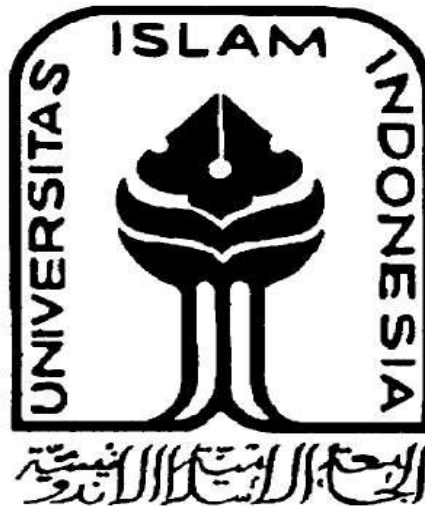


**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECENDERUNGAN MELAKUKAN KECURANGAN
(STUDI EMPIRIS DI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA)**

Tesis

**Untuk memenuhi sebagai persyaratan
mencapai derajat Sarjana Strata-2
Program Megister Akuntansi**



Diajukan oleh

Adhetra Januar Putra Pratama

13919018

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2016

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari jumat, 18 maret 2016, Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Megister Akuntansi Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun

Oleh :

ADHETRA JANUAR PUTRA PRATAMA

No. MHS. : 13919018

Konsentrasi : Akuntansi Forensik

Dengan Judul :

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN
MELAKUKAN KECURANGAN**

(STUDI EMPIRIS DI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA)

Berdasarkan penilaian yang dberikan oleh tim penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan LULUS/~~TIDAK LULUS~~

Penguji I

Penguji II

Dekar Urumsah, SE., S.Si., M.Com., Ph.D.

Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.

Mengetahui

Direktur Program Pasca Sarjana

Dr. Zainal Mustofa EQ., MM.

HALAMAN PENGESAHAN

Yogyakarta,.....

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

Dekar Urumsah, SE., S.Si., M.Com., Ph.D.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis 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. Dan apabila dikemudian hari terbukti bawa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta,

Penyusun,

Adhetra Januar Putra Pratama, SE, AK

MOTTO

*"Dan bersama kesukaran pasti ada kemudahan, karena itu bila selesai satu pekerjaan, mulailah dengan yang lain dan bersungguh-sungguhlah. Hanya kepada tuhanmu hendaklah engkau berharap."
(AL-Insyiraah 6-8)*

"Wahai orang yang beriman, jika kamu menolong (melaksanakan semua perintah) Allah, maka Ia akan menolong kamu dan memantapkan langkah-langkahmu."

(Qs. Muhammad : 7)

" Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum (golongan) kecuali kaum (golongan) itu sendiri yang mengubahnya"

(Qs. Ar-Ra'du : 11)

"Kepunyaan Allah-lah kerajaan langit dan bumi, dan Allah Maha Perkasa atas segala sesuatu. Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal."

(Ali Imran : 189-190)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, ridho, rizki dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul ***“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Melakukan Kecurangan”***. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Pascasarjana, Program Studi Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia.

Selama studi dan dalam penyusunan tesis ini, penulis telah memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Papaku tercinta, yang telah mendidik dan mengajarku banyak hal. Beliau yang selalu mendoakan dan memberikan yang terbaik bagi saya. Guru sekaligus teman sharing yang menunjukkan kepada saya luasnya ilmu Allah.
2. Mamaku tercinta, yang selalu merangkul dan memberi kehangatan disaat saya jatuh, selalu memberi semangat dan tak henti mengirim doa untuk saya agar selalu kuat dan sabar. Beliau yang selalu mengerti dan merasakan apa yang saya rasakan meskipun tanpa diberitahu.
3. Bapak Dr. Agus Hardjito., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Johan Arifin, SE., M.Si, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dekar Urumsah, SE., S.Si., M.Com.,Ph.D., selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, nasihat, saran, inspirasi, dan dukungan dalam membantu penulisan tesis ini.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat penulis sebut satu persatunya.
7. Adikku tercinta M. Daffa Kamiel Javier yang senantiasa mengingatkan, memberikan motivasi, semangat dan doa. Semoga Allah selalu memberikan ridho-Nya kepada kita dan memudahkan apa yang kita kerjakan.
8. Seluruh keluarga besar yang mensupport dan selalu memberikan nasihat.
9. Sahabatku, Teman Kecil yang sudah aku anggap keluargaku sendiri (deo, ilham, irda, ivan, lingga, Mrizky, adi, ade kom, ucok, reka, rian, tara, fridz,

zul, dan abang mahadewa) yang selalu memberikan semangat dan kepercayaan pada diri saya.

10. Sahabatku semasa menempuh strata-2 akuntansi Eva, Sinta, Fira, Mba Gris, Aniek, Bu Iin, Mba Ruhry, Mba Dian, Bang Wanda, Jayanti, Ari dan seluruh teman-teman program pendidikan profesi akuntansi angkatan 7. Terima kasih atas waktu yang disempatkan untuk bertukar pikiran, berbagi cerita dan tawa, serta support yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Yogyakarta, Maret 2016

Penyusun

(Adhetra Januar Putra Pratama, SE, AK)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah..	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Batasan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Pembahasan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Kecurangan (<i>Fraud</i>)..	8
2.1.1 Pohon Kecurangan (<i>Fraud Tree</i>)	9
2.1.1.1 Korupsi (<i>Corruption</i>)	10
2.1.1.2 Penyimpangan Asset (<i>Asset Missappropriation</i>)	12

2.1.1.3 <i>Fraudulent Statements</i>	12
2.1.2 Segitiga Kecurangan (<i>Fraud Triangle</i>)	14
2.1.2.1 Tekanan (<i>Pressure</i>)	15
2.1.2.2 Kesempatan (<i>Opportunity</i>).....	16
2.1.2.3 Rasionalisasi (<i>Rationalization</i>)	16
2.2 <i>Fraud</i> di Dunia	17
2.2.1 <i>Fraud</i> di Asia.....	18
2.2.1.1 Singapura	18
2.2.1.2 Malaysia	18
2.2.1.3 Tiongkok	19
2.2.1.4 Korea Selatan	20
2.2.2 <i>Fraud</i> di Indonesia.....	20
2.3 Teori.....	21
2.3.1 <i>Theory of Reasoned Action</i>	21
2.3.2 <i>Theory of Planned Behavior</i>	24
2.4 Faktor-Faktor Kecenderungan Melakukan <i>Fraud</i>	26
2.4.1 Kecerdasan Spiritual.....	26
2.4.2 Budaya Organisasi (<i>Organizational Culture</i>).....	27
2.4.3 Moral Kepemimpinan (<i>Morality Leadsip</i>).....	28
2.4.4 Pengaruh Faktor Demografi sebagai Variabel Moderasi	29
2.4.4.1 Jenis Kelamin (<i>Gender</i>)	29

2.4.4.2 Pengalaman Kerja	30
2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	30
2.6 Kerangka Pengembangan Hipotesis	31
2.6.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Budaya Organisasi	31
2.6.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Moral Kepemimpinan	32
2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi (<i>Organization Culture</i>) Terhadap Kecenderungan Melakukan Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	32
2.6.4 Pengaruh Moral Kepemimpinan (<i>Morality Leadership</i>) Terhadap Kecenderungan Melakukan Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	33
2.6.5 Hipotesis yang Berhubungan dengan Pengaruh Faktor Demografi Sebagai Variabel Moderasi	34
2.6.5.1 Hipotesis yang Berhubungan dengan Jenis Kelamin (<i>Gender</i>)	34
2.6.5.2 Hipotesis yang Berhubungan dengan Pengalaman Kerja	35
2.7 Kerangka Model Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Metode Penelitian..	37
3.2 Obyek Penelitian.....	37
3.3 Sumber Data..	38
3.4 Populasi dan Sampel.....	38
3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Sampel	38

3.5 Teknik Pengambilan Sampel	39
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Faktor.....	39
3.6.1 Kecerdasan Spiritual.....	40
3.6.2 <i>Organization Culture</i>	41
3.6.3 <i>Morality Leadership</i>	42
3.6.4 <i>Fraud Intention</i>	42
3.6.5 <i>Gender</i>	43
3.6.6 Pengalaman Kerja.....	44
3.7 Uji Kualitas Data.. ..	44
3.7.1 Alat Analisis Data.....	44
3.7.2 Analisis Deskriptif.....	46
3.7.3 Analisis Kuantitatif.....	46
3.8 Pengujian Kualitas data.. ..	47
3.9 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	47
3.8.1 Uji validitas.. ..	47
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.10 Model Struktur (<i>Inner Model</i>)	48
3.10.1 Uji <i>R-Square</i> (R^2)	49
3.10.2 Uji T-Statistik	49
3.10.3 <i>Path Coefficient</i>	49
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil Pengumpulan Data	50
4.2 Analisis Deskriptif Statistik.....	51
4.2.1 Deskriptif Identitas Responden	51

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	52
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman.....	53
4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	54
4.2.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan	54
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.2.2.1 Variabel Kecerdasan Spiritual (X1)	56
4.2.2.2 <i>Organization Culture</i> (X2).....	57
4.2.2.3 Variabel <i>Morality Leadership</i> (X3)	59
4.2.2.4 Variabel <i>Fraud Intention</i> (Y)	60
4.2.3 Berdasarkan Lingkup Penyebaran Kuesioner.....	61
4.3. Analisis Kuantitatif	62
4.3.1 Pengujian Kualitas Data	62
4.3.1.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	62
4.3.1.1.1 <i>Convergent validity</i>	62
4.3.1.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	64
4.3.1.1.3 <i>Composite Reliability</i>	66
4.3.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	66
4.3.3 Penilaian Model Struktural	67
4.3.4 Keterkaitan Subgrup Path.....	77
4.3.5 Pengujian Hipotesis	78
4.4. Diskusi Hasil Penelitian.....	81

4.4.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Budaya Organisasi	81
4.4.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Moral Kepemimpinan	82
4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi (<i>Organization Culture</i>) Terhadap Moral Kepemimpinan	83
4.4.4 Pengaruh Moral Kepemimpinan (<i>Morality Leadership</i>) Terhadap Moral Kepemimpinan	84
4.4.5. Hipotesis yang Berhubungan dengan Jenis Kelamin (<i>Gender</i>).....	84
4.4.6. Hipotesis yang Berhubungan dengan Pengalaman Kerja.....	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Keterbatasan Penelitian	87
5.3 Keterbatasan dan Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel.....	hal
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	31
3.1 Item Pernyataan Kecerdasan Spiritual	40
3.2 Item Pertanyaan <i>Organization Culture</i>	41
3.3 Item Pertanyaan <i>Morality Leadership</i>	42
3.4 Item Pertanyaan <i>Fraud Intention</i>	43
4.1 Klasifikasi Pengumpulan Data	50
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	53
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman.....	53
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	54
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan.....	55
4.8 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Kecerdasan Spiritual	57
4.9 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel <i>Organization Culture</i>	58
4.10 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel <i>Morality Leadership</i>	59
4.11 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel <i>Fraud Intention</i>	60
4.12 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lingkup Penyebaran Kuesioner	62
4.13 <i>Results for outer loadings (Convergent Validity)</i>	63
4.14 Nilai <i>Convergent</i> dan <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	65
4.15 <i>Composite Reliability Internal Composite Reliability</i> dan Hubungan Antar Konstruk	66

4.16 Nilai <i>R-Square</i>	67
4.17 <i>Faktor Loading, Composite Reliability (CR)</i> dan AVE pada setiap kelompok	70
4.18 Hasil Keseluruhan antara Konstruk dalam Setiap Kelompok.....	76
4.19 Hasil Hubungan antara t-test dengan Kesalahan Terkumpul oleh Subgrup Jenis Kelamin.....	77
4.20 Hasil Hubungan antara t-test dengan Kesalahan Terkumpul oleh Subgrup Pengalaman Kerja.....	78
4.22 Ringkasan dari Pengujian Hipotesis	80

GAMBAR

Gambar	hal
2.1 <i>Fraud Tree</i>	10
2.2 Segitiga <i>Fraud</i>	15
2.3 <i>Theory of Reasoned Action</i>	22
2.4 <i>Theory of Planned Behavior</i>	25
2.5 Kerangka Pemikiran.....	36
4.1 Hasil Keseluruhan Kelompok (n=52)	68
4.2 Hasil Kelompok Laki-Laki (n=24)	72
4.3 Hasil Keseluruhan Kelompok Perempuan (n=28)	73
4.4 Hasil Kelompok Pengalaman Kerja < 10 tahun (n=14)	74
4.5 Hasil Keseluruhan Kelompok Pengalaman Kerja > 10 tahun (n=38).....	75

ABSTRAK

Dalam upaya untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara yang bersih dari kegiatan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap hal tersebut adalah sikap dan perilaku manusia, termasuk dalam menentukan tindakan serta mengambil keputusan adalah faktor psikologis. Dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan karyawan melakukan kecurangan.

Metode penelitian ini dengan cara melakukan survey dengan kuesioner, purposive sampling, dan obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan di Universitas Islam Indonesia sebagai responden. Untuk menguji hipotesis menggunakan analisis kuantitatif alat yang digunakan peneliti yaitu menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan bantuan *Software SmartPLS*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *kecerdasan spiritual, morality leadership, budaya organisasi* berpengaruh signifikan terhadap *fraud intention*. Sedangkan faktor moderasi yaitu jenis kelamin, dan pengalaman kerja tidak mempengaruhi faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan melakukan kecurangan.

Kata kunci : *Kecerdasan Spiritual, Organization Culture, Morality Leadership, Gender, Pengalaman kerja, dan Fraud intention*

ABSTRAK

In an effort to make Indonesia as a country that is clean of the activities of corruption, collusion and nepotism (KKN). One of the factors that influence it is the attitude and behavior of human beings, including specifying actions and decision-making is a psychological factor. And the purpose of this study was to determine the factors that influence the tendency of employees to commit fraud.

This research method by conducting a survey with questionnaires, purposive sampling, and the object of research used in this study were all employees of the finance department at the Islamic University of Indonesia as a respondent. To test the hypothesis using quantitative tools used Analisia researcher is using Structural Equation Model (SEM) and help Software SmartPLS.

The results showed that the spiritual intelligence, morality leadership, organizational culture significantly influence intention fraud. While moderating factor is gender, and work experience do not affect the factors that influence the propensity to commit fraud.

Keywords: Spiritual Intelligence, Organization Culture, Morality Leadership, Gender, work experience, and the intention Fraud

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya untuk mewujudkan Indonesia sebagai negara yang bersih dari kegiatan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), pemerintah Republik Indonesia sudah menerbitkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Undang-undang ini menuntut setiap masyarakat dan penyelenggaraan negara ikut dalam mewujudkan negara bebas KKN. Selain itu, pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Dengan demikian, pemerintah sudah secara tegas untuk memberantas dan menghapuskan tindak pidana korupsi dengan memberikan sanksi-sanksi terhadap pihak-pihak yang melanggar untuk mewujudkan negara yang bersih KKN.

Dari berbagai sumber menyatakan bahwa Indonesia masih menjadi negara yang memiliki kasus korupsi terbanyak dibandingkan negara-negara lain di Asia bahkan dunia (*Association of Certified Fraud Examiners*, 2015). Hal ini diperkuat dengan adanya survei dari organisasi pengamat korupsi internasional yaitu Transparency Internasional dalam situsnya www.transparency.org yang menempatkan Indonesia di indeks korupsi di rangking 107. Tapi masih jauh di bawah negara-negara tetangga seperti Filipina, Thailand, Malaysia, dan

Singapura. Dengan adanya ini memperlihatkan Indonesia sudah sangat memprihatinkan dan harus segera mendapatkan penanganan yang cepat dan tepat agar bisa memulihkan kembali nama baik Indonesia dimata dunia.

Korupsi merupakan bagian dari perilaku *fraud*. Singleton dan Singleton (2010) menyatakan bahwa *fraud* merupakan suatu kecerdikan manusia untuk merancang suatu tindakan yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan sendiri dengan cara yang salah. Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan *fraud* berdasarkan pada motivasi pribadi maupun desakan dari orang lain dan lingkungan untuk melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan etikanya.

Di dalam *fraud triangle* kecenderungan seseorang untuk melakukan *fraud* dipengaruhi oleh faktor tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*) (Singleton dan Singleton, 2010). Faktor-faktor tersebut memberikan gambaran luas bahwa seseorang termotivasi untuk melakukan *fraud* karena didorong oleh tekanan pada dirinya yang dijadikan sebagai pemicu.

Telah banyak penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang melakukan kecenderungan terjadinya kecurangan. Pawar (2009) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa perilaku kecurangan karyawan diperusahaan tergantung terhadap kecerdasan spiritual yang diyakininya. Dan penelitian yang dilakukan Pratiwi (2014) menjelaskan budaya organisasi berpengaruh negatif terjadi kecurangan. Artinya, semakin baik budaya organisasi maka kecenderungan melakukan kecurangan akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Kaptein

(2007) mengungkapkan bahwa pimpinan berpengaruh terhadap sikap etis karyawan di perusahaan. Perilaku dari pimpinan akan dijadikan suatu referensi oleh karyawan untuk berperilaku etis maupun tidak etis.

Penelitian yang dilakukan Hendrika (2014) telah menggunakan teori TRA dan TPB untuk menguji faktor kecenderungan terjadinya kecurangan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh dari orang lain berpengaruh positif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan. Variabel penelitian tersebut tidak secara spesifik menjelaskan elemen-elemen dari faktor-faktor TRA dan TPB.

