5	5	5	5
Nilai rata-rata (mean)		2.80	2.88	2.60	2.66	2.70	2.58	2.70

### Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel Independen Komitmen Organisasi

No	Instansi	Item Pertanyaan Variabel KO (X3)						Mean X3
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	Dinas Pariwisata	4	4	4	2	4	4	3.67
2	Dinas Pariwisata	4	3	4	4	4	4	3.83
3	Dinas Pariwisata	5	5	4	4	5	5	4.67
4	Dinas Pariwisata	5	5	4	4	5	5	4.67
5	Dinas Pariwisata	5	4	5	4	4	4	4.33
6	Dinas Pariwisata	5	4	4	4	5	5	4.50
7	Dinas Pariwisata	5	4	4	3	4	4	4
8	Dinas Pariwisata	4	4	4	4	4	4	4
9	Dinas Pariwisata	4	3	4	4	4	4	3.83
10	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	3	3	4	3	3	3.33
11	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	4	4	3	4	3	3.67
12	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	3	3	3	3	3	3.17
13	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	5	5	5	5	5	4	4.83
14	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	4	4	4	4	4	4
15	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	3	3	3	4	4	3.50

16	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	4	4	4	4	4	4
17	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	4	4	5	5	4	4.50
18	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	4	5	5	5	4.83
19	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	5	5	5	5	5
20	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	5	5	5	5	5
21	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	4	4	4	4	5	4.17
22	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	4	4	4	4	24	4
23	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	4	4	4	4	4.33
24	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	4	4	4	4	4	4
25	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	5	5	5	5	5
26	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	3	3	4	3	4	3.50
27	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	3	4	3	4	4	3.67
28	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	5	5	5	5	5	5	5
29	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	5	5	5	5	5	5	5
30	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	4	3	4	3	4	3.67
31	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	3	3	4	4	4	3.67
32	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	3	3	3	3	4	3.33
33	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	4	4	4	4	5	4.17
34	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	3	4	4	4	4	4	3.83
35	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	3	4	4	3	3	4	3.67
36	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	3	3	3	3	3	3.17
37	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	5	5	4	4	4	4	4.33
38	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	4	4	4
39	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	3	4	4	4	4	3.83
40	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	5	4	3	3	4	5	4
41	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	4	4	4
42	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	4	4	4
43	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	4	4	4



44	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	3	4	4	4	3.67
45	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	4	3	4	3	3	3.33
46	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	4	3	3	4	3.67
47	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	5	5	5	5	5	4	4.83
48	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	4	4	4	4	4
49	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	4	4	4	4	4
50	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	4	4	3	4	3.83
51	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	3	3	3	3	3	3.17
52	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	3	3	3	3	3	3
53	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	5	4	4	4	4.17
54	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4	4
55	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4	4
56	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	5	5	5	5	5	5	5
57	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4	4
58	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4	4
59	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	3	4	4	4	4	3.83
60	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	5	5	5	5	4	4.67
61	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	5	3	4	4	4	4	4
62	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	3	4	4	4	4	3.83
63	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	5	3	4	4	4	4	4
64	Dinas Perhubungan	4	4	4	4	4	4	4
65	Dinas Perhubungan	4	5	5	4	4	3	4.17
66	Dinas Perhubungan	2	4	4	4	4	4	3.67
67	Dinas Perhubungan	4	4	4	4	4	4	4
68	Dinas Perhubungan	5	5	5	4	4	4	4.50
69	Dinas Perhubungan	3	4	4	4	4	4	3.83
70	Dinas Perhubungan	4	4	4	4	4	3	3.83