Universitas Islam Indonesia disingkat UII adalah perguruan tinggi swasta nasional tertua di Indonesia yang terletak di Yogyakarta. UII sebagai Perguruan Tinggi Swasta (PTS) peringkat pertama di Kopertis Wilayah V dan peringkat ke-2 PTS secara nasional. Selain itu, pada tahun 2009 UII terpilih sebagai perguruan tinggi dengan nilai penjaminan mutu internal terbaik di Indonesia versi Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) (www.uii.ac.id). Menurut (lpmhimmahuii.org) didalam itu ada beberapa isu keterbukaan informasi terhadap anggaran belanja di UII beberapa bulan yang lalu menjadi topik cukup hangat dikalangan mahasiswa UII. Isu ini bermula akibat adanya ketidakpuasaan mahasiswa terhadap fasilitas kampus yang secara empiris tidak sesuai dibandingkan dengan biaya yang telah dikeluarkan oleh mahasiswanya. Alasan-alasan tersebut di atas yang menjadi dasar penulisan untuk mengangkat kecenderungan melakukan kecurangan sebagai topik penelitian dan didalam penelitian ini juga terdapat faktor demografisnya yaitu jenis kelamin dan

pengalaman kerja sebagai faktor moderasi. Kedua faktor tersebut akan diuji sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi kecenderungan karyawan melakukan kecurangan dan studi empiris di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Berdasarkan uraian di atas, perbedaan penelitian yang akan diteliti oleh penulis terletak dengan adanya pengaruh variabel demografi moderasi. Karena sebatas pengetahuan penulis masih jarang dilakukan, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Melakukan Kecurangan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap budaya organisasi (*organization culture*) ?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap moral kepemimpinan (*morality leadership*) ?
3. Apakah budaya organisasi (*organization culture*) berpengaruh terhadap kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*) ?
4. Apakah moral kepemimpinan (*morality leadership*) berpengaruh terhadap kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*) ?
5. Apakah jenis kelamin (*gender*) sebagai faktor moderasi berpengaruh terhadap kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*) ?

6. Apakah pengalaman kerja sebagai faktor moderasi berpengaruh terhadap kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kecerdasan spiritual terhadap budaya organisasi (*organization culture*).
2. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kecerdasan spiritual terhadap moral kepemimpinan (*morality leadership*).
3. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh budaya organisasi (*organization culture*) terhadap kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*).
4. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh moral kepemimpinan (*morality leadership*) terhadap kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*).
5. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh jenis kelamin (*gender*) sebagai faktor moderasi terhadap kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*).
6. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh pengalaman kerja sebagai faktor moderasi terhadap kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*).

1.4 Batasan Penelitian

Tujuan adanya pembatasan masalah ini adalah untuk membatasi ruang lingkup penelitian dan untuk menghindari adanya penyimpangan terhadap tujuan yang akan dicapai dan untuk mengukur pengaruh dari rumusan masalah peneliti

menggunakan uji persepsi. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dilakukan di lingkungan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, khususnya karyawan bagian keuangan setiap fakultasnya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Untuk Praktisi

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran kepada para praktisi di perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan karyawan melakukan kecurangan yang didasarkan pada perilaku dari karyawan sehingga perusahaan dapat membuat kebijakan untuk mencegah terjadinya kecurangan.

2. Manfaat Untuk Akademisi

Penelitian ini diharapkan akan menambah hasil penelitian dalam mengembangkan ilmu akuntansi forensik untuk mengetahui kecenderungan seseorang melakukan kecurangan dengan menggunakan teori TRA dan TPB.

1.6 Sistematika Pembahasan

Dalam menyajikan hasil penelitian, penulis akan memaparkan dalam lima bab penulisan dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini akan membahas berbagai teori dan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan untuk penelitian ini serta hipotesis yang akan diuji.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode penelitian, variabel penelitian, dan metode analisis data.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini memuat deskripsi objek penelitian, analisis data yang digunakan dalam penelitian, dan interpretasi hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya. Kesimpulan merupakan jawaban atas rumusan masalah yang telah dikemukakan dan pencapaian tujuan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kecurangan (*Fraud*)

Fraud merupakan sebuah aktivitas yang terjadi di dalam suatu lingkungan sosial dan mempunyai konsekuensi yang berat pada ekonomi, perusahaan, dan individu. *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) mendefinisikan *fraud* dan penyalahgunaan jabatan sebagai penggunaan kedudukan seseorang untuk mencari keuntungan pribadi melalui penyalahgunaan yang disengaja atau pencurian sumber daya dan asset perusahaan. Sedangkan *fraud* pada laporan keuangan sebagai kesalahan penyajian yang disengaja pada kondisi keuangan suatu perusahaan dicapai melalui salah saji yang disengaja atau kelalaian dari jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan dalam rangka untuk menipu pengguna laporan keuangan (ACFE, 2015).

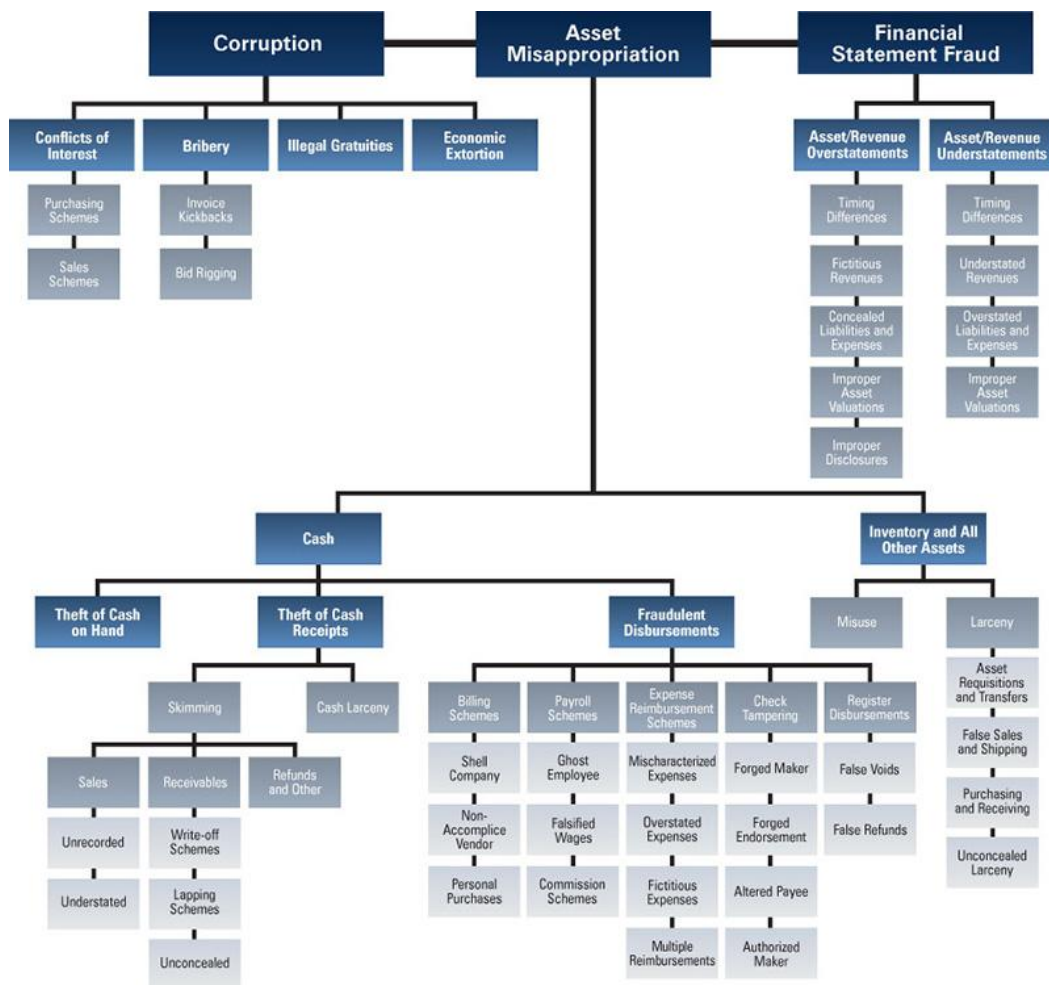
Singleton (2006) mengartikan *fraud* sebagai sebuah kejahatan. *Fraud* merupakan istilah umum dan mencakup semua keragaman yang berarti kecerdasan manusia yang dapat merancang, dipaksa oleh satu individu, untuk mendapatkan keuntungan pribadi dengan cara penyajian yang salah.

Tuanakotta (2010) menyebutkan bahwa *fraud* merupakan salah satu tindakan pidana. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) menyebutkan beberapa pasal yang mencakup pengertian *fraud* seperti :

1. Pasal 362 tentang pencurian (definisi KUHP : mengambil barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian kepunyaan orang lain, dengan maksud untuk dimiliki secara melawan hukum).
2. Pasal 372 tentang Penggelapan (definisi KUHP : dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan).
3. Pasal 378 tentang Perbuatan Curang (definisi KUHP : dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan memakai nama palsu atau martabat palsu, dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya, atau supaya memberi hutang maupun menghapuskan piutang).

2.1.1 Pohon Kecurangan (*Fraud Tree*)

Secara skematis, *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) menggambarkan *occupational fraud* itu ke dalam bentuk pohon kecurangan (*fraud tree*). Pohon ini menggambarkan cabang-cabang dari *fraud*, ranting, dan anak rantingnya. *Occupational fraud* mempunyai tiga cabang utama yaitu *corruption*, *asset misappropriation*, dan *fraudulent statement*.



Gambar 2.1. Fraud Tree

Sumber : Association of Certified Fraud Eximiners

2.1.1.1 Korupsi (*Corruption*)

Definisi *corruption* menurut Amundsen (1999) adalah sebuah penyakit kanker yang menggerogoti budaya, politik, tatanan ekonomi masyarakat, dan menghancurkan fungsi organ vital. *Transparency International* menjelaskan korupsi merupakan salah satu tantangan terbesar di dunia.

Singleton dan Singleton (2010) menjelaskan cabang dari korupsi sebagai berikut :

1. Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*). Konflik kepentingan terjadi ketika seorang karyawan, manajer, atau eksekutif memiliki kepentingan ekonomi atau pribadi yang tidak diungkapkan dalam transaksi yang berdampak negatif terhadap perusahaan. Konflik kepentingan terdiri dari tiga mikrokategori: skema pembelian, skema penjualan, dan skema lainnya. Perbedaan antara konflik kepentingan dan *corruption fraud* lainnya adalah kenyataan bahwa *fraudster* (orang yang melakukan *fraud*) menggunakan pengaruhnya (misalnya, menyetujui faktur atau tagihan) untuk kepentingan pribadinya.
2. Penyuapan (*Bribery*). Penyuapan merupakan sebuah upaya untuk memberikan suatu penawaran, pemberian, penerimaan, atau permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam memutuskan keputusan bisnis.
3. Pemberian Ilegal (*Illegal Gratuities*). Mirip dengan suap, tetapi dengan pemberian ilegal tidak ada maksud untuk mempengaruhi keputusan bisnis. Misalnya, orang yang memiliki pengaruh diberikan hadiah yang mahal, liburan gratis, dan sebagainya untuk mempengaruhinya dalam membuat keputusan negosiasi atau bisnis, tetapi hadiah dilakukan setelah kesepakatan ini tercapai.
4. Pemerasan Secara Ekonomi (*Economic Extortion*). Pada dasarnya, pemerasan ekonomi adalah kebalikan dari suap. Karyawan menuntut pembayaran dari vendor karena beranggapan bahwa atas jasanya, vendor dapat secara mulus masuk di perusahaan.

2.1.1.2 Penyimpangan Asset (*Asset Missappropriation*)

Asset missappropriation dalam bahasa sehari-hari disebut pencurian (Tuanakotta, 2010). Dalam *fraud tree* disebutkan ada 3 jenis tindakan dari *asset missappropriation* yaitu pada *cash*, *fraudulent disbursement* dan *non-cash*. Penyimpangan pada *cash* yang sering terjadi adalah *larceny* dan *skimming*. *Larceny* merupakan pencurian yang terjadi pada saat uang diterima tetapi uang tersebut disimpan sendiri dan tidak dimasukkan ke dalam perusahaan. *Skimming* adalah pencurian uang dengan cara membuat suatu transaksi yang fiktif terkait penjualan atau lainnya. Pada *non-cash* juga terdapat *larceny*, artinya pencurian barang pada saat transaksi seperti penjualan dan pengiriman dengan kuantitas yang salah. *Misuse* atau penyalahgunaan cenderung pada penggunaan asset perusahaan untuk keperluan pribadi. Skema *fraudulent disbursements* seperti penyaluran dana dari rekening perusahaan untuk tujuan kecurangan tetapi terlihat seperti cara yang normal (Singleton, 2006).

2.1.1.3 *Fraudulent Statements*

Jenis *fraud* ini sangat dikenal para auditor yang melakukan audit. *Fraud* ini berupa salah saji baik yang disengaja maupun tidak disengaja (Tuanakotta, 2007). Singleton dan Singleton (2010) menjelaskan jenis-jenis *fraudulent statements* adalah sebagai berikut:

1. *Timing Differences (Improper Treatment of Sales)*. Ada berbagai cara untuk membuat skema *timing differences*, yang bertujuan untuk membesar-besarkan pendapatan pada suatu periode fiskal. Salah satu caranya adalah untuk mendorong untuk melebihkan persediaan yang

ada dan kelebihan tersebut dianggap sebagai penjualan sehingga seolah-olah persediaan dan penjualan tampak lebih besar.

2. Pendapatan Fiktif (*Fictitious Revenue*). Pendapatan fiktif diciptakan dengan mencatat penjualan yang tidak pernah terjadi. Kecurangan ini dapat melibatkan pelanggan nyata atau pelanggan fiktif. Hasil akhir dari kecurangan ini adalah peningkatan pendapatan dan keuntungan.
3. Penyembunyian Hutang (*Concealed Liabilities*). Salah satu cara untuk membuat skema *fraud* ini adalah hanya menunda pencatatan hutang di akhir tahun periode fiskal sehingga tahun berjalan akan memiliki biaya yang lebih kecil, dan mencatat hutang pada bulan pertama tahun fiskal berikutnya.
4. Pengungkapan Yang Tidak Memadai (*Inadequate Disclosure*). Perusahaan tidak mengungkapkan atas laporan keuangan secara cukup dengan maksud untuk menyembunyikan *fraud* yang terjadi. Kecurangan ini dilakukan dengan cara tidak memberikan informasi yang cukup terhadap apa yang terjadi di perusahaan kepada pengguna laporan keuangan dengan maksud untuk menutupi bahwa seolah-olah perusahaan dalam keadaan yang baik.
5. Penilaian Asset Yang Tidak Memadai (*Improper Asset Valuation*). Kecurangan ini dilakukan dengan meningkatkan nilai dari asset (seperti piutang, persediaan, asset jangka panjang), mengkapitalisasi biaya, atau dengan mengurangi akun pengurang (seperti cadangan

kerugian piutang, depresiasi) sehingga asset akan menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai yang sebenarnya.

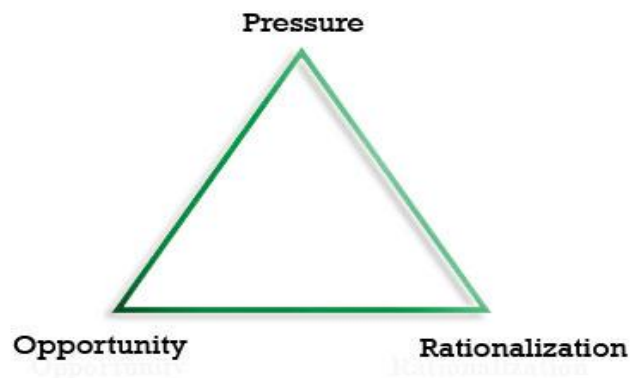
2.1.2 Segitiga Kecurangan (*Fraud Triangle*)

Fraud triangle merupakan teori yang harus dimasukkan ke dalam rencana audit kecurangan. Teori ini menyatakan bahwa kecurangan terjadi karena adanya tiga elemen seperti tekanan, kesempatan, dan pembenaran. Tiga elemen kecurangan hidup bersama pada tingkat yang berbeda di dalam organisasi dan mempengaruhi setiap individu secara berbeda. Teori ini kemudian dikembangkan secara skematis oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE). ACFE menggambarkan *fraud* dalam bentuk *fraud tree*. *Fraud tree* ini biasanya disajikan dalam bentuk bagan. *Fraud tree* mempunyai tiga cabang utama, yaitu *corruption*, *asset misappropriation*, dan *fraudulent statements* (Tuanokotta, 2007).

Hipotesisnya yang terakhir adalah (Tuanokotta, 2007: 56) :

“Orang yang dipercaya menjadi pelanggar kepercayaan ketika ia melihat dirinya sendiri sebagai orang yang mempunyai masalah keuangan yang tidak dapat diceritakannya kepada orang lain, sadar bahwa masalah ini secara diam-diam dapat diatasinya dengan menyalah gunakan wewenangnya sebagai pemegang kepercayaan dibidang keuangan, dan tindak-tanduk sehari-hari memungkinkannya menyesuaikan pandangan mengenai dirinya sebagai seseorang yang bisa dipercaya dalam menggunakan dana atau kekayaan yang dipercayakan”.

Dalam perkembangan selanjutnya ini lebih dikenal sebagai *fraud triangle* atau segitiga *fraud*, seperti terlihat dalam gambar dibawah :



Gambar 2.2 Segitiga *Fraud*

(Zimbelman et al., 2014)

2.1.2.1 Tekanan (*Pressure*)

Singleton (2006) menjelaskan tekanan (*Pressure*) mengacu pada sesuatu yang telah terjadi dalam kehidupan pribadi *fraudster* yang membuatnya sangat membutuhkan dana dan termotivasi untuk mencuri. Kebiasaan untuk mengeluarkan dana terus-menerus dan berusaha untuk mempertahankan gaya hidupnya menciptakan tekanan dari dalam diri dan memotivasi untuk melakukan pencurian.

Penggelapan uang perusahaan oleh pelakunya bermula dari suatu tekanan yang memaksanya untuk melakukan. Orang yang mempunyai kebutuhan mendesak yang tidak dapat diceritakan kepada orang lain memicu untuk melakukan *fraud*. Cressey menjelaskan pada saat bertanya kepada *fraudster* mengapa di waktu yang lalu tidak melakukan kecurangan tersebut. Jawaban dari mereka umumnya adalah belum ada kebutuhan yang mendesak sebelum mereka melakukan *fraud* (Tuanakota, 2010).

2.1.2.2 Kesempatan (*Opportunity*)

Singleton (2006) menyatakan bahwa pelaku kecurangan (*fraudster*) selalu memiliki pengetahuan dan kesempatan untuk melakukan *fraud* tersebut. Seorang karyawan dan manajer yang memiliki masa kerja bertahun-tahun cenderung lebih tahu kelemahan dari sistem pengendalian internal dan telah memiliki pengetahuan yang cukup bagaimana untuk melakukan *fraud* secara sukses. Kesempatan terdapat pada *fraudster* yang berada dalam posisi kepercayaan.

Terdapat dua komponen dari persepsi tentang kesempatan. *General information*, yang merupakan pengetahuan bahwa kedudukan yang mengandung *trust* atau kepercayaan dapat dilanggar tanpa konsekuensi. Pengetahuan ini diperoleh dari apa yang dilihat atau didengar. *Technical skill* yang dibutuhkan untuk melakukan kejahatan, biasanya keahlian atau keterampilan yang dimiliki orang menyebabkan ia mendapat kedudukan tersebut (Tuanakotta, 2010).

Namun faktor utama dalam kesempatan ini adalah lemahnya pengendalian internal. Kelemahan atau tidak adanya pengendalian internal memberikan kesempatan kepada *fraudster* untuk melakukan *fraud*. Kegagalan untuk membangun prosedur yang tepat semakin menambah kesempatan *fraud* itu terjadi.

2.1.2.3 Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi adalah upaya untuk mencari pembenaran sebelum melakukan kejahatan, bukan sesudahnya. Mencari pembenaran merupakan bagian yang harus ada dari *fraud* itu sendiri, bahkan merupakan motivasi untuk melakukan *fraud*. Rasionalisasi diperlukan agar *fraudster* dapat mencerna

perilakunya yang melawan hukum untuk tetap mempertahankan jati dirinya sebagai orang yang dipercaya (Tuanakotta, 2010).

Pelaku kecurangan (*fraudster*) melihat diri mereka seperti biasa, orang-orang jujur yang tertangkap dalam satu set keadaan yang buruk. Akibatnya, *fraudster* harus membenarkan kejahatan kepada dirinya dengan cara membuat suatu tindakan yang dapat diterima atau dibenarkan.

2.2 Fraud di Dunia

Kasus *fraud* di setiap negara di dunia pasti berbeda-beda. Akan tetapi *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* tahun 2015 telah melakukan studi terhadap kasus-kasus *fraud* di dunia. Hasil dari studi tersebut memperlihatkan bahwa kasus-kasus *fraud* paling sering terjadi di perusahaan swasta walaupun jumlahnya cenderung menurun tetapi masih berada pada tingkat tertinggi.

Studi ini juga menunjukkan bahwa jenis *fraud* di dunia paling banyak adalah korupsi. Hasil ini wajar karena terjadinya kasus korupsi telah menjangkit di sebagian besar negara di dunia (*Transparency International*, 2014). Negara yang paling dominan adanya tindak korupsi adalah Tiongkok dan Indonesia (KPMG Australia, 2010). Jika dilihat dari industri yang menjadi korban, industri jasa keuangan dan bank sering menjadi korban dan menjadi industri yang paling banyak dikorupsi oleh karyawan yang bekerja didalamnya.

2.2.1 *Fraud* di Asia

Fraud di Asia ini mengacu pada survei yang dilakukan oleh EY Fraud Investigation dan Dispute Services (2013) di berbagai negara Asia adalah sebagai berikut :

2.2.1.1 Singapura

Singapura merupakan negara yang kuat untuk menangani penipuan, penyuapan dan korupsi. Singapura memiliki kerangka peraturan dan budaya kepatuhan yang kuat sehingga Singapura dianggap sebagai salah satu negara tidak korup di dunia. Akan tetapi, sudah banyak praktek suap dan praktek korupsi telah meluas di Singapura. Praktek suap digunakan untuk memenangkan kontrak-kontrak industri mereka (EY Fraud Investigation dan Dispute Services, 2013).

Hasil survei EY Fraud Investigation dan Dispute Services (2013) menunjukkan bahwa perusahaan di Singapura telah banyak terlibat dalam kasus dugaan penyuapan di luar negeri. Hal ini diperkuat dengan hasil KPMG Singapore *Fraud* Survey (2014) bahwa penyuapan dan korupsi merupakan telah menjadi perhatian besar dan banyak dilakukan oleh perusahaan bisnis multi-nasional. Dilihat dari orang yang melakukan, *fraud* di Singapura paling banyak dilakukan oleh karyawan dengan rentang usia 25 sampai 40 tahun dan karyawan dengan masa kerja 2 hingga 5 tahun.

2.2.1.2 Malaysia

Hasil dari survei ini menemukan bahwa suap dan korupsi merupakan praktek yang banyak terjadi di Malaysia (KPMG Malaysia Fraud, Bribery, dan Corruption Survey, 2013). Sebagian besar responden mengatakan bahwa suap

atau praktek-praktek korupsi terjadi secara luas di Malaysia. Responden lain mengatakan bahwa praktek suap atau korupsi meningkat karena ekonomi yang sulit dan meningkatnya persaingan. Menurut hasil survei KPMG Malaysia *Fraud, Bribery, dan Corruption Survey* (2013), perusahaan di Malaysia memiliki ketergantungan yang kuat pada metode yang digunakan untuk mendeteksi *fraud*, dengan 51% dari mereka yang disurvei menyatakan bahwa audit internal adalah cara terbaik untuk proaktif mendeteksi *fraud*.

KPMG Malaysia *Fraud, Bribery, dan Corruption Survey* (2013) menunjukkan bahwa *fraud* di Malaysia paling banyak dilakukan oleh karyawan dengan melakukan pencurian kas dalam bentuk *larceny* maupun *skimming*. Hal ini disebabkan karena lemahnya sistem pengendalian internal di perusahaan serta kurangnya kemampuan tim audit internal untuk mendeteksi *fraud*. Hasil survei juga menunjukkan bahwa seseorang cenderung melakukan *fraud* karena gaya hidup, adanya tekanan finansial dan tekanan dari keluarga dari orang tersebut.

2.2.1.3 Tiongkok

Dalam sejarahnya, korupsi yang berlangsung di Tiongkok telah berakar sejak ribuan tahun yang lalu. Hal ini bahkan terlihat dalam setiap proses pergantian kekuasaan dinasti di Tiongkok sehingga membentuk sebuah pola yang selanjutnya disebut sebagai teori siklus dinasti di Tiongkok. Kasus-kasus korupsi yang banyak tercatat dalam sejarah Tiongkok adalah korupsi yang dilakukan oleh kasim istana. Para kasim istana bertugas melayani selir kaisar dan memimpin urusan rumah tangga. Mereka biasanya banyak mengetahui rahasia dalam istana (Darini, 2010).

Survei yang dilakukan oleh EY Fraud Investigation dan Dispute Services (2013) menyatakan bahwa pemerintah Tiongkok sudah efektif dalam memberantas korupsi, 35% dari responden percaya bahwa pemerintah Tiongkok dalam usaha memberantas penyuapan memiliki dampak yang besar. Sebagian besar kasus penyuapan dan korupsi di Tiongkok timbul dari manajemen kas yang buruk dan sistem pembayaran kontrak yang tidak jelas.

Saat ini Pemerintah Tiongkok sendiri sedang sangat fokus memberantas korupsi. Sepanjang 2014, mereka telah menghukum 13.000 pejabat di semua sektor tanpa pandang bulu (Okezone, 2014). Presiden Xi Jinping telah menyerukan bahwa korupsi adalah ancaman bagi masa depan Partai Komunis Tiongkok dan ia bersumpah akan memburu “macan” elit maupun “lalat” rendahan.

2.2.1.4 Korea Selatan

Perusahaan Korea Selatan telah menikmati sukses luar biasa dengan pertumbuhan ekonomi dalam beberapa tahun terakhir dengan harapan pertumbuhan PDB riil sebesar 4.1% pada tahun 2014. Dengan latar belakang ini, perusahaan di Korea Selatan mengatakan bahwa *fraud* seperti penyuapan, dan korupsi merupakan tindakan yang tidak lazim (EY Fraud Investigation dan Dispute Services, 2013).

2.2.2 *Fraud* di Indonesia

Indonesia merupakan negara yang besar dengan sumber daya dan penduduk yang terbanyak di dunia sehingga memunculkan potensi yang besar untuk mendirikan bisnis di Indonesia. Dampak dari hal tersebut adalah

memunculkan suatu persaingan bisnis yang ketat disetiap sektor usaha. Berdasarkan alasan tersebut tidak menjadi sebuah kejutan apabila di Indonesia banyak kasus penyuapan. Survei dari EY Fraud Investigation & Dispute Services (2013) bahwa kasus penyuapan sudah tersebar luas di Indonesia dan menjadi hal biasa.

Survei dari KPMG Australia (2010) menempatkan Indonesia sebagai negara yang banyak terjadi kasus korupsi. Meskipun sudah banyak regulasi yang mengatur tentang hukum korupsi, masih perlu supervisi yang lebih dari regulator dan pemerintah di untuk mengurangi ancaman *fraud*, penyuapan, dan korupsi.

2.3. Teori

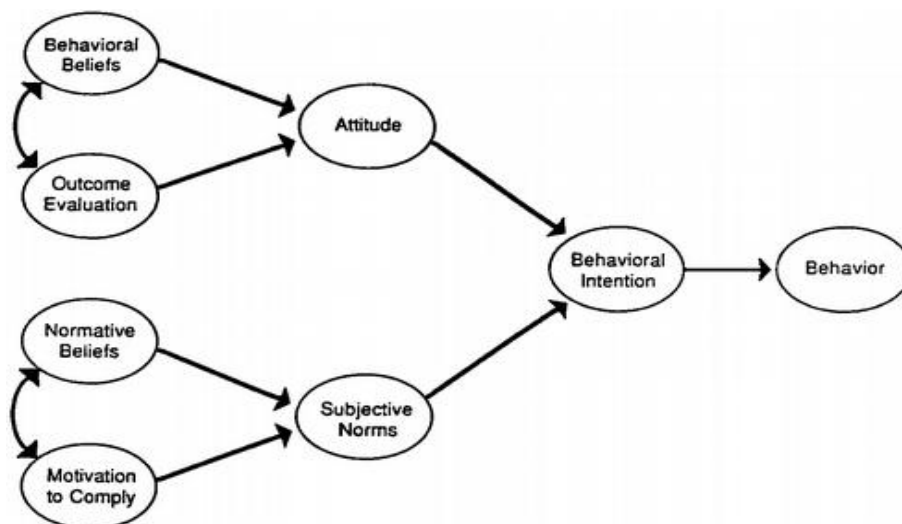
2.3.1 *Theory of Reasoned Action*

Theory Reasoned Action (TRA) adalah sebuah model yang banyak dipelajari dalam psikologi social (Fishbein dan Ajzen, 1975). Teori tersebut digunakan untuk mempelajari perilaku manusia dan untuk mengembangkan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. TRA memberikan suatu gambaran bahwa sebelum seseorang berperilaku terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga memunculkan *intention* sebelum menjadi *behavior*.

Intention diasumsikan untuk menangkap faktor yang memotivasikan untuk melakukan sebuah perilaku (Azjen dan Beck, 1991). Hal itu mengindikasikan seberapa berat seseorang ingin mencoba atau berapa banyak usaha yang direncanakan untuk digunakan dalam rangka menunjukan perilakunya. Seperti sebuah aturan umum, semakin kuat *intention* untuk terlibat dalam sebuah perilaku

semakin besar kemungkinan untuk melakukannya. Bagaimanapun, *intention* dalam perilaku akan diekspresikan jika perilaku yang dimaksud tersebut dibawah kendali kehendaknya. TRA menjelaskan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku yaitu *attitude toward behavior* dan *subjective norms*.

Attitude toward behavior adalah salah satu faktor dari intention. Dalam TRA, sikap (*attitude*) mengacu pada *attitude toward behavior* yang mana seseorang secara positif atau negatif mengevaluasi diri untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku (Ajzen, 2002). TRA juga menjelaskan bahwa sikap seseorang dikembangkan dengan adanya *belief*. Artinya, seseorang memiliki keyakinan-keyakinan terhadap perilaku dan merupakan keyakinan yang akan mendorongnya untuk terbentuknya suatu sikap. Setelah seseorang memiliki keyakinan, seseorang cenderung melakukan evaluasi (*outcome evaluation*) apakah berdasarkan keyakinannya tersebut suka atau tidak suka untuk menjadikannya sebagai perilaku.



Gambar 2.3 Theory of Reasoned Action

(Ajzen, 1991)

Sikap mewakili perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap suatu obyek. Sikap sebagai konstruk psikologis (*psychological constructs*) yang menunjukkan status mental seseorang yang digunakan oleh individu untuk menyusun cara mereka mempersepsikan lingkungan mereka dan memberi petunjuk cara meresponnya.

Kotler (2003) mendefinisikan sikap sebagai evaluasi, perasaan emosional, dan kecenderungan bertindak baik yang *favorable* maupun *unfavorable* dari seseorang terhadap suatu obyek atau *idea*. Sikap relatif sulit berubah dan sikap membuat orang berperilaku relatif konsisten terhadap suatu obyek. Sikap dapat didefinisikan sebagai suatu evaluasi menyeluruh yang memungkinkan individu merespons dengan cara yang menguntungkan atau tidak menguntungkan secara konsisten berkaitan dengan suatu obyek (Engel, Blackwell, dan Miniard, 1994).

Berdasarkan TRA, faktor lain yang mempengaruhi niat (*intention*) adalah norma subjektif (*subjective norms*). Menurut Ajzen dan Beck (1991) norma subjektif (*subjective norms*) mengacu pada tekanan sosial yang diterima untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Artinya norma ini menilai sejauh mana orang akan melakukan suatu perilaku berdasarkan pandangan atau tekanan dari orang lain terhadap perilaku yang akan dilakukan.

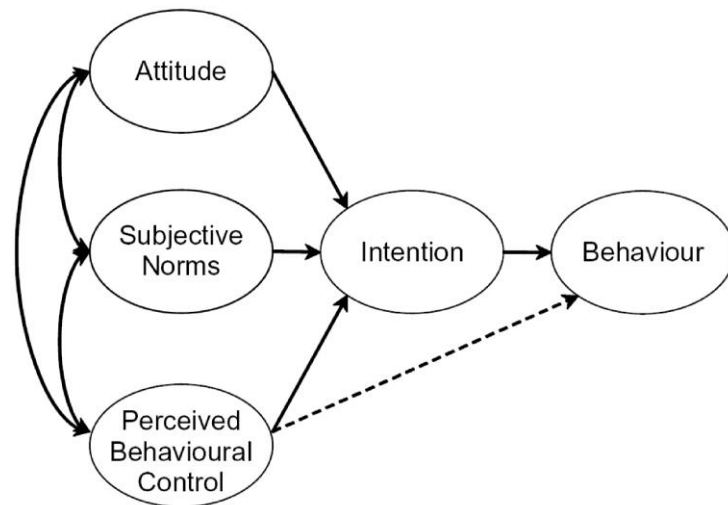
Norma subjektif (*subjective norms*) sebagai persepsi individu apakah orang yang dianggap penting baginya melakukan hal yang sama sehingga berpikir bahwa perilaku itu harus dilakukannya (Fishbein dan Ajzen, 1975). Norma ini menjelaskan bahwa seseorang melihat perilaku tersebut dari pandangan orang lain atau orang yang dianggap penting baginya sehingga termotivasi untuk melakukan

suatu perilaku. Dengan kata lain bahwa seseorang harus menilai dulu apakah masukan atau tekanan dari orang lain tersebut akan diterima atau tidak terima sesuai dengan keinginan hati orang tersebut.

2.3.2 *Theory of Planned Behavior*

TPB adalah teori pengembangan dari TRA, yang dirasa butuh untuk menangani batasan dari teori asli (TRA) yang tidak menangani perilaku orang dimana seseorang tidak memiliki kendali terhadap kehendaknya (Ajzen dan Beck, 1991).

Ajzen dan Beck (1991) menambahkan satu konstruk baru dalam mengembangkan TRA yaitu *Perceived Behavior Control* (PBC). Konstruk ini ditambahkan dalam upaya untuk memahami keterbatasan yang dimiliki individu dalam melakukan perilaku tertentu. Seseorang melakukan atau tidak melakukan suatu *intense* dan perilaku tidak hanya didasarkan pada sikap dan norma subjektif saja, tetapi juga persepsi individu terhadap kontrol yang dapat dilakukan yang bersumber pada keyakinannya. TPB berasumsi bahwa biasanya manusia berperilaku sesuai dengan pertimbangan akal sehat mereka, mempertimbangkan perilakunya berdasarkan informasi yang tersedia dan secara implisit dan eksplisit juga mempertimbangkan akibat dari tindakan mereka.



Gambar 2.4. Theory of Planned Behavior

(Ajzen, 1991)

Perceived behavioral control mengacu pada persepsi kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku dan diasumsikan untuk mencerminkan pengalaman masa lalu dalam mengantisipasi hambatan dan rintangan. Dalam *perceived behavioral control* terdapat control belief yang merupakan keyakinan pada seseorang yang dapat diperoleh dari beberapa hal, antara lain pengalaman melakukan perilaku yang sama atau pengalaman orang lain sehingga orang tersebut merasa mempunyai keyakinan bahwa sanggup untuk melakukannya. Atas dasar pengalaman dari diri sendiri maupun orang lain terjadi peningkatan pada keyakinan seseorang dan mengurangi hambatan atau kesulitan untuk menampilkan suatu perilaku.

2.4 Faktor-Faktor Kecenderungan Melakukan *Fraud*

2.4.1 Kecerdasan Spiritual

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dengan signifikan terhadap kepemimpinan (Supriyanto dan Troema, 2010). Hal ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kepemimpinan akan semakin baik. Seseorang pemimpin seharusnya mempunyai tingkat keimanan dan ketakwaan yang tinggi, sehingga memahami bahwa kemampuan memimpin yang ia miliki adalah pemberian Tuhan.

Supriyanto dan Troema (2010) pemimpin hendaknya memiliki spiritualitas yang meliputi transformasi spiritual dan mencari nilai-nilai luhur di tempat kerja. Pemimpin dengan kesadaran spiritual akan menumbuhkan rasa tanggung jawab pada sesama manusia dan Tuhannya, sebagaimana empat sifat yang melekat dalam diri Rasulullah dalam memimpin umatnya.