71	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	5	5	5	5	5	5	5
72	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	4	5	4	4	4	4	4.17
73	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	5	5	4	5	4	4	4.50
74	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	5	5	5	4	3	3	4.17
75	Dinas Kesehatan	5	4	4	5	5	5	4.67
76	Dinas Kesehatan	4	4	3	4	3	4	3.67
77	Dinas Kesehatan	5	5	5	5	5	5	5
78	Dinas Kesehatan	4	4	4	4	4	4	4
79	Dinas Kesehatan	4	4	4	4	4	4	4
80	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	3	4	3.83
81	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	3	4	4	4	3.83
82	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4	4
83	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	3	3	3	3	3	3.17
84	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4	4
85	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4	4
86	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4	4
87	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	5	3	4	2	3	4	3.50
88	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	5	5	5	5	5	5	5
89	Dinas Sosial	4	4	4	4	4	4	4
90	Dinas Sosial	4	4	3	4	4	4	3.83
91	Dinas Sosial	4	4	5	5	5	4	4.50
92	Dinas Sosial	4	4	4	4	4	4	4
93	Dinas Sosial	3	4	3	4	4	3	3.50
94	Dinas Kebudayaan	4	4	4	4	4	4	4
95	Dinas Kebudayaan	4	4	4	4	4	4	4
96	Dinas Kebudayaan	3	3	3	4	4	3	3.33
97	Dinas Kebudayaan	4	4	4	4	4	4	4
98	Dinas Kebudayaan	4	4	4	4	4	4	4
99	Dinas Kebudayaan	4	4	4	4	5	4	4.17
100	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	5	4	5	5	4.50
101	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	4	5	4	4	4.17
102	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	3	5	3	4	5	4
103	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	2	3	3	3	3	1	2.50
104	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5	5	4	5	5	5	4.83
105	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5	5	5	5	4	4	4.67
106	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5	5	4	4	4	4	4.33

107	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	4	4	4	4	4
108	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	5	5	5	5	5	4.83
109	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	3	3	4	4	3.67
110	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	5	5	3	4	4	4	4.17
111	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	4	4	3	4	4	3.67
112	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	3	4	4	4	3	3.67
113	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	4	4	4	4
114	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	3	3	3	3	3	3
115	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	5	5	4	4	4	4	4.33
116	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	5	4	3	5	4	4.17
117	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	5	5	5	5	5	5	5
118	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	5	5	5	5	5	5	5
119	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	5	4	4	4	4	4.17
Nilai minimum		2	3	3	2	3	1	2.50
Nilai maximum		5	5	5	5	5	5	5
Nilai rata-rata (mean)		4.19	4.06	4.01	4	4.06	4.04	4.06

### Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel Independen Kompetensi

No	Instansi	Item Pertanyaan Variabel K (X4)				Mean X4
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	
1	Dinas Pariwisata	3	3	3	3	3
2	Dinas Pariwisata	3	4	4	4	3.75
3	Dinas Pariwisata	2	2	2	2	2
4	Dinas Pariwisata	2	2	2	2	2
5	Dinas Pariwisata	2	2	2	2	2
6	Dinas Pariwisata	2	2	2	2	2
7	Dinas Pariwisata	2	2	2	2	2
8	Dinas Pariwisata	2	2	2	2	2
9	Dinas Pariwisata	2	2	2	2	2
10	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3	3	3	3	3
11	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	4	4	4	4
12	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3	3	3	3	3
13	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	2	2	2	2	2
14	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	2	2	2	2	2

15	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	4	4	4	4
16	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	2	2	2	2	2
17	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	2	1	1	2	1.50
18	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	2	1	1	1	1.25
19	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	4	4	4	4
20	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	5	5	5
21	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	3	4	3	3	3.25
22	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	2	2	2	2	2
23	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	3	3	3	3	3
24	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	4	4	4	4
25	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	1	1	1	1
26	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	4	5	2	3.75
27	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	2	2	2	2	2
28	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	2	2	2	2	2
29	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	2	2	2	2	2
30	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	4	4	3	3,75
31	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	3	2	2	2	2.25
32	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	5	4	4	5	4.50
33	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	5	4	4	4.25
34	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	4	4	4	4
35	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	3	4	3	3.50
36	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	3	3	4	4	3.50
37	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	2	2	2	2
38	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	2	2	2	2
39	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	2	2	2	2
40	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	4
41	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	2	3.50
42	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	2	2	2	2