Pawar (2009) menyatakan bahwa ada empat konsep yang merupakan pelopor/pendahulu konsep spiritualitas dalam budaya organisasi yang sama-sama memiliki perhatian pada *self-interest transcendent* sebagaimana dalam spiritualitas di tempat kerja dan termasuk pada kepemimpinan. Jika para karyawan mempresepsikan adanya dukungan organisasi kepada mereka, maka mereka akan juga memberikan keuntungan bagi organisasi pula. Hal ini disebut dengan norma kebalikan (*norm of reciprocity*), satu pihak akan membalas kebaikan dari pihak yang memberikan kebaikan pula. Ini terbukti dimana adanya spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi ditempat kerja. Di

dalam penelitian Pawar (2009) secara prinsip memperlihatkan adanya penjelasan teoritis spiriualitas, yang mengidentifikasi empat bidang kajian, yaitu kepemimpinan transformasional, perilaku kewargaan organisasi, dukungan organisasi, dan keadilan prosedural.

Jadi artinya di dalam perilaku kecurangan karyawan dalam perusahaan tergantung terhadap kecerdasan spiritual yang diyakininya. Kecerdasan spiritual juga dapat mempengaruhi budaya organisasi dan moral kepemimpinannya.

2.4.2 Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Konsep tentang budaya organisasi telah dijabarkan dari berbagai perspektif dalam banyak literatur. Akibatnya, tidak ada definisi tunggal dari budaya organisasi. Budaya adalah apa yang kelompok pelajari selama periode waktu sebagai kelompok yang memecahkan masalahnya dari kelangsungan hidup di lingkungan luar dan permasalahannya dari integrasi internal (Schein, 2004). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan perilaku-perilaku yang membedakan antara organisasi satu dengan yang lain. Menurut Schein (2004) budaya organisasi didefinisikan sebagai gejala dinamis di sekeliling kita sepanjang waktu, yang secara terus menerus dilakukan dan diciptakan melalui interaksi dengan pihak lain dan dibentuk oleh perilaku pimpinan dan yang terdiri dari struktur, rutinitas, aturan-aturan dan norma-norma yang membimbing dan membatasi perilaku.

Budaya organisasi dapat memainkan sebuah peran penting dalam pengembangan moral dari anggota organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai seprangkat dari asumsi, nilai, dan kepercayaan yang dibagikan kepada

anggota organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi pikiran dan perasaan, dan panduan perilaku. Budaya organisasi dapat berkontribusi ke dalam pengembangan moral dengan mengizinkan tanggung jawab pembuatan keputusan oleh anggota organisasi (Trevino, 1986).

Dalam hal ini suatu budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan, dan pengembangan moral dari seseorang untuk melakukan suatu perilaku. Budaya organisasi yang baik tidak akan memberikan peluang untuk terjadi kecurangan. Budaya organisasi yang baik akan membentuk para anggota organisasi untuk memiliki *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian organisasi) (Pratiwi, 2014).

2.4.3 Moral Kepemimpinan (*Morality Leadsip*)

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Pemimpin adalah seorang yang diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam TRA terdapat faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan perilaku berdasarkan pengaruh dari orang lain yaitu *subjective norms*. Menurut Ajzen dan Beck (1991) *subjective norms* merupakan dorongan dari orang yang dianggap penting memberikan dorongan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Artinya norma ini menilai sejauh mana orang akan melakukan suatu perilaku berdasarkan perilaku dari orang yang dijadikan sebagai referensi atau panutan.

Dalam kaitannya terhadap moralitas pemimpin, seorang pemimpin menjadi panutan bagi bawahannya dalam berperilaku. Penelitian yang dilakukan oleh Kaptein (2007) mengungkapkan bahwa pimpinan berpengaruh terhadap sikap kecurangan karyawan di perusahaan. Artinya bahwa perilaku kecurangan karyawan di perusahaan tergantung bagaimana perilaku dari seorang pemimpin. Perilaku dari pemimpin akan dijadikan referensi oleh karyawan untuk berperilaku kecurangan.

2.4.4 Pengaruh Faktor Demografi sebagai Variabel Moderasi

Dalam penelitian ini terdapat faktor demografis yaitu jenis kelamin dan pengalaman kerja sebagai faktor moderasi. Kedua faktor demografis tersebut akan diuji sebagai faktor moderasi dalam penelitian ini.

2.4.4.1 Jenis Kelamin (*Gender*)

Jenis kelamin adalah suatu pengkategorian untuk membedakan kedudukan antara pria dan wanita. Terdapat beberapa pendapat mengenai jenis kelamin, pertama jenis kelamin diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku (Umar, 1999). Kemudian yang kedua bahwa jenis kelamin adalah konsep cultural yang berupaya membuat perbedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional laki-laki dan perempuan yang berkembang di masyarakat. Dapat diprediksi bahwa jenis kelamin berhubungan dalam melakukan kecurangan (*fraud*). Dalam penelitian Wong (1985) menyimpulkan bahwa pelaku kecurangan antara pria dan wanita memiliki rasio 4:1 di mana pria lebih memiliki keberanian untuk melakukan kecurangan daripada wanita. Pria cenderung berpegang pada sikapnya

sedangkan wanita bergantung pada norma sosial yang menuntunnya kearah putusan etis terkait kecenderungan melakukan kecurangan.

2.4.4.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan faktor yang menunjang bagi setiap individu maupun kelompok dalam bidang pekerjaan yang digeluti. Semakin banyak pengalaman kerja diperoleh, maka semakin meningkat pula keahlian yang dimiliki seseorang. Beberapa definisi berikut akan memberikan penjelasan tentang pengalaman kerja itu sendiri, antara lain :

Hendrika (2012 : 35) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai berikut :

“Pengalaman menunjukan berapa lama seseorang telah berkarya dalam menerapkan keahliannya di masyarakat. Pengalaman memberikan gambaran nyata performance seseorang dalam meniti kariernya. Pengalaman membentuk seseorang menjadi bijaksana karena pengalaman yang diperoleh baik pengalaman yang baik maupun yang buruk, karena dia pernah merasakan menemukan pemecahan masalah dan bagaimana memenangkan argumentasi serta telah memperoleh rezeki keahliannya tersebut”.

Dari penelitiannya, Hendrika (2012) mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif, hal ini mengartikan bahwa pengalaman kerja membuat seseorang lebih bijaksana dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Sehingga bisa menekan tingkat keinginan karyawan untuk melakukan kecurangan.

2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kecurangan cukup banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Adapun beberapa penelitian yang telah dilakukan disajikan pada Tabel 2.1.

No.	Faktor	Penelitian Sebelumnya	Hasil
1.	Kecerdasan Spiritual	Supriyanto dan Troema, 2010	Menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dengan signifikan terhadap kepemimpinan
2.	Organization Culture	Trevino, 1986	Dalam penelitiannya budaya organisasi mempengaruhi negatif terhadap terjadinya kecurangan.
3.	Morality Leadership	Alifah, 2014	Hasil penelitian ini adalah moralitas dan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh untuk kecenderungan melakukan kecurangan.
4.	Jenis Kelamin	Wong (1985)	Menyimpulkan bahwa pelaku kecurangan antara pria dan wanita memiliki rasio 4:1, di mana pria lebih memiliki keberanian untuk melakukan kecurangan daripada wanita.
5.	Pengalaman Kerja	Hendrika, 2012	Mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif.

2.6 Kerangka Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Budaya Organisasi

Pawar (2009) menyatakan bahwa ada empat konsep yang merupakan pelopor/pendahulu konsep spiritualitas dalam budaya organisasi yang sama-sama memiliki perhatian pada *self-interest transcendent* sebagaimana dalam spiritualitas

di tempat kerja dan termasuk pada kepemimpinan. Jika para karyawan mempresepsikan adanya dukungan organisasi kepada mereka, maka mereka akan juga memberikan keuntungan bagi organisasi pula. Hal ini disebut dengan norma kebalikan (*norm of reciprocity*, satu pihak akan membalas kebaikan dari pihak yang memberikan kebaikan pula. Ini terbukti dimana adanya spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi ditempat kerja.

Dari uraian di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Budaya Organisasi

2.6.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Moral Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dengan signifikan terhadap kepemimpinan (Supriyanto dan Troema, 2007). Hal ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kepemimpinan akan semakin baik. Seseorang pemimpin seharusnya mempunyai tingkat keimanan dan ketakwaan yang tinggi, sehingga memahami bahwa kemampuan memimpin yang ia miliki adalah pemberian Tuhan. Dari uraian di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Moral Kepemimpinan

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi (*Organization Culture*) Terhadap Kecenderungan Melakukan Kecurangan (*Fraud*)

Budaya organisasi dapat memainkan sebuah peran penting dalam pengembangan moral dari anggota organisasi sehingga dapat membentuk karakter dari anggota organisasi. Budaya organisasi dapat berkontribusi ke dalam pengembangan moral dengan mengizinkan tanggung jawab pembuatan keputusan

oleh anggota organisasi (Trevino, 1986). Pratiwi (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya kecurangan. Artinya, semakin baik budaya organisasi maka kecenderungan kecurangan akan menurun. Dari uraian di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Budaya Organisasi (*Organization Culture*) berpengaruh terhadap kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud intention*).

2.6.4 Pengaruh Moral Kepemimpinan (*Morality Leadership*) Terhadap Kecenderungan Melakukan Kecurangan (*Fraud*)

Kahar (2008) moral pemimpin adalah seorang yang diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin merupakan seorang panutan yang pantas dicontoh oleh bawahannya sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kaptein (2007) mengungkapkan bahwa pimpinan berpengaruh terhadap sikap karyawan di perusahaan. Artinya bahwa perilaku kecurangan karyawan di perusahaan tergantung bagaimana perilaku dari seorang pemimpin. Perilaku dari pemimpin akan dijadikan suatu referensi oleh karyawan untuk berperilaku didalam perusahaan. Dari uraian di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Moral Kepemimpinan (*Morality Leadership*) berpengaruh terhadap kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud intention*).

2.6.5 Hipotesis yang Berhubungan dengan Pengaruh Faktor Demografi sebagai Variabel Moderasi

Selain empat faktor utama, dua faktor moderasi diajukan dalam penelitian ini, yaitu jenis kelamin dan pengalaman kerja. Hipotesis mengenai kedua faktor moderasi ini dikembangkan atas dasar literatur seperti yang telah dibahas Bab 2 ini.

2.6.5.1 Hipotesis yang Berhubungan dengan Jenis Kelamin (*Gender*)

Pembahasan mengenai jenis kelamin dalam kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*) semakin berkembang dan mendapatkan perhatian yang cukup besar. Jenis kelamin (*Gender*) diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara pria dan wanita dilihat dari segi nilai dan tingkah laku.

Menurut Wong (1985) antara pria dan wanita berbeda pada reaksi emosional dan kemampuan membaca orang lain. Wanita menunjukkan ungkapan emosi yang lebih besar daripada pria, mereka mengalami emosi yang lebih hebat, mereka menampilkan ekspresi dari emosi baik yang positif maupun negatif, kecuali kemarahan. Wanita lebih baik dalam membaca isyarat-isyarat non verbal dibandingkan pria. Dalam penelitian Wong (1985) menyimpulkan bahwa pelaku kecurangan antara pria dan wanita memiliki rasio 4:1 di mana pria lebih memiliki keberanian untuk melakukan kecurangan daripada wanita.

Namun menurut Wicaksono (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*) tidak dipengaruhi oleh demografi yang meliputi latar belakang oleh jenis kelamin atau pengalaman kerja (tahun).

Dengan adanya ketidaksesuaian dari hasil penelitian sebelumnya, maka perlu justifikasi untuk diteliti lebih lanjut dan diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Jenis Kelamin (*Gender*) sebagai Faktor Moderasi Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Melakukan Kecurangan (*Fraud*).

2.6.5.2 Hipotesis yang Berhubungan dengan Pengalaman Kerja

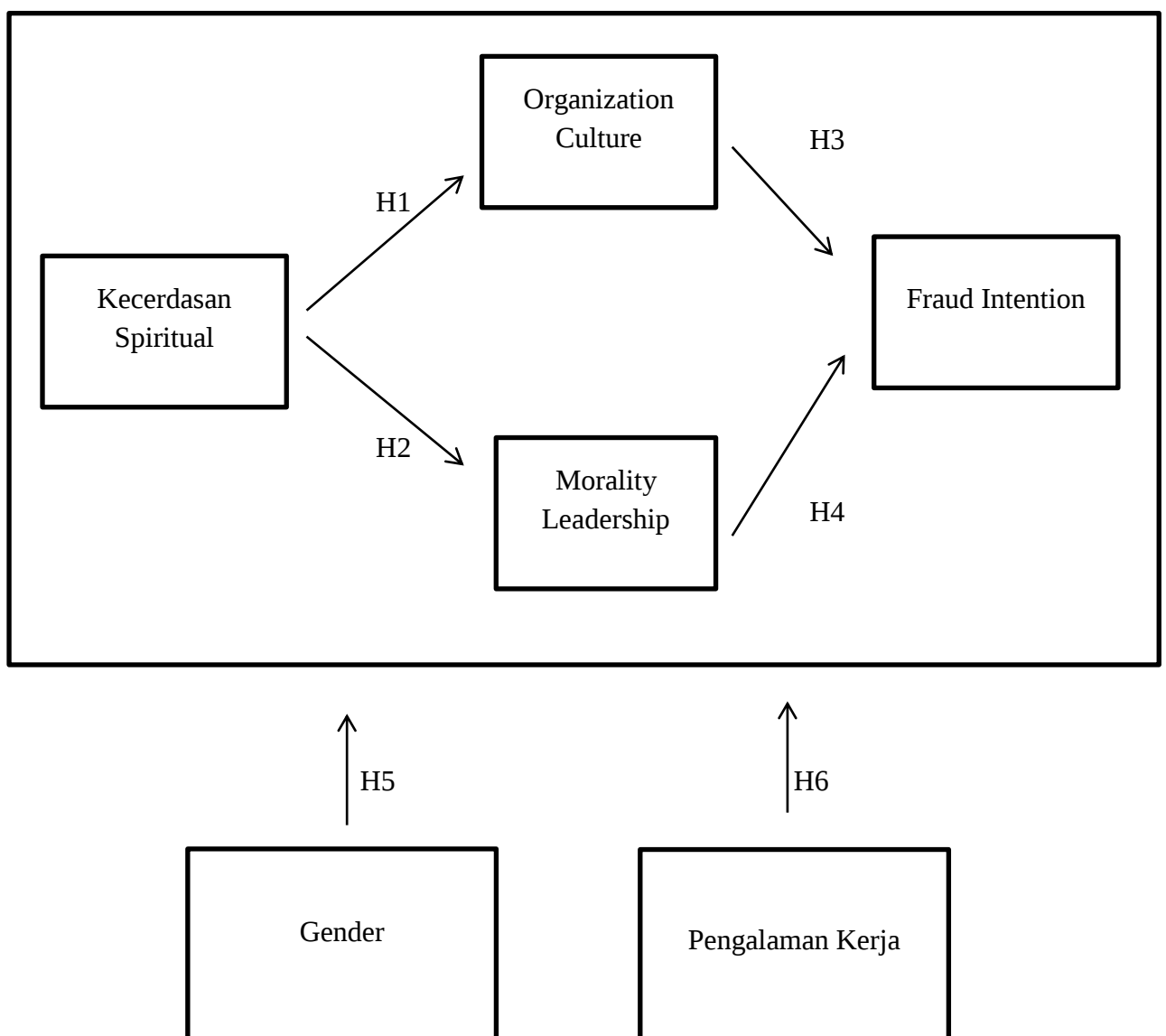
Dalam penelitian sebelumnya peneliti berupaya untuk menghubungkan pengalaman kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*). Diprediksi pula bahwa pengalaman kerja berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*). Hendrika (2012) hasil dari penelitiannya mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif, hal ini mengartikan bahwan pengamalan kerja membuat seseorang lebih bijaksana dalam pemecahan masalah yang diadapinya. Sehingga bisa menekan tingkat keinginan karyawan untuk melakukan kecurangan. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H6 : Pengalaman kerja sebagai Faktor Moderasi Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Melakukan Kecurangan (*Fraud*).

2.7 Kerangka Model Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara faktor yang diteliti (dalam hal ini faktor independen, faktor intervening, faktor dependen, dan faktor moderasi). Dengan mengacu pada

beberapa penelitian terdahulu, maka kerangka teoritis dalam penelitian ini memadukan faktor kecerdasan spiritual, faktor organization culture, faktor morality leadership, faktor kecurangan, serta faktor gender dan pengalaman kerja sebagai faktor moderasi yang berpengaruh terhadap kecurangan. Adapun kerangka konseptual yang dikembangkan dalam model disajikan pada gambar 2.5.



Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran faktor, teknik analisis data, dan pengujian kualitas data.

3.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu dengan cara mengumpulkan informasi secara luas dari sekumpulan subjek yang berkepentingan. Survei dapat dilakukan dengan menggunakan alat bantu kuesioner atau wawancara langsung dengan responden (Hadi, 2006). Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa metode survei adalah penelitian yang dilakukan dalam populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian, relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

3.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah karakteristik tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda untuk unit atau individu yang berbeda atau merupakan konsep yang diberi lebih dari satu nilai (Indriantoro dan Supomo, 2007). Obyek

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Universitas Islam Indonesia di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.3 Sumber Data

Peneliti menggunakan data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti.

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam melakukan sebuah penelitian, populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling berkaitan dan bermanfaat dalam proses pengumpulan data.

3.4.1 Populasi

Populasi sebagai kumpulan atau agregasi dari seluruh elemen-elemen atau individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu penelitian (Hadi, 2006). Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi dalam penelitian meliputi seluruh karyawan bagian keuangan di setiap fakultas Universitas Islam Indonesia di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik tertentu dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi (Sekaran, 2003). Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh

karyawan bagian keuangan fakultas Universitas Islam Indonesia di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap unsur dalam populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel dari setiap anggota populasi tidak mengetahui akan dipilih sebagai obyek dalam penelitian (Cooper dan Schindler, 2003). Sedangkan pemilihan responden berdasarkan *convenience sampling* dimana informasi diambil dari anggota populasi yang bersedia mengisi kuesioner (Sekaran, 2003).

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian adalah konsep yang mempunyai variasi dalam nilai. Variabel akan diukur melalui dimensi dan indikator-indikator yang relevan (Supardi, 2005). Seluruh variabel diukur menggunakan item-item pendukung berdasarkan skala likert dengan skor 1 sampai 6. Responden harus memilih enam jawaban yang tersedia dari rentang jawaban 1 sampai 6.

Nilai 1 sampai 3 bermakna sangat tidak setuju hingga agak tidak setuju. Nilai di rentang tersebut menunjukkan tingkat ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan kuesioner. Nilai 4 sampai 6 bermakna agak setuju hingga setuju sekali. Artinya nilai di rentang tersebut menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan kuesioner.

3.6.1 Kecerdasan Spiritual

Pawar (2009) menyatakan bahwa ada empat konsep yang merupakan pelopor/pendahulu konsep spiritualitas dalam budaya organisasi yang sama-sama memiliki perhatian pada *self-interest transcendent* sebagaimana dalam spiritualitas di tempat kerja dan termasuk pada kepemimpinan. Jika para karyawan mempresepsikan adanya dukungan organisasi kepada mereka, maka mereka akan juga memberikan keuntungan bagi organisasi pula. Hal ini disebut dengan norma kebalikan (*norm of reciprocity*, satu pihak akan membalas kebaikan dari pihak yang memberikan kebaikan pula. Ini terbukti dimana adanya spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi di tempat kerja. Adapun item pertanyaan yang diajukan seperti yang ada pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Item Pertanyaan Kecerdasan Spiritual

Variabel	Item Pertanyaan	Referensi
<i>Kecerdasan Spiritual</i>	Saya sangat percaya dengan Tuhan	(Supriyanto dan Troema, 2007), dan (Pawar, 2009)
	Agama saya mendukung saya rasa harga diri dan identitas.	
	Beribadah kepada Tuhan merupakan dasar hidup saya.	
	Hubungan dengan Tuhan adalah makna dan arti hidup saya.	
	Tuhan memotivasi saya untuk memutuskan sesuatu yang terbaik, bahkan dalam keadaan sulit.	
	Dalam cobaan dan kesusahan saya percayakan kepada Tuhan.	

3.6.2 *Organization Culture*

Menurut Schein (2004) budaya organisasi adalah gejala dinamis sepanjang waktu, yang secara terus menerus dilakukan dan diciptakan melalui interaksi dengan pihak lain dan dibentuk oleh perilaku pimpinan dan yang terdiri dari struktur, rutinitas, aturan-aturan dan norma-norma yang membimbing dan membatasi perilaku. Variabel ini menjelaskan suatu budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan, dan pengembangan moral dari seseorang untuk melakukan suatu perilaku. Adapun item pertanyaan yang diajukan seperti yang ada pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Item Pertanyaan *Organization Culture*

Variabel	Item Pertanyaan	Referensi
<i>Organization Culture</i> (Budaya Perusahaan)	Di organisasi ini, orang-orang bertanggung jawab atas tindakan mereka.	Kaptein (2007)
	Di organisasi ini, perilaku etis dinilai sangat tinggi	
	Jika perlu, atasan saya akan mendisiplinkan jika karyawan berperilaku tidak etis	
	Dalam lingkungan kerja saya, karyawan akan dihukum jika mereka berperilaku tidak etis	
	Dalam lingkungan kerja saya, perilaku etis dihargai	
	Dalam lingkungan kerja saya, karyawan yang perilaku dirinya dengan integritas memiliki kesempatan lebih besar untuk menerima penilaian kinerja positif dari karyawan yang perilaku dirinya tanpa integritas	

3.6.3 *Morality Leadership*

Kepemimpinan diartikan sebagai proses yang mempengaruhi dan juga mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Variabel ini bertujuan untuk menunjukan peran dari pemimpin untuk dijadikan sebagai panutan atau referensi bagi bawahannya. Perilaku seorang pemimpin akan diikuti oleh karyawan sehingga perilaku bawahan akan mengikuti perilaku dari atasan atau pemimpinnya. Adapun pernyataan yang dimaksud adalah seperti yang ada pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Item Pertanyaan *Morality Leadership*

Variabel	Item Pertanyaan	Referensi
<i>Morality Leadership</i> (moral Kepemimpinan)	Atasan saya menetapkan contoh yang baik dalam hal etika bertingkah laku.	(Kaptein, 2007)
	Atasan saya adalah orang yang tulus dan jujur.	
	Atasan tidak memperoleh keuntungan pribadi yang dilarang.	
	Atasan adalah model peran yang baik untuk diikuti	
	Atasan selalu mempraktekkan apa yang dia katakan	
	Atasan saya memenuhi tanggung jawabnya.	

3.6.4 *Fraud Intention*

Wilopo (2009) *Fraud* merupakan sebuah kejahatan yang terjadi akibat rusaknya pola pikir. Kecenderungan melakukan kecurangan didasarkan pada adanya kesempatan untuk melakukan, tekanan yang ada pada dirinya, dan adanya rasionalisasi bahwa tindakannya adalah benar. Item pertanyaan dalam variabel ini menyebutkan indikasi-indikasi terjadinya kecurangan di dalam organisasi.

Indikasi tersebut merupakan gejala awal untuk terjadinya kecurangan baik untuk kepentingan pribadi maupun organisasi. Adapun item pertanyaan yang diajukan seperti yang ada pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Item Pertanyaan *Fraud Intention*

Variabel	Item Pertanyaan	Referensi
<i>Fraud Intention</i>	Memperkecil biaya yang dicatat diperbolehkan agar laba perusahaan terlihat tinggi.	(Wilopo, 2009)
	Karyawan tidak sepatutnya berusaha untuk tidak menerima pembayaran fiktif.	
	Wajar bila menggunakan kendaraan kantor untuk kepentingan pribadi.	
	Suatu kewajaran apabila karyawan meminta imbalan ke supplier agar barangnya diterima perusahaan.	
	Di perusahaan ini, seringkali karyawan diam saja bila karyawan lain bertindak merugikan perusahaan.	
	Piutang perusahaan diperbesar agar keuangan perusahaan terlihat bagus.	

3.6.5 Gender

Jenis kelamin adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Fakih, 2001). Sedangkan menurut Mosse (1993) jenis kelamin merupakan seperangkat peran yang dimainkan untuk menunjukkan kepada orang lain bahwa seseorang tersebut maskulin atau feminim. Adapun pernyataan yang dimaksud dari jenis kelamin ini berupa pertanyaan dalam profil responden mengenai karakteristik individu dan setiap responden dapat mengisikan pada kolom pria atau wanita.

3.6.6 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984). Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu salah satunya adalah lama waktu/ masa kerjanya seorang karyawan tersebut bekerja dalam sebuah perusahaan. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

3.7 Uji Kualitas Data

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari instrument yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi 2 (dua) persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable* (Ghozali, 2006).

3.7.1 Alat Analisis Data

Semua data yang dikumpulkan sesuai dengan karakteristik responden yang dituju pada kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*). Data-data tersebut berupa data tentang demografi responden dan jawaban responden atas pertanyaan pada kuesioner yang telah diberikan. Pada penelitian ini menggunakan dua analisa data yaitu metode deskriptif dan analisa kuantitatif. Penjelasan dari data

demografi menggunakan metode deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2010).

Untuk menguji hipotesis menggunakan analisa kuantitatif. Model penelitian kuantitatif dianalisa menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), dengan menggunakan bantuan software PLS (*Partial Least Square*). PLS merupakan metode analisis yang powerfull dan sering disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi; contohnya data harus terdistribusi secara normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen. Pada dasarnya PLS digunakan untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data (Ghozali, 2006). Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten yang didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Ghozali, 2006).

3.7.2 Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Data kualitatif dicatat bukan dengan angka tetapi dengan menggunakan klasifikasi-klasifikasi (Sugiyono, 2010). Analisis kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif adalah yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang didukung oleh teori dan data yang telah ditabulasi kemudian diikhtisarkan. Analisis ini digunakan untuk memperkuat analisis kuantitatif dengan menginterpretasikan hasil-hasil yang diperoleh dari analisis kuantitatif. Dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Dalam metode analisis deskriptif ini yang dianalisis menggunakan analisis kualitatif adalah karakteristik responden dan diskripsi faktor.

3.7.3 Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif merupakan analisis data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2010). Analisis Kuantitatif merupakan metode analisis data yang berdasarkan data-data statistik dimana pengumpulan, pengolahan, penyajian dan penganalisan data diketahui melalui perhitungan tertentu. Analisis ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Dalam penelitian ini analisis akan dilakukan dengan menggunakan program aplikasi PLS.

3.8 Pengujian Kualitas Data

Menurut Ghazali (2006), pengujian dengan menggunakan PLS pada dasarnya terdiri atas dua macam pengujian, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan struktural model (*inner model*).

3.9 Model Pengukuran (Outer Model)

3.9.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji ini digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti sehingga dapat diperoleh hasil yang valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010).

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh pernyataan yang ada dalam setiap variabel, yaitu untuk mengetahui tingkat kevalidan setiap pernyataan terhadap variabel penelitian. Varian yang didasarkan pada pendekatan PLS lebih sering digunakan karena PLS tidak mengharuskan pembebanan sampel dan merupakan distribusi bebas. Selain itu juga dilakukan dengan melihat nilai AVE (*average variance extracted*). Dikatakan valid apabila AVE lebih besar dari 0,5 (Ghozali, 2006).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrument mengukur konsep dan membantu menilai “ketepatan” sebuah pengukuran (Sekaran, 2003). Dalam PLS terdapat dua metode yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Latan dan Ghozali, 2012).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung reliabilitas konstruk dengan menggunakan *composite reliability* yaitu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Latan dan Ghozali, 2012).

3.10 Model Struktur (Inner Model)

Menurut (Ghozali, 2006) pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian.

3.10.1 Uji *R-Square* (R^2)

Pengukuran persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi *R-Square* (R^2) antara satu dan nol, di mana nilai *R-Square* (R^2) yang mendekati satu memberikan persentase pengaruh yang besar (Ghozali, 2006).

3.10.2 Uji T-Statistik

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat output dengan bantuan program aplikasi Smart PLS. Jika nilai t-hitung > t-tabel (1,64), pada taraf signifikansi 5% maka diterima atau signifikan (Ghozali, 2006).

3.10.3 *Path Coefficient*

Path coefficient adalah suatu model analisis jalur yang secara sistematis untuk membandingkan berbagai jalur yang bisa mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menjabarkan tentang hasil pengumpulan data, deskripsi responden, evaluasi pengukuran (*outer model*), menilai *inner model* atau model struktural hasil penelitian, dan pengujian hipotesis. Penulis menyebarkan 52 kuesioner di Universitas Islam Indonesia dan 52 kuesioner kembali dalam kurun waktu kurang lebih satu bulan.

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner seperti yang telah dijelaskan pada bab tiga. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* dengan subyek responden para kepala divisi atau bagian dan staf bagian keuangan di Universitas Islam Indonesia. Hasil pengumpulan data berupa kuesioner yang berhasil dikumpulkan dan memenuhi syarat disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Klasifikasi Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	%
Kuesioner yang disebar	52	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang kembali	52	100%
Kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang memenuhi syarat	52	100%

Sumber: Data Diolah

Pada penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 52 lembar (100%). Sedangkan kuesioner yang tidak kembali dan tidak lengkap dalam pengisian masing-masing sebesar 0 lembar (0%) kuesioner karena responden ragu-ragu untuk mengisi dan beberapa responden enggan mengisi

secara lengkap dikarenakan kesibukan mereka, sehingga kuesioner yang memenuhi syarat untuk dapat diolah dan dianalisis sebanyak 52 lembar (0%).

4.2 Analisis Deskriptif Statistik

Analisis ini menggambarkan tentang identitas responden yang diteliti dan deskripsi data variabel penelitian dari variabel kecerdasan spiritual, *organization culture*, *moral leadership*, dan *fraud intention*.

4.2.1 Deskriptif Identitas Responden

Deskripsi identitas 52 karyawan bagian keuangan Universitas Islam Indonesia secara lengkap adalah sebagai berikut :

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 52 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Pria	24	48%
Wanita	28	52%
Total	52	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Pada tabel di atas dapat diketahui dari 52 responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 24 orang (48%), sedangkan untuk responden wanita sebanyak 28 orang (52%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian keuangan Universitas Islam Indonesia adalah wanita.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 52 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
20-29 Tahun	8	15.4%
30-39 Tahun	8	15.4%
40-49 Tahun	21	40.4%
> 49 Tahun	15	28.8%
Total	52	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Pada tabel di atas dapat diketahui dari 52 responden yang mempunyai usia responden antara 20–29 tahun dan 30-39 tahun sebanyak 8 orang (15.4%), berusia antara 40– 49 tahun sebanyak 21 orang (40.4%), berusia diatas 49 tahun sebanyak 15 orang (28.8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian keuangan UII di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah berusia 40-49 tahun.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 52 responden diperoleh data Latar Belakang Pendidikan karyawan bagian keuangan UII di Daerah Istimewa Yogyakarta. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
SLTA	12	23.1%
D3	17	32.7%
S1	19	36.5%
S2	3	5.8%
S3	1	1.9%
Total	52	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Pada tabel di atas dapat diketahui dari 52 responden tentang latar belakang pendidikan responden, berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 12 orang (23,1%), berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 17 orang (32,7%), latar belakang pendidikan S1 sebanyak 19 orang (36,5%), serta latar belakang pendidikan S2 sebanyak 3 orang (5,8%), latar belakang pendidikan S3 sebanyak 1 orang (1,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian keuangan UII mayoritas berlatar pendidikan S1.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 52 responden diperoleh data tentang pengalaman responden. Karakteristik responden berdasarkan pengalaman dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman

Pengalaman	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
< 5 tahun	7	13%
6-10 tahun	7	13%
11-15 taun	7	13%
>16 tahun	31	61%
Total	52	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Pada tabel diatas dapat diketahui dari 52 responden mengenai pengalaman kerja responden. Karyawan dengan pengalaman > 16 tahun adalah sebesar 31 responden atau 61%, karyawan dengan pengalaman 11-15 tahun, 6-10 tahun, dan < 5 tahun masing-masing adalah 7 responden.

4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 52 responden diperoleh data tentang gaji responden. Karakteristik responden berdasarkan gajidapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
< 1.500.000	2	3.8%
>5.000.000	1	1.9%
1.500.000-3.000.000	26	50%
3.000.000-5.000.000	23	44.2%
Total	52	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Pada tabel di atas dapat diketahui dari 52 responden mengenai gaji responden. Karyawan dengan gaji Rp. 1.500.000-Rp. 3.000.000,- adalah sebesar 26 responden atau 50%, karyawan dengan gaji Rp. 3.000.000-Rp. 5.000.000,- adalah 23 responden, karyawan dengan gaji dibawah Rp. 1.500.000,- sebesar 2 responden, dan karyawan dengan gaji diatas RP. 5.000.000 sebesar 1 responden.

4.2.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 52 responden diperoleh data tentang Posisi Jabatan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan Posisi Jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

Posisi Jabatan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Kepala	20	38,5%
Staff	32	61,5%
Total	52	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Pada tabel di atas dapat diketahui dari 2 responden yang mempunyai jabatan sebagai staff sebanyak 32 orang (61,5%), dan mempunyai jabatan sebagai kepala sebanyak 20 orang (38,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini mempunyai jabatan sebagai staf keuangan.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap pertanyaan dari kecerdasan spiritual, *organizational culture*, *morality leadership*, dan *fraud intention* pada karyawan UII bagian keuangan yang terdiri dari beberapa item-item pernyataan dengan skala Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Agak Tidak Setuju, Agak Setuju, Setuju dan Sangat Setuju. Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item-item variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut :

$$\frac{B_{Max} - B_{Min}}{Kl} = I$$

I : Interval
 BMax : Rentang Tertinggi
 BMin : Rentang Terendah
 Kl : jumlah Kelas
 Interval = $\frac{6 - 1}{6}$
 Interval = 0,833

Kemudian penilaian variabel dihitung berdasarkan penilaian rata-rata pada setiap variabel, selanjutnya diskor dengan interval sebagai-berikut :

1. Interval >1.000 s/d 1.833 kategori Sangat Tidak Setuju
2. Interval >1.833 s/d 2.667 kategori Tidak Setuju
3. Interval >2.667 s/d 3.500 kategori Agak Tidak Setuju
4. Interval >3.500 s/d 4.333 kategori Agak Setuju
5. Interval >4.333 s/d 5.167 kategori Setuju
6. Interval >5.167 s/d 6.000 kategori Sangat Setuju

4.2.2.1 Variabel Kecerdasan Spiritual (X_1)

Pawar (2009) menyatakan bahwa ada empat konsep yang merupakan pelopor/pendahulu konsep spiritualitas dalam budaya organisasi yang sama-sama memiliki perhatian pada *self-interest transcendent* sebagaimana dalam spiritualitas di tempat kerja dan termasuk pada kepemimpinan. Jika para karyawan mempresepsikan adanya dukungan organisasi kepada mereka, maka mereka akan juga memberikan keuntungan bagi organisasi pula. Hal ini disebut dengan norma kebalikan (*norm of reciprocity*), satu pihak akan membalas kebaikan dari pihak yang memberikan kebaikan pula. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel kecerdasan spiritual dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Kecerdasan Spiritual

No item	Item Pernyataan	Rerata	Kategori
1	Saya sangat percaya dengan Tuhan	5.94	Sangat Tinggi
2	Agama saya mendukung saya rasa harga diri dan identitas.	5,83	Sangat Tinggi
3	Beribadah kepada Tuhan merupakan dasar hidup saya.	5,91	Sangat Tinggi
4	Hubungan dengan Tuhan adalah makna dan arti hidup saya.	5,81	Sangat Tinggi
5	Tuhan memotivasi saya untuk memutuskan sesuatu yang terbaik, bahkan dalam keadaan sulit.	5,77	Sangat Tinggi
6	Dalam cobaan dan kesusahan saya percayakan kepada Tuhan.	5,79	Sangat Tinggi
Rerata		5,84	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Pada Tabel di atas dapat dinyatakan variabel kecerdasan spiritual memiliki skor rata-rata sebesar 5,84 yang berada dalam interval ($>5,168$ s/d 6) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa tingginya tingkat kecerdasan spiritual responden. Tingkat keimanan dan ketakwaan yang tinggi, sehingga memahami bahwa kemampuan responden yang dimiliki adalah pemberian Tuhan