43	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	2	2	2	2
44	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	3	3	2	2	2.50
45	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	4	4	4
46	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	3	4	3	3.25
47	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	2	1	1	2	1.50
48	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	3	3	3	3
49	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	3	3	3	3
50	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	2	2	2	3	2.25
51	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	4	4	4	3.75
52	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	2	2	2	2	2
53	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	5	2	4	3	3
54	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	3	3	3	3	3
55	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	3	3	3	3	3
56	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	1	1	1	1	1
57	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	1	1	1	1	1
58	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4
59	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	3	2	3	3	2.75
60	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	2	2	2	2	2
61	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	1	1	1	1	1
62	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	3	3	3	3	3
63	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	1	1	1	1	1
64	Dinas Perhubungan	3	3	3	3	3
65	Dinas Perhubungan	3	4	2	2	2.75
66	Dinas Perhubungan	2	2	2	2	2
67	Dinas Perhubungan	4	4	2	2	3
68	Dinas Perhubungan	5	5	5	5	5

69	Dinas Perhubungan	4	4	4	4	4
70	Dinas Perhubungan	2	2	2	2	2
71	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	5	5	1	1	3
72	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	2	2	2	2	2
73	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	4	3	3	3	3.25
74	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	3	3	3	3	3
75	Dinas Kesehatan	5	5	5	5	5
76	Dinas Kesehatan	4	4	4	3	3.75
77	Dinas Kesehatan	4	4	4	4	4
78	Dinas Kesehatan	2	2	2	2	2
79	Dinas Kesehatan	2	2	2	2	2
80	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	3	3	3	3	3
81	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	3	3	3	3	3
82	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4
83	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4
84	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	3	3	3	3.25
85	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	1	2	3	1	1.75
86	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4
87	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4
88	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	1	1	1	1	1
89	Dinas Sosial	3	3	3	3	3
90	Dinas Sosial	2	2	2	2	2
91	Dinas Sosial	2	3	2	2	2.25
92	Dinas Sosial	3	3	3	3	3
93	Dinas Sosial	4	4	5	4	4.25
94	Dinas Kebudayaan	4	4	4	4	4
95	Dinas Kebudayaan	4	4	3	3	3.50
96	Dinas Kebudayaan	4	4	2	2	3
97	Dinas Kebudayaan	4	4	4	4	4
98	Dinas Kebudayaan	4	3	4	3	3.50
99	Dinas Kebudayaan	4	3	4	3	3.50
100	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	3	4	3	3.50
101	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	4	4	4
102	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	3	3	3.50
103	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	3	3	3	3	3
104	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5	5	5	5	5
105	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	4	4	4
106	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	4	4	4
107	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	3	2	4	2	2.75

108	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	4	4	4
109	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	3	3	4	3	3.25
110	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	3	3.75
111	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	3	2	3	2.75
112	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	4	4
113	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	3	4	3.75
114	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	3	3	3	3
115	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	4	4
116	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	5	4	4	3	4
117	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	2	2	2	2	2
118	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	3	3	3	3.25
119	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	3	3.75
Nilai minimum		1	1	1	1	1
Nilai maximum		5	5	5	5	5
Nilai rata-rata (mean)		3.08	3	2.97	2.84	2.97

### Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel Independen Profesionalisme Jabatan

No	Instansi	Item Pertanyaan Variabel PJ (X5)					Mean X5
		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	
1	Dinas Pariwisata	3	4	4	4	3	3.60
2	Dinas Pariwisata	2	4	5	4	3	3.60
3	Dinas Pariwisata	4	4	5	5	4	4.40
4	Dinas Pariwisata	3	3	5	5	4	4
5	Dinas Pariwisata	4	3	5	4	2	3.60
6	Dinas Pariwisata	3	4	5	4	2	3.60
7	Dinas Pariwisata	2	4	5	5	4	4
8	Dinas Pariwisata	2	4	4	4	3	3.40
9	Dinas Pariwisata	2	4	4	2	3	3
10	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	4	3	4	3	3.60
11	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	4	3	3	3	3.40
12	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3	3	3	3	3	3
13	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	5	5	4	4	4	4.40
14	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	4	4	4	4	4
15	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	3	3	3	4	3.40