4.2.2.2 Organization Culture (X2)

Menurut Schein (2004) budaya organisasi adalah gejala dinamis sepanjang waktu, yang secara terus menerus dilakukan dan diciptakan melalui interaksi dengan pihak lain dan dibentuk oleh perilaku pimpinan dan yang terdiri dari struktur, rutinitas, aturan-aturan dan norma-norma yang membimbing dan

membatasi perilaku. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel *organization culture* dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel Organization Culture

No item	Item Pernyataan	Rerata	Kategori
1	Di organisasi ini, orang-orang bertanggung jawab atas tindakan mereka.	5,44	Sangat Tinggi
2	Di organisasi ini, perilaku etis dinilai sangat tinggi	5,17	Tinggi
3	Jika perlu, atasan saya akan mendisiplinkan jika karyawan berperilaku tidak etis	5,17	Tinggi
4	Dalam lingkungan kerja saya, karyawan akan dihukum jika mereka berperilaku tidak etis	5,13	Tinggi
5	Dalam lingkungan kerja saya, perilaku etis dihargai	4,96	Tinggi
6	Dalam lingkungan kerja saya, karyawan yang perilaku dirinya dengan integritas memiliki kesempatan lebih besar untuk menerima penilaian kinerja positif dari karyawan yang perilakunya tanpa integritas	5,13	Tinggi
Rerata		5,15	Tinggi

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Pada Tabel di atas dapat dinyatakan tingkat Variabel *organization culture* memiliki skor rata-rata sebesar 5,15 yang berada dalam interval (>4.333 s/d 5.167) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat budaya organisasi yang telah diterapkan oleh UII. Responden sudah mampu mengimplementasikan budaya organisasi seperti struktur, rutinitas, aturan-aturan dan norma-norma yang membimbing dan membatasi perilaku

4.2.2.3 Variabel Moral Leadership (X3)

Kepemimpinan diartikan sebagai proses yang mempengaruhi dan juga mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Variabel ini bertujuan untuk menunjukan peran dari pemimpin untuk dijadikan sebagai panutan atau referensi bagi bawahannya. Perilaku seorang pemimpin akan diikuti oleh karyawan sehingga perilaku bawahan akan mengikuti perilaku dari atasan atau pemimpinnya. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel *morality leadership* dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel Morality Leadership

No item	Item Pernyataan	Rerata	Kategori
1	Atasan saya menetapkan contoh yang baik dalam hal etika bertingkah laku.	5,25	Sangat Tinggi
2	Atasan saya adalah orang yang tulus dan jujur.	5,23	Sangat Tinggi
3	Atasan tidak memperoleh keuntungan pribadi yang dilarang.	5,09	Tinggi
4	Atasan adalah model peran yang baik untuk diikuti	5,21	Sangat Tinggi
5	Atasan selalu mempraktekkan apa yang dia katakan	5,02	Tinggi
6	Atasan saya memenuhi tanggung jawabnya.	5,17	Sangat Tinggi
Rerata		5,16	Tinggi

Sumber : Hasil olah data, 2016.

Pada Tabel di atas dapat dinyatakan tingkat Variabel *morality leadership* memiliki skor rata-rata sebesar 5,16 yang berada dalam interval (>4.333 s/d 5.167) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan tingginya peran dari pemimpin untuk dijadikan sebagai panutan atau referensi bagi bawahannya. Perilaku seorang pemimpin

akan diikuti oleh karyawan sehingga perilaku bawahan akan mengikuti perilaku dari atasan atau pemimpinnya.

4.2.2.4 Variabel Fraud Intention (Y)

Fraud merupakan sebuah kejahatan yang terjadi akibat rusaknya pola pikir. Kecenderungan melakukan kecurangan didasarkan pada adanya kesempatan untuk melakukan, tekanan yang ada pada dirinya, dan adanya rasionalisasi bahwa tindakannya adalah benar. Item pertanyaan dalam variabel ini menyebutkan indikasi-indikasi terjadinya kecurangan di dalam organisasi. Indikasi tersebut merupakan gejala awal untuk terjadinya kecurangan baik untuk kepentingan pribadi maupun organisasi. Berikut distribusi jawaban responden terhadap variabel *fraud intention* dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel *Fraud Intention*

No item	Item Pernyataan	Rerata	Kategori
1	Memperkecil biaya yang dicatat diperbolehkan agar laba perusahaan terlihat rendah.	2,23	Rendah
2	Karyawan tidak sepatutnya berusaha untuk tidak menerima pembayaran fiktif.	1,92	Rendah
3	Wajar bila menggunakan kendaraan kantor untuk kepentingan pribadi.	1,71	Sangat Rendah
4	Suatu kewajaran apabila karyawan meminta imbalan ke supplier agar barangnya diterima perusahaan.	1,65	Sangat Rendah
5	Di perusahaan ini, seringkali karyawan diam saja bila karyawan lain bertindak merugikan perusahaan.	2,33	Rendah
6	Piutang perusahaan diperbesar agar keuangan perusahaan terlihat bagus.	1,94	Rendah
Rerata		1,94	Rendah

Sumber : Hasil olah data, 2016

Pada Tabel di atas dapat dinyatakan Variabel *fraud intention* memiliki skor rata-rata sebesar 1,94 yang berada dalam interval ($>1,833$ sampai, 2,667) atau dalam kategori rendah. Hal ini menjelaskan masih rendahnya minat kecurangan dari karyawan UII bagian keuangan. Kecenderungan melakukan kecurangan didasarkan pada adanya kesempatan untuk melakukan, tekanan yang ada pada dirinya. Dan adanya rasionalisasi bahwa tindakannya adalah benar.

4.2.3 Berdasarkan Lingkup Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan, lingkup penyebaran kuesioner, responden terdiri dari 6 lingkup, yaitu lingkup Rektorat, Fakultas Kedokteran, Fakultas teknologi Industri, Fakultas Hukum, Fakultas MIPA, Fakultas Agama Islam, Fakultas Ekonomi, Fakultas Psikologi Bahasa, dan Sastra, Fakultas Teknik Sipil, dan Fakultas Internasional Program, dan D3 Ekonomi. Dalam pengumpulan data yang dilakukan diperoleh data dari setiap lingkup penyebaran kuesioner, baik jenis kelamin maupun pengalamankerja masing-masing ditampilkan dalam bentuk angka dan prosentase. Klasifikasi responden berdasarkan lingkup penyebaran kuesioner disajikan dalam Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lingkup Penyebaran Kuesioner

	Jumlah							
Keterangan	L	%	P	%	< 10 tahun	%	>10 tahun	%
Total	24	100	28	100	14	100	38	100

Sumber : Hasil olah data, 2016

L : Laki-laki
P : Perempuan
< 10 tahun : Pengalaman kerja kurang dari 10 tahun
>10 tahun : Pengalaman kerja lebih dari 10 tahun

4.3. Analisis Kuantitatif

4.3.1 Pengujian Kualitas Data

Menurut Ghazali (2006), pengujian dengan menggunakan PLS pada dasarnya terdiri atas dua macam pengujian, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan struktural model (*inner model*).

4.3.1.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Menurut Ghazali (2006) ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

4.3.1.1.1 *Convergent validity*

Uji *convergent validity* indikator reflektif dengan program PLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang

biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,5 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Pada penelitian ini *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,5. Tabel 4.13 menyajikan hasil *Results for outer loadings (Convergent Validity)* masing-masing variabel penelitian.

Tabel 4.13 Results for outer loadings (Convergent Validity)

Variabel	Pertanyaan	Item	Loading	AVE
Kecerdasan Spiritual	Percaya dengan Tuhan	KS1	0,714	0.584
	Agama rasa harga diri dan identitas.	KS2	0,814	
	Beribadah kepada Tuhan merupakan dasar hidup saya.	KS3	0,626	
	Hubungan dengan Tuhan adalah makna dan arti hidup	KS4	0,761	
	Tuhan memotivasi saya untuk memutuskan sesuatu yang terbaik, bahkan dalam keadaan sulit.	KS5	0,851	
	Dalam cobaan dan kesusahan saya percayakan kepada Tuhan.	KS6	0,799	
Organization Culture (Budaya Perusahaan)	orang-orang bertanggung jawab atas tindakan mereka.	OC1	0,816	0.619
	perilaku etis dinilai sangat tinggi	OC2	0,894	
	Jika perlu, atasan saya akan mendisiplinkan jika karyawan berperilaku tidak etis	OC3	0,827	
	karyawan akan dihukum jika mereka berperilaku tidak etis	OC4	0,620	
	perilaku etis dihargai	OC5	0,864	
	Kesempatan Perilaku integritas	OC6	0,663	
Leadership (Kepemimpinan)	Atasan menetapkan contoh yang baik dalam hal etika bertingkah laku.	ML1	0,846	0.771
	Atasan saya adalah orang yang tulus dan jujur.	ML2	0,847	
	Atasan tidak memperoleh keuntungan pribadi	ML3	0,930	
	Atasan adalah model peran yang baik untuk diikuti	ML4	0,862	

Tabel 4.13 Results for outer loadings (Lanjutan)

Variabel	Pertanyaan	Item	Loading	AVE
<i>Leadership</i> (Kepemimpinan)	Atasan selalu mempraktekkan apa yang dia katakan	ML5	0,899	
	Atasan saya memenuhi tanggung jawabnya.	ML6	0,884	
<i>Fraud Intention</i>	Memperkecil biaya yang dicatat diperbolehkan agar laba perusahaan terlihat tinggi.	FI1	0,785	0.649
	Karyawan tidak sepatutnya berusaha untuk tidak menerima pembayaran fiktif.	FI2	0,717	
	Wajar bila menggunakan kendaraan kantor untuk kepentingan pribadi.	FI3	0,923	
	Suatu kewajaran apabila karyawan meminta imbalan ke supplier agar barangnya diterima perusahaan.	FI4	0,864	
	Di perusahaan ini, seringkali karyawan diam saja bila karyawan lain bertindak merugikan perusahaan.	FI5	0,581	
	Piutang perusahaan diperbesar agar keuangan perusahaan terlihat bagus.	FI6	0,913	

Sumber : Hasil olah data, 2016

Pada hasil pengujian validitas seperti pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil validitas telah memenuhi *convergent validity* karena semua *loading factor* $\geq$ 0,5. Dengan demikian seluruh indikator dalam variabel dapat dinyatakan valid.

4.3.1.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengolahan analisis data untuk

menilai outer model *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* dengan menggunakan PLS dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Nilai *Convergent* dan *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	FI	KS	ML	OC
FI1	0,785	-0,112	-0,207	-0,422
FI2	0,717	-0,046	0,136	-0,177
FI3	0,923	-0,144	0,007	-0,301
FI4	0,864	-0,253	-0,034	-0,297
FI5	0,581	-0,088	0,067	-0,082
FI6	0,913	-0,266	0,039	-0,334
KS1	-0,051	0,714	0,277	0,299
KS2	-0,109	0,814	0,317	0,398
KS3	-0,204	0,626	0,164	0,329
KS4	-0,317	0,761	0,148	0,447
KS5	-0,124	0,851	0,296	0,412
KS6	-0,111	0,799	0,234	0,345
ML1	0,034	0,380	0,846	0,413
ML2	0,070	0,235	0,847	0,367
ML3	-0,083	0,360	0,930	0,592
ML4	-0,127	0,166	0,862	0,524
ML5	0,022	0,125	0,899	0,489
ML6	0,044	0,141	0,884	0,462
OC1	-0,335	0,510	0,422	0,816
OC2	-0,351	0,459	0,399	0,894
OC3	-0,344	0,189	0,471	0,827
OC4	-0,258	0,009	0,383	0,620
OC5	-0,262	0,479	0,583	0,864
OC6	-0,117	0,363	0,492	0,663

Sumber : Hasil olah data, 2016

Pada hasil pengolahan analisis data untuk menilai outer model *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* dengan menggunakan SmartPLS pada Tabel 4.14, nilai *outer model* atau korelasi antara indikator dengan variabel pada penelitian telah memenuhi *convergent validity* karena seluruhnya memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50. Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai

loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading factor* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.3.1.1.3 Composite Reliability

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* di atas 0,70. Pada Tabel 4.15 disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.15 *Composite Reliability Internal Composite Reliability* dan Hubungan Antar Konstruk

	FI	KS	ML	OC
FI	0,916			
KS	-0,198	0,893		
ML	-0,011	0,318	0,953	
OC	-0,357	0,490	0,572	0,906

Sumber : Hasil olah data, 2016

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Unsur-unsur yang dicetak tebal pada diagonal utama merupakan nilai *composite reliability*.

4.3.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Tabel 4.16 menunjukkan hasil *estimasi R-square* dengan menggunakan *SmartPLS*.

Tabel 4.16 Nilai *R-Square*

Variabel	R Square
FI	0,183
ML	0,101
OC	0,240

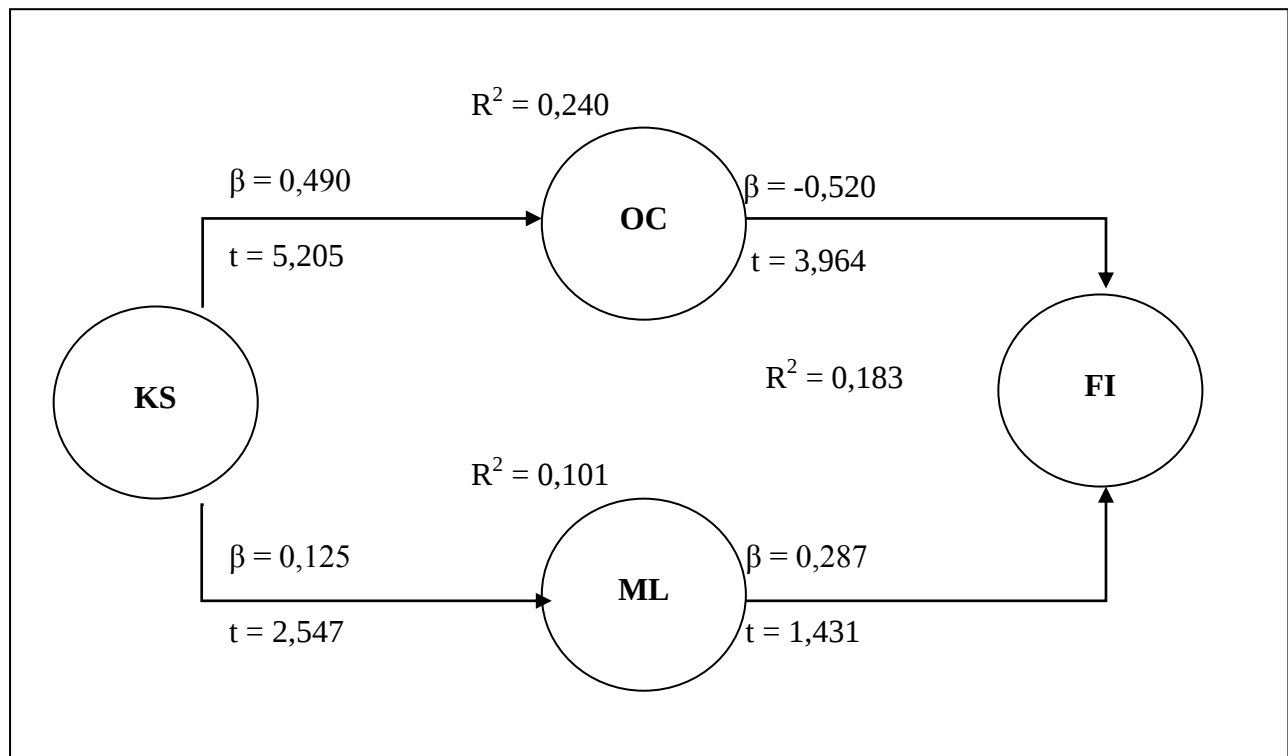
Sumber : Hasil olah data, 2016

Hasil koefisien determinasi (*R-square*) variabel *fraud intention* menunjukkan nilai sebesar 0,183, yang berarti *fraud intention* 18,3% dapat dijelaskan oleh *organization culture* dan *morality leadership* serta *gender* dan pengalaman kerja sedangkan sisanya sebesar 81,7% dijelaskan variabel lainnya. Hasil koefisien determinasi pada variabel *morality leadership* sebesar 0,101 dapat diartikan bahwa moral leadership 10,1% dapat dijelaskan oleh kecerdasan spiritual, *gender* dan pengalaman kerja sedangkan sisanya sebesar 89,9% dijelaskan oleh variabel lain. Sementara koefisien determinasi pada variabel *oganization culture* adalah sebesar 0,240 dapat diartikan bahwa 24% minat penggunaan dijelaskan oleh kecerdasan spiritual, *gender* dan pengalaman kerja sedangkan sisanya 76% dijelaskan oleh variabel lainnya.

4.3.3 Penilaian Model Struktural

Dalam penelitian ini terdapat klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin yang terdiri dari laki-laki dan perempuan serta klasifikasi responden

berdasarkan pengalaman kerja . Berikut ini adalah gambar dari hasil keseluruhan kelompok pada klasifikasi responden:



Gambar 4.1
Hasil Keseluruhan Kelompok (n=52)

Pada Gambar di atas menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan spiritual dan organization culture signifikan ($\beta = 0,490$ dan $t = 5,205$). Kemudian hubungan antara kecerdasan spiritual dan *morality leadership* signifikan ($\beta = 0,125$ dan $t = 2,547$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap *organization culture*. Kemudian hipotesis kedua menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap *morality leadership*.

Selanjutnya menunjukkan bahwa hubungan antara *organization culture* dan *fraud intention* signifikan ($\beta = -0,520$ dan $t = 3,964$). Kemudian hubungan

antara *morality leadership* dan *fraud intention* tidak signifikan ($\beta = 0,287$ dan $t = 1,431$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga menyatakan *organization culture* berpengaruh negatif signifikan terhadap *fraud intention*. Kemudian hipotesis kedua menyatakan *morality leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *fraud intention*.

Hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap *fraud intention* harus melewati *organization culture* dan *morality leadership*. Hal ini berarti terdapat hubungan yang tidak langsung.

Selanjutnya akan disajikan tabel hasil analisis dari setiap kelompok, baik kelompok laki-laki dan perempuan pada klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, maupun kelompok pengalaman kerja < 10 tahun dan kelompok pengalaman kerja > 10 tahun, yaitu dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Faktor Loading, *Composite Reliability* (CR) dan AVE pada setiap kelompok

Item	Laki-laki		Perempuan		Pengalaman < 10 Tahun		pengalaman > 10 Tahun	
	Loading	t-Statistic	Loading	t-Statistic	Loading	t-Statistic	Loading	t-Statistic
FI1 <- FI	0,711	5,222	0,821	6,241	Hapus	Hapus	0,834	9,056
FI2 <- FI	0,950	7,614	0,613	2,509	0,756	2,709	0,700	2,849
FI3 <- FI	0,957	16,311	0,840	4,784	0,915	5,469	0,919	12,024
FI4 <- FI	0,917	6,964	0,791	6,207	0,611	2,332	0,910	10,319
FI5 <- FI	0,914	3,480	Hapus	Hapus	0,830	3,968	0,537	1,769
FI6 <- FI	0,939	9,586	0,874	5,638	0,955	10,852	0,900	10,404
KS1 <- KS	0,818	2,834	0,631	1,758	Hapus	Hapus	0,816	3,886
KS2 <- KS	0,794	5,422	0,874	3,164	0,874	1,563	0,840	9,099
KS3 <- KS	0,818	2,834	0,536	1,916	Hapus	Hapus	0,816	3,886
KS4 <- KS	0,800	5,325	0,640	3,517	0,531	1,977	0,819	10,636
KS5 <- KS	0,841	8,609	0,824	3,078	0,773	1,366	0,880	21,350
KS6 <- KS	0,780	6,205	0,776	2,751	0,896	2,000	0,795	13,289
ML1 <- ML	0,867	6,532	0,819	4,264	0,897	8,598	0,769	8,134
ML2 <- ML	0,872	7,694	0,803	3,326	0,919	7,257	0,874	8,571
ML3 <- ML	0,887	8,454	0,946	4,537	0,927	13,367	0,920	9,781
ML4 <- ML	0,801	4,811	0,935	4,539	0,933	10,035	0,826	6,555
ML5 <- ML	0,861	8,122	0,927	4,254	0,957	14,093	0,879	8,730
ML6 <- ML	0,932	10,191	0,843	3,573	0,942	8,545	0,888	9,091
OC1 <- OC	0,823	4,029	0,747	4,770	0,871	2,223	0,786	11,594

Ket. (Hapus) hasil jawaban responden dihapus atau didrob karena mempunyai nilai *loading factor* di bawah 0,5.

Sumber: Data Diolah

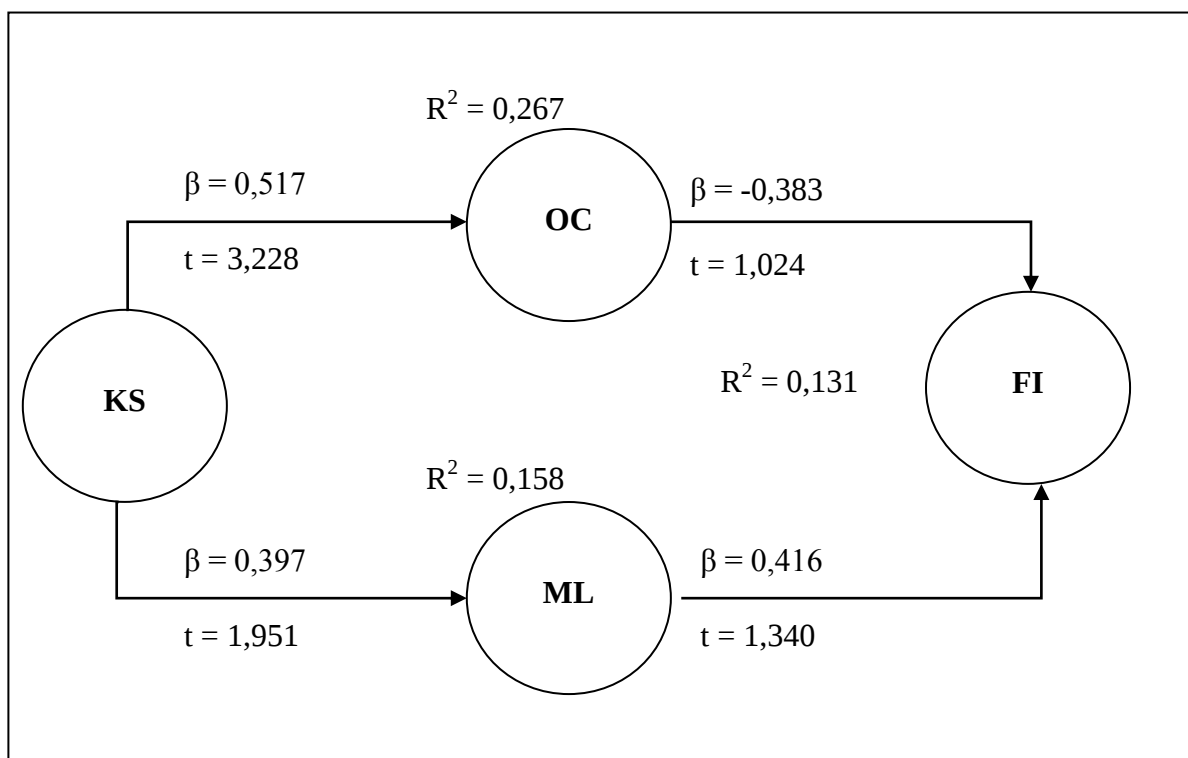
Tabel 4.17 Faktor Loading, *Composite Reliability* (CR) dan AVE pada setiap kelompok (Lanjutan)

Item	Laki-laki		Perempuan		Pengalaman < 10 Tahun		pengalaman > 10 Tahun	
	Loading	t-Statistic	Loading	t-Statistic	Loading	t-Statistic	Loading	t-Statistic
OC2 <- OC	0,890	4,809	0,858	17,340	0,909	2,767	0,892	17,775
OC3 <- OC	0,744	4,204	0,847	11,989	0,933	3,236	0,775	9,675
OC4 <- OC	Hapus	Hapus	0,753	7,528	0,649	1,983	0,546	4,663
OC5 <- OC	0,913	6,284	0,906	21,019	0,800	2,585	0,872	13,548
OC6 <- OC	0,733	2,426	0,677	4,596	0,564	1,628	0,631	3,346
Construct	CR	AVE	CR	AVE	CR	AVE	CR	AVE
FI	0,963	0,814	0,983	0,629	0,91	0,676	0,918	0,659
KS	0,918	0,654	0,865	0,523	0,845	0,59	0,929	0,686
ML	0,949	0,758	0,954	0,776	0,974	0,864	0,945	0,741
OC	0,913	0,679	0,915	0,643	0,912	0,639	0,889	0,579

Ket. (Hapus) hasil jawaban responden dihapus atau didrob karena mempunyai nilai *loading factor* di bawah 0,5.

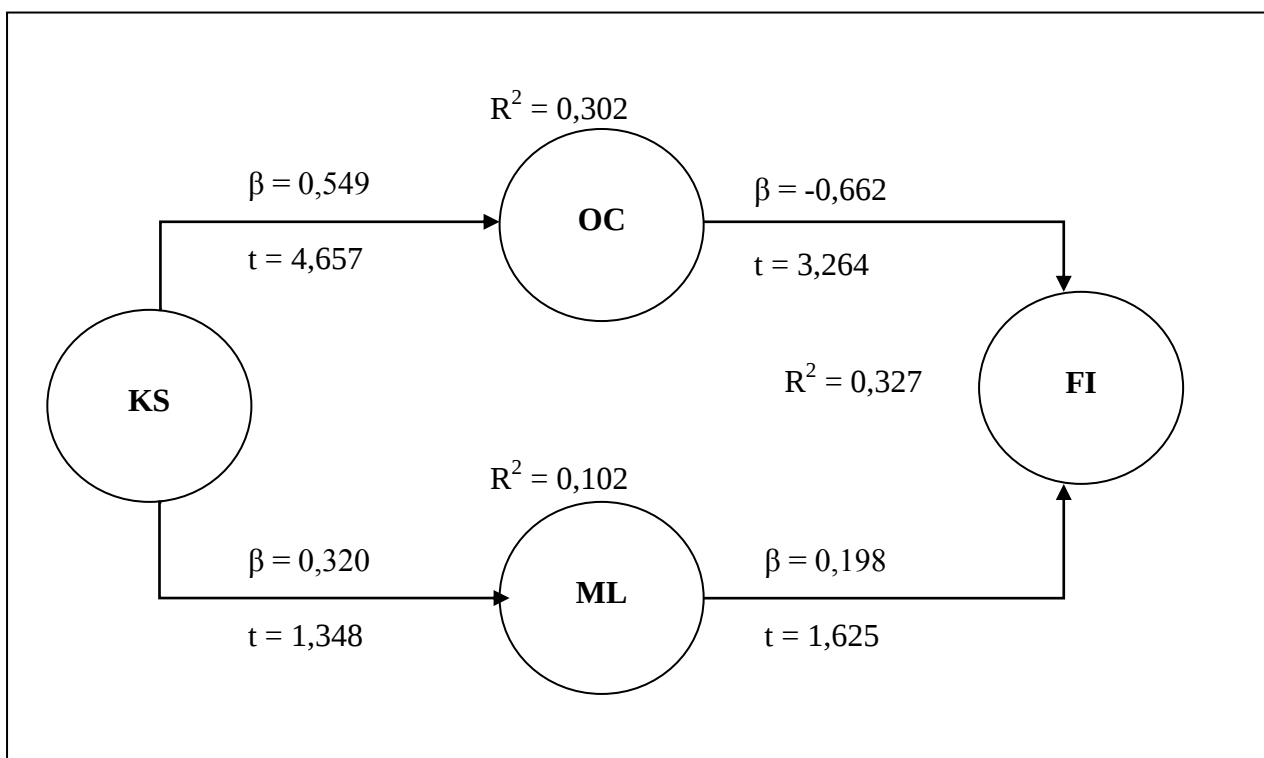
Sumber: Data Diolah

Menurut Ghazali (2006) *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,5 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Setelah mengeluarkan beberapa indikator dalam setiap konstruk yang masih menghasilkan angka di bawah 0,5, tabel di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat *factor loading* berada di atas 0,5 sehingga layak digunakan untuk analisis. Kemudian pada Gambar 4.2 dan 4.3 menyajikan hasil kelompok laki-laki dan perempuan pada klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin:



Gambar 4.2
Hasil Kelompok Laki-Laki (n=24)

Pada Gambar 4.2 menunjukkan bahwa hubungan antara Jenis Kelamin (Laki-laki) terhadap kecerdasan spiritual dan *organization culture* signifikan ($\beta = 0,517$ dan $t = 3,228$). Selanjutnya hubungan antara Jenis Kelamin (Laki-laki) terhadap kecerdasan spiritual dan *morality leadership* signifikan ($\beta = 0,397$ dan $t = 1,951$). Pada Gambar 4.2 menunjukkan bahwa hubungan antara Jenis Kelamin (Laki-laki) terhadap *organization culture* dan *fraud intention* tidak signifikan ($\beta = -0,383$ dan $t = 1,024$). Selanjutnya hubungan antara Jenis Kelamin (Laki-laki) terhadap *morality leadership* dan *fraud intention* tidak signifikan ($\beta = 0,416$ dan $t = 1,340$).

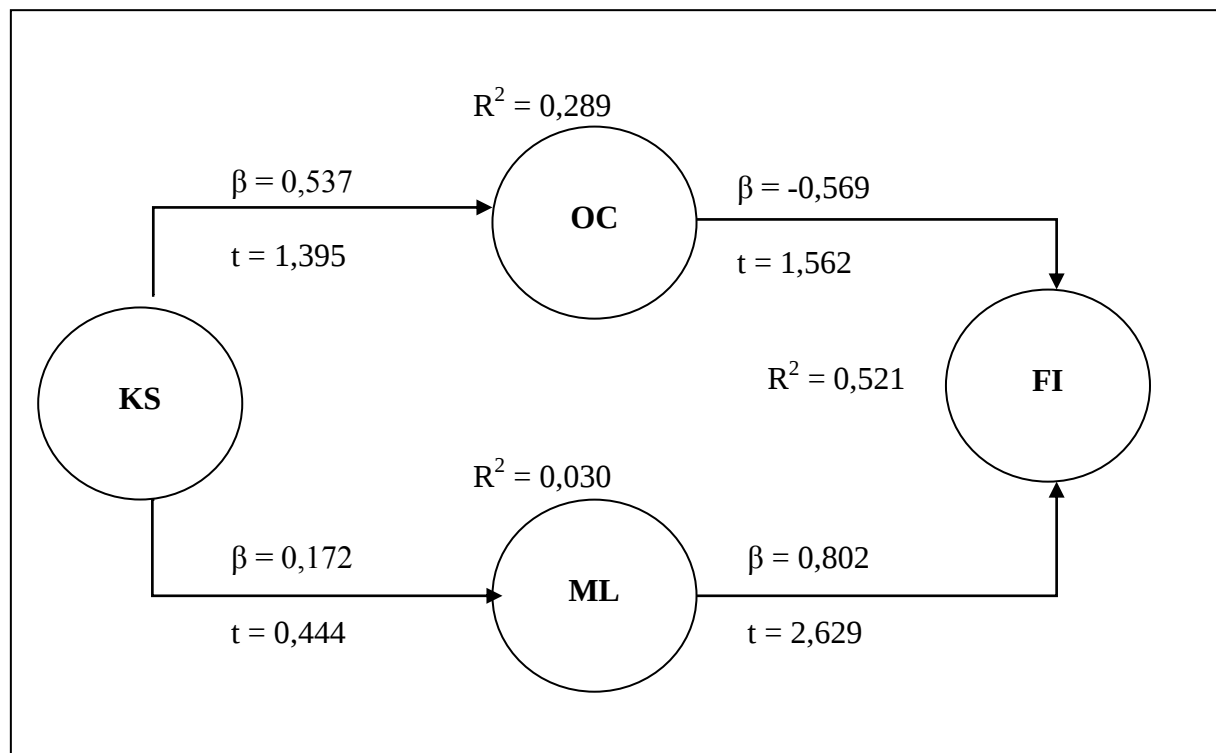


Gambar 4.3
Hasil Keseluruhan Kelompok Perempuan (n=28)

Pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa hubungan antara Jenis Kelamin (Perempuan) terhadap kecerdasan spiritual dan *organization culture* signifikan (β

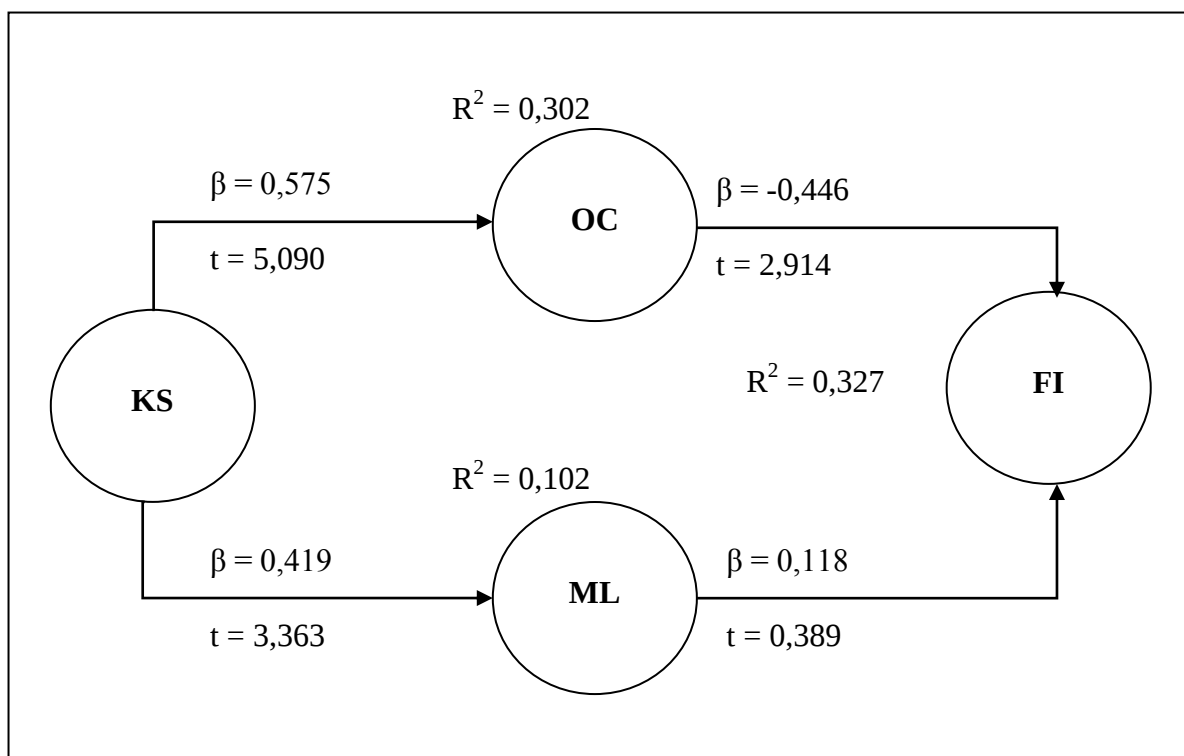
= 0,549 dan $t = 4,657$). Selanjutnya hubungan antara Jenis Kelamin (Perempuan) terhadap kecerdasan spiritual dan *morality leadership* tidak signifikan ($\beta = 0,320$ dan $t = 1,348$). Pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa hubungan antara Jenis Kelamin (Perempuan) terhadap organization culture dan *fraud intention* signifikan ($\beta = -0,662$ dan $t = 3,264$). Selanjutnya hubungan antara Jenis Kelamin (Perempuan) terhadap *morality leadership* dan *fraud intention* tidak signifikan ($\beta = 0,198$ dan $t = 1,625$).