16	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	4	4	4	4	4	4
17	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	5	5	4	4	4.40
18	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	5	4	5	4.80
19	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	4	4	4	4	4
20	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	5	5	5	5
21	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	4	5	4	4	4.20
22	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	4	4	4	4	4
23	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	3	5	4	4	3	3.80
24	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4	4	4	4	4	4
25	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	5	5	5	5	5	5
26	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	2	3	4	4	2	3
27	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	4	4	4	3	3.80
28	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	5	5	5	5	5	5
29	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	5	5	5	5	5	5
30	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	4	4	5	4	4.20
31	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	3	4	4	4	3	3.60
32	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	5	5	4	4	4	4.40
33	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	5	5	4	5	5	4.80
34	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	5	4	4	5	5	4.60
35	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	4	4	4	5	4.20
36	Dinas Pertanian dan Ketanahan Pangan	4	5	4	5	5	4.60
37	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	2	4	1	3	2	2.40
38	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	4	4
39	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	3	4	4	2	4	3.40
40	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	5	4	5	5	3	4.40
41	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	4	2	3.60
42	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	3	3	3	3.40
43	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	4	4	4	3	2	3.40



44	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	3	4	4	3	3	3.40
45	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	4	4	3	3	3.40
46	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	3	4	3	3	3.20
47	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	5	5	5	5	5	5
48	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	4	4	4	4
49	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	4	4	4	3	3.60
50	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	3	3	3	3	3
51	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	3	3	3	3	3.20
52	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	4	4	4	4	4
53	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4	5	5	4	4	4.40
54	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4
55	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4
56	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	3	5	5	5	4	4.40
57	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	3	4	5	4	3	3.80
58	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4
59	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	2	4	4	4	4	3.60
60	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	4	4	4	4	4	4
61	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	2	5	4	3	4	3.60
62	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	2	2	4	4	3	3
63	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	2	5	4	3	4	3.60
64	Dinas Perhubungan	4	4	4	4	4	4
65	Dinas Perhubungan	4	4	4	2	2	3.20
66	Dinas Perhubungan	2	2	4	4	2	3.20
67	Dinas Perhubungan	2	4	4	4	4	3.60
68	Dinas Perhubungan	5	5	5	5	4	4.80
69	Dinas Perhubungan	4	4	4	4	4	4
70	Dinas Perhubungan	3	4	4	4	4	3.80

71	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	5	5	5	5	5	5
72	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	3	4	4	3	4	3.60
73	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	5	5	5	4	3	4.40
74	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	5	5	5	4	4	4.60
75	Dinas Kesehatan	5	5	5	5	5	5
76	Dinas Kesehatan	5	4	4	3	4	4
77	Dinas Kesehatan	5	5	5	5	5	5
78	Dinas Kesehatan	2	4	4	4	4	3.60
79	Dinas Kesehatan	4	4	4	4	4	4
80	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	2	4	4	4	3	3.40
81	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	3	4	4	4	3	3.60
82	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	3	4	4	4	4	3.80
83	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	3	3.80
84	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4
85	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	3	3	5	5	3	3.80
86	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	4	4	4	4
87	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	4	4	5	2	2	3.40
88	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	1	5	5	5	5	4.20
89	Dinas Sosial	4	4	4	4	4	4
90	Dinas Sosial	5	4	4	3	4	4
91	Dinas Sosial	4	4	4	4	4	4
92	Dinas Sosial	3	4	4	4	4	3.80
93	Dinas Sosial	5	4	4	4	3	4
94	Dinas Kebudayaan	4	4	4	4	2	3.60
95	Dinas Kebudayaan	4	5	5	4	4	4.40
96	Dinas Kebudayaan	2	4	4	4	3	3.40
97	Dinas Kebudayaan	3	4	4	4	2	3.40
98	Dinas Kebudayaan	3	4	4	4	4	3.80
99	Dinas Kebudayaan	3	4	5	4	5	4.20
100	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	5	5	4	3	4.20
101	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	3	4	4	4	4	3.80
102	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	5	5	4	4	4.40
103	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	2	5	5	4	3	3.80
104	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5	5	5	5	3	4.60
105	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5	5	5	5	2	4.40
106	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	3	5	5	4	4	4.20

107	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	4	4	4	4
108	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	5	4	4	4.20
109	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	4	4	4	4	5	4.20
110	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	5	4	4	4	4.20
111	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	3	3	3.60
112	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	5	3	3	2	3	3.20
113	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	4	4	4
114	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	3	3	3	3	3	3
115	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	4	3	3.80
116	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	2	4	4	4	3	3.40
117	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	5	4	4	4	4.20
118	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	2	4	4	3	3	3.20
119	Badan Pengelola Keuangan dan Aset	4	4	4	5	4	4.20
	Nilai minimum	1	2	1	2	2	2.40
	Nilai maximum	5	5	5	5	5	5
	Nilai rata-rata (mean)	3.66	4.14	4.20	3.95	3.64	3.92

## LAMPIRAN 4

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Fraud (Y)

		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Fraud (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.811**	.728**	.609**	.655**	.653**	.650**	.702**	.617**	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.2	Pearson Correlation	.811**	1	.819**	.628**	.684**	.694**	.676**	.765**	.618**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.3	Pearson Correlation	.728**	.819**	1	.639**	.672**	.688**	.745**	.660**	.533**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.4	Pearson Correlation	.609**	.628**	.639**	1	.686**	.555**	.706**	.611**	.557**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.5	Pearson Correlation	.655**	.684**	.672**	.686**	1	.666**	.654**	.684**	.587**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.6	Pearson Correlation	.653**	.694**	.688**	.555**	.666**	1	.671**	.668**	.543**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.7	Pearson Correlation	.650**	.676**	.745**	.706**	.654**	.671**	1	.730**	.589**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.8	Pearson Correlation	.702**	.765**	.660**	.611**	.684**	.668**	.730**	1	.619**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y.9	Pearson Correlation	.617**	.618**	.533**	.557**	.587**	.543**	.589**	.619**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Fraud (Y)	Pearson Correlation	.862**	.895**	.866**	.790**	.830**	.822**	.850**	.854**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	9

## LAMPIRAN 5

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	GK (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.607**	.604**	.651**	.604**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119
X1.2	Pearson Correlation	.607**	1	.743**	.652**	.552**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119
X1.3	Pearson Correlation	.604**	.743**	1	.693**	.554**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119
X1.4	Pearson Correlation	.651**	.652**	.693**	1	.710**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119
X1.5	Pearson Correlation	.604**	.552**	.554**	.710**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	119	119	119	119	119	119
GK (X1)	Pearson Correlation	.834**	.837**	.851**	.880**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	119	119	119	119	119	119

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	5

## LAMPIRAN 6

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Asimetri Informasi (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	AI (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.788**	.616**	.633**	.589**	.491**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
X2.2	Pearson Correlation	.788**	1	.691**	.714**	.725**	.536**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
X2.3	Pearson Correlation	.616**	.691**	1	.710**	.719**	.784**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
X2.4	Pearson Correlation	.633**	.714**	.710**	1	.905**	.770**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
X2.5	Pearson Correlation	.589**	.725**	.719**	.905**	1	.785**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
X2.6	Pearson Correlation	.491**	.536**	.784**	.770**	.785**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
AI (X2)	Pearson Correlation	.796**	.862**	.870**	.911**	.909**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	119	119	119	119	119	119	119

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	6

## LAMPIRAN 7

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X3)

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	KO (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.519**	.466**	.415**	.475**	.579**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
X3.2	Pearson Correlation	.519**	1	.600**	.583**	.589**	.480**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
X3.3	Pearson Correlation	.466**	.600**	1	.557**	.632**	.511**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
X3.4	Pearson Correlation	.415**	.583**	.557**	1	.657**	.476**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
X3.5	Pearson Correlation	.475**	.589**	.632**	.657**	1	.672**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
X3.6	Pearson Correlation	.579**	.480**	.511**	.476**	.672**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	119	119	119	119	119	119	119
KO (X3)	Pearson Correlation	.728**	.804**	.795**	.780**	.847**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	119	119	119	119	119	119	119

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

## LAMPIRAN 8

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X4)

		Correlations				
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	K (X4)
X4.1	Pearson Correlation	1	.916**	.813**	.795**	.944**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119
X4.2	Pearson Correlation	.916**	1	.800**	.797**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119
X4.3	Pearson Correlation	.813**	.800**	1	.858**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	119	119	119	119	119
X4.4	Pearson Correlation	.795**	.797**	.858**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	119	119	119	119	119
K (X4)	Pearson Correlation	.944**	.941**	.930**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	119	119	119	119	119

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	4



## LAMPIRAN 9

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme Jabatan (X5)

		<b>Correlations</b>					
		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	PJ (X5)
X5.1	Pearson Correlation	1	.343**	.201*	.247**	.279**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.028	.007	.002	.000
	N	119	119	119	119	119	119
X5.2	Pearson Correlation	.343**	1	.462**	.363**	.384**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119
X5.3	Pearson Correlation	.201*	.462**	1	.530**	.279**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000		.000	.002	.000
	N	119	119	119	119	119	119
X5.4	Pearson Correlation	.247**	.363**	.530**	1	.449**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119
X5.5	Pearson Correlation	.279**	.384**	.279**	.449**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.000		.000
	N	119	119	119	119	119	119
PJ (X5)	Pearson Correlation	.663**	.704**	.664**	.724**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	119	119	119	119	119	119

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	5

## LAMPIRAN 10

### Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.824	.494		7.741	.000		
	GK (X1)	-.135	.118	-.132	-1.142	.256	.412	2.426
	AI (X2)	.108	.050	.173	2.172	.032	.868	1.152
	KO (X3)	-.334	.126	-.301	-2.648	.009	.427	2.342
	K (X4)	.041	.047	.072	.871	.386	.816	1.226
	PJ (X5)	-.177	.099	-.167	-1.785	.077	.632	1.583

a. Dependent Variable: Fraud (Y)

## LAMPIRAN 11

### Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.478	.306		1.561	.121
	GK (X1)	-.040	.073	-.078	-.547	.585
	AI (X2)	.039	.031	.125	1.271	.206
	KO (X3)	.038	.078	.068	.484	.629
	K (X4)	.011	.029	.038	.370	.712
	PJ (X5)	-.067	.061	-.126	-1.089	.278

a. Dependent Variable: Abs\_Res

## LAMPIRAN 12

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.44377905
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.054
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

## LAMPIRAN 13

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.824	.494		7.741	.000		
	GK (X1)	-.135	.118	-.132	-1.142	.256	.412	2.426
	AI (X2)	.108	.050	.173	2.172	.032	.868	1.152
	KO (X3)	-.334	.126	-.301	-2.648	.009	.427	2.342
	K (X4)	.041	.047	.072	.871	.386	.816	1.226
	PJ (X5)	-.177	.099	-.167	-1.785	.077	.632	1.583

a. Dependent Variable: Fraud (Y)

## LAMPIRAN 14

### Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 <sup>a</sup>	.377	.349	.45349

a. Predictors: (Constant), PJ (X5), K (X4), AI (X2), KO (X3), GK (X1)

b. Dependent Variable: Fraud (Y)