Selanjutnya Gambar 4.4 dan 4.5 menyajikan hasil kelompok pengalaman kerja < 10 tahun dan pengalaman kerja > 10 tahun pada klasifikasi responden berdasarkan tingkat pengalaman kerja mereka.



Gambar 4.4
Hasil Kelompok Pengalaman Kerja < 10 tahun (n=14)

Pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman kerja (< 10 tahun) terhadap kecerdasan spiritual dan *organization culture* tidak signifikan ($\beta = 0,537$ dan $t = 1,395$). Selanjutnya hubungan antara pengalaman kerja (< 10 tahun) terhadap kecerdasan spiritual dan *morality leadership* tidak signifikan ($\beta = 0,172$ dan $t = 0,444$). Pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman kerja (< 10 tahun) terhadap *organization culture* dan *fraud intention* tidak signifikan ($\beta = -0,569$ dan $t = 1,562$). Selanjutnya hubungan antara pengalaman kerja (< 10 tahun) terhadap *morality leadership* dan *fraud intention* tidak signifikan ($\beta = 0,802$ dan $t = 2,629$).



Gambar 4.5
Hasil Keseluruhan Kelompok Pengalaman Kerja > 10 tahun (n=38)

Pada Gambar 4.5 menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman kerja (> 10 tahun) terhadap kecerdasan spiritual dan *organization culture* signifikan ($\beta = 0,575$ dan $t = 5,090$). Selanjutnya hubungan antara pengalaman kerja (> 10 tahun) terhadap kecerdasan spiritual dan *morality leadership* signifikan ($\beta = 0,419$ dan $t = 3,363$). Pada Gambar 4.5 menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman kerja (> 10 tahun) terhadap *organization culture* dan *fraud intention* signifikan ($\beta = -0,446$ dan $t = 2,914$). Selanjutnya hubungan antara pengalaman kerja (> 10 tahun) terhadap *morality leadership* dan *fraud intention* tidak signifikan ($\beta = 0,118$ dan $t = 0,389$).

Dari gambar-gambar yang berkaitan dengan faktor demografi sebagai faktor moderasi menghasilkan kesimpulan yang didapat dari keseluruhan antara konstruk yang dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Hasil Keseluruhan antara Konstruk dalam Setiap Kelompok

	KS-OC	KS-ML	OC-FI	ML-FI
Laki-laki (<i>Gender</i>)	s	s	ts	ts
Perempuan (<i>Gender</i>)	s	ts	s	ts
< 10 tahun (<i>Pengalaman</i>)	ts	ts	ts	s
>10 tahun (<i>Pengalaman</i>)	s	s	s	ts

KS : kecerdasan spiritual
 OC : *Organization culture*
 ML : *morality leadership*
 FI : *Fraud Intention*
 s : signifikan
 ts : tidak signifikan

4.3.4 Keterkaitan Subgrup Path

Ketika sampel tidak berdistribusi normal dan varian dari kelompok yang berbeda, maka untuk memeriksa efek pengaruh jenis kelamin dan tingkat individu dalam hirarki organisasi digunakan Smith-Satterwait untuk menghitung *t*-test dengan kesalahan yang terkumpul (Moore dan Chang, 2006). Nilai *t*-test dihitung sebagai berikut (Chin, 1998) :

$$t = \frac{Path_{Sample_1} - Path_{Sample_2}}{\sqrt{S.E.^2_{Sample_1} + S.E.^2_{Sample_2}}}$$

Sampel path merujuk kepada nilai path coefficient menurut subgrup, di mana sebagai S.E. mengacu pada nilai standar kesalahan subgrup. Kedua nilai path coefficient dan standar error dihasilkan secara otomatis dari SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping (Chin dan Dibbern, 2010). Pada Tabel 4.19 di bawah ini menyediakan informasi terperinci untuk kedua nilai serta nilai *t*-test subgrup jenis kelamin.

Tabel 4.19 Hasil Hubungan antara *t*-test dengan Kesalahan Terkumpul oleh Subgrup Jenis Kelamin

Hipotesis	Path	Laki-laki		Perempuan		t-Statistic
		Path Coeff.	SE dari Boots	Path Coeff.	SE dari Boots	
H5	KS→OC	0.519	0.161	0.549	0.118	-0.057
H5	KS→ML	0.397	0.204	0.320	0.237	0.116
H5	OC→FI	-0,383	0.374	-0,662	0,209	0.365
H5	ML→FI	0,416	0.310	0.197	0,315	0,277

Laki-laki : 24
 Perempuan : 28
 Total : 52

Pada Tabel 4.20 di bawah ini menyediakan informasi terperinci untuk kedua nilai serta nilai *t*-test subgrup pengalaman kerja

Tabel 4.20 Hasil Hubungan antara *t*-test dengan Kesalahan Terkumpul oleh Subgrup Pengalaman Kerja

Hipotesis	Path	< 10 tahun		>10 tahun		t-Statistic
		Path Coeff.	SE dari Boots	Path Coeff.	SE dari Boots	
H6	KS→OC	0.537	0.385	0.575	0.113	0.215
H6	KS→ML	0.172	0.386	0.419	0.126	-0,299
H6	OC→FI	-0,568	0,364	-0,446	0,153	-1,296
H6	ML→FI	0,802	0,305	0,117	0,303	0,637

Pengalaman < 10 tahun : 14
 Pengalaman > 10 tahun : 38
 Total : 52

Nilai dari *t*-test menunjukkan secara keseluruhan memiliki pengaruh tidak signifikan dari Jenis Kelamin maupun pengalaman kerja, baik hubungan antara kecerdasan spiritual, *organization culture*, *morality leadership* dan *fraud intention*, yaitu < 1,68.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

Pada Gambar 4.1 yang telah disajikan menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan spiritual dan *organization culture* signifikan ($\beta = 0,490$ dan $t = 5,205$). Kemudian hubungan antara kecerdasan spiritual dan *morality leadership* signifikan ($\beta = 0,125$ dan $t = 2,547$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap *organization culture*. Kemudian hipotesis kedua menyatakan kecerdasan spiritual

berpengaruh positif signifikan terhadap *morality leadership*. Selanjutnya pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara *organization culture* dan *fraud intention* signifikan ($\beta = -0,520$ dan $t = 3,964$). Kemudian hubungan antara *morality leadership* dan *fraud intention* tidak signifikan ($\beta = 0,287$ dan $t = 1,431$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga menyatakan *organization culture* berpengaruh negatif signifikan terhadap *fraud intention*. Kemudian hipotesis kedua menyatakan *morality leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *fraud intention*.

Hasil dari pengujian mengenai hipotesis dengan dua faktor moderating disatukan. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis yang disajikan pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21 Ringkasan dari Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	β	t_{value}	Berdasarkan Path Coefficient dan t -value	Hasil
H1	Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Budaya Organisasi.	0,490	5,205	Signifikan	Didukung
H2	Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Moral Kepemimpinan.	0,125	2,547	Signifikan	Didukung
H3	Budaya Organisasi (<i>Organization Culture</i>) berpengaruh terhadap kecenderungan melakukan kecurangan (<i>fraud intention</i>)	-0,520	3,964	Signifikan	Didukung
H4	Moral Kepemimpinan (<i>Morality Leadership</i>) berpengaruh terhadap kecenderungan melakukan kecurangan (<i>fraud intention</i>)	0,287	1,431	Tidak Signifikan	Tidak Didukung
H5	Jenis Kelamin (<i>Gender</i>) sebagai Faktor Moderasi Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Melakukan Kecurangan (<i>Fraud</i>).	0 dari 4 hubungan tidak signifikan			Tidak Didukung
H6	Pengalaman kerja sebagai Faktor Moderasi Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Melakukan Kecurangan (<i>Fraud</i>).	0 dari 4 hubungan tidak signifikan			Tidak Didukung

4.4.Diskusi Hasil Penelitian

Pada bagian ini, hasil analisis diinterpretasikan dan didiskusikan disertai dengan penjelasan. Bagian pertama memberikan interpretasi dan diskusi dari hasil terkait dengan hasil pengujian hipotesis dan bagian kedua menyajikan pembahasan hasil efek moderasi dari faktor demografis pada penelitian ini.

Pada bagian sebelumnya telah menjabarkan proses penelitian yang mengarah pada hasil penelitian. Pengembangan hipotesis dijelaskan pada Bab 2 berdasarkan model penelitian akhir (Gambar 2.1). Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat *t*-value dan *path coefficient* (β). Seperti dijelaskan dalam Tabel 4.12, dua hipotesis didukung dan dua hipotesis tidak didukung. Setelah evaluasi ini, bagian selanjutnya akan memberikan interpretasi dan diskusi tentang hasil penelitian, dimulai dengan hal yang berkaitan dengan hipotesis penelitian.

4.4.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Budaya Organisasi

Analisis data menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap *organization culture* ($\beta = 0,490$ dan $t = 5,205$). Semakin baik kecerdasan spiritual seroang karyawan akan meningkatkan budaya organisasi dan semakin buruk kecerdasan spiritual akan menurunkan budaya organisasi.

Pawar (2009) menyatakan bahwa ada empat konsep yang merupakan pelopor/pendahulu konsep spiritualitas dalam budaya organisasi yang sama-sama memiliki perhatian pada *self-interest trancedent* sebagaimana dalam spiritualitas di tempat kerja dan termasuk pada kepemimpinan. Jika para karyawan mempresepsikan adanya dukungan organisasi kepada mereka, maka mereka akan

juga memberikan keuntungan bagi organisasi pula. Hal ini disebut dengan norma kebalikan (*norm of reciprocity*, satu pihak akan membalas kebaikan dari pihak yang memberikan kebaikan pula. Ini terbukti dimana adanya spiritualitas berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi ditempat kerja.

Hasil ini sesuai penelitian Pawar (2009) yang secara prinsip memperlihatkan adanya penjelasan teoritis kecerdasan spiritualitas, yang mengidentifikasi kebudayaan organisasi didalam perusahaan.

4.4.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Moral Kepemimpinan

Analisis data menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap *organization culture* ($\beta = 0,125$ dan $t = 2,547$). Semakin tinggi kecerdasan spiritual seorang karyawan akan meningkatkan budaya organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seorang karyawan sudah diimplementasikan secara penuh dalam bersosialisasi dalam organisasi dan bersikap dalam bekerja. Dengan adanya hal tersebut, maka walaupun karyawan mempunyai kecerdasan spiritual yang tinggi, mereka mampu memaknai positif pada setiap peristiwa, permasalahan bahkan penderitaan yang dialami, maka ia akan mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan-perbuatan dan tindakan nyata yang positif. Selain itu, kecerdasan spiritual juga dapat menciptakan keberanian dalam bertindak, lebih tenang dan terarah dalam menyelesaikan persoalan dan lebih kepada rasa kemanusiaan atau keadilan untuk memilah-milah jenis reaksi. Hal ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kepemimpinan akan semakin baik. Seseorang pemimpin seharusnya mempunyai tingkat keimanan dan

ketakwaan yang tinggi, sehingga memahami bahwa kemampuan memimpin yang ia miliki adalah pemeberian Tuhan.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian (Supriyanto dan Troema, 2007) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dengan signifikan terhadap kepemimpinan (Supriyanto dan Troema, 2007).

4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi (*Organization Culture*) Terhadap Moral Kepemimpinan

Pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa hubungan antara *organization culture* dan *fraud intention* signifikan ($\beta = -0,520$ dan $t = 3,964$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga menyatakan *organization culture* berpengaruh negatif signifikan terhadap *fraud intention*.

Budaya adalah apa yang kelompok pelajari selama periode waktu sebagai kelompok yang memecahkan masalahnya dari kelangsungan hidup di lingkungan luar dan permasalahannya dari integrasi internal (Schein, 2004). Budaya organisasi dapat memainkan sebuah peran penting dalam pengembangan moral dari anggota organisasi sehingga dapat membentuk karakter dari anggota organisasi. Budaya organisasi dapat berkontribusi ke dalam pengembangan moral dengan mengijinkan tanggung jawab pembuatan keputusan oleh anggota organisasi (Trevino, 1986).

Hasil ini sesuai penelitian Pratiwi (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap terjadinya kecurangan. Artinya, semakin baik budaya organisasi maka kecenderungan kecurangan akan menurun.

4.4.4 Pengaruh Moral Kepemimpinan (*Morality Leadership*) Terhadap Moral Kepemimpinan

Pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa hubungan antara *morality leadership* dan *fraud intention* tidak signifikan ($\beta = 0,287$ dan $t = 1,431$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan *morality leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *fraud intention*.

Hasil diatas menunjukkan bahwa moral kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kecurangan (fraud) pada karyawan Universitas Islam Indonesia, karena hal ini kemungkinan setiap individu karyawan telah tertanam kecerdasan spiritual (agama) yang sangat kuat di dalam dirinya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kegiatan rutin pengajian yang diselenggarakan baik di level universitas maupun fakultas masing-masing. Banyak juga diantara mereka yang cukup aktif dalam kegiatan kerohanian di dalam lingkungan sosial mereka sehari-hari.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaptein (2007) mengungkapkan bahwa pimpinan berpengaruh terhadap sikap karyawan di perusahaan.

4.4.5. Hipotesis yang Berhubungan dengan Jenis Kelamin (*Gender*)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gender tidak dapat menjadi variabel moderasi bagi hubungan antara kecerdasan spiritual, *organization culture*, *morality leadership* dan *fraud intention*. Hasil ini dapat dilihat uji moderasi yang menunjukkan nilai t-statistik yang tidak signifikan karena masing-masing hubungan moderasi diperoleh t-statistik $< 1,68$ (Tabel 4.19).

Hasil penelitian menurut Tabel 4.9 menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara kelompok laki-laki maupun perempuan dalam hubungannya terhadap kecerdasan spiritual, *organization culture*, *morality leadership* dan *fraud intention*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Wicaksono (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*) tidak dipengaruhi oleh demografi yang meliputi latar belakang oleh jenis kelamin atau pengalaman kerja (tahun).

4.4.6. Hipotesis yang Berhubungan dengan Pengalaman Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak menjadi variabel moderasi bagi hubungan antara kecerdasan spiritual, *organization culture*, *morality leadership* dan *fraud intention*. Hasil ini dapat dilihat uji moderasi yang menunjukkan nilai t-statistik yang tidak signifikan karena masing-masing hubungan moderasi diperoleh t-statistik $< 1,68$ (Tabel 4.19).

Hasil ini menurut Tabel 4.19 tingginya pengalaman kerja tidak menjamin seorang karyawan menurunkan kecenderungan kecurangan. Hal ini disebabkan karena tingginya pengalaman kerja juga diikuti dengan bertambahnya usia yang pada akhirnya menyebabkan efektifitas kinerja semakin menurun. Hal lain yang menyebabkan penelitian ini adalah tingginya pengalaman kerja akan menyebabkan kejenuhan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tidak sempurna bagi karyawan sehingga walaupun pengalaman kerja seseorang itu tinggi tidak menjamin akan bertindak curang maupun bertindak tidak curang.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Wicaksono (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan melakukan kecurangan (*fraud*)

tidak dipengaruhi oleh demografi yang meliputi latar belakang oleh jenis kelamin atau pengalaman kerja (tahun)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Melakukan Kecurangan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi. Semakin baik kecerdasan spiritual seorang karyawan akan meningkatkan budaya organisasi dan semakin buruk kecerdasan spiritual akan menurunkan budaya organisasi.
- 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi. Semakin tinggi kecerdasan spiritual seorang karyawan akan meningkatkan budaya organisasi.
- 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan melakukan kecurangan. Semakin tinggi budaya organisasi akan menurunkan kecenderungan melakukan kecurangan.
- 4) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa moral kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan melakukan kecurangan. Baik buruknya moral kepemimpinan tidak akan mempengaruhi kecenderungan melakukan kecurangan.

- 5) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gender tidak dapat menjadi variabel moderasi bagi hubungan antara kecerdasan spiritual, *organization culture*, *morality leadership* dan kecenderungan melakukan kecurangan.
- 6) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak menjadi variabel bagi hubungan antara kecerdasan spiritual, *organization culture*, *morality leadership* dan kecenderungan melakukan kecurangan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Sampel penelitian ini hanya terbatas pada karyawan bagian keuangan UII yang berjumlah 52 orang.
2. Teknik pengambilan data menggunakan data primer melalui pengisian kuesioner dirasa belum cukup untuk mengukur tingkat kecurangan di UII

5.3 Keterbatasan dan Saran

Atas dasar keterbatasan-keterbatasan yang ada, maka saran yang dapat diajukan oleh penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan :

1. Bagi instansi, khususnya UII harus lebih memperhatikan pendidikan dan pelatihan kepada setiap karyawan agar mampu menurunkan kecenderungan melakukan kecurangan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan responden karyawan diluar organisasi pendidikan seperti perusahaan terbuka sehingga bisa membedakan kecenderungan melakukan kecurangan di organisasi pendidikan maupun tidak.

3. Data dalam penelitian ini hanya didasarkan pada persepsi responden sebagai jawaban, sehingga akan menimbulkan masalah ketika jawaban yang diberikan tidak jujur. Sebaiknya digunakan juga metode wawancara agar dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih kuat dan dapat mendukung hasil yang diperoleh melalui metode survei.

Daftar Pustaka

- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32 (4): 665-683.
- Ajzen, I., & Beck, L. (1991). Predicting Dishonest Actions Using the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 25: 285-301.
- Alifah, D. N. (2014). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Moralitas Manajemen, Ketaatan Pada Aturan Akuntansi, Asimetri Informasi, Komitmen Organisasi dan Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Pemerintahan. *Sekripsi. Universitas Islam Indonesia*.
- Amundsen, I. (1999). *Political Corruption: An Introduction to the Issues*. Michelsen Institute.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). 2014. Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse: 2014 Global Fraud Study
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2003). *Business Research Method, Eight Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Darini, R. (2010). *Korupsi Di China: Prespektif Historis*.
- Engel, Blackwell, & Miniard. (1994). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Fakih. (2001). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Beliefs, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan PLS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Akuntansi & Keuangan*. Yogyakarta: Ekonosia.
- Hendrika, M. A. (2012). Pengaruh Independensi, Etika, Pengalaman dan Keahlian Terhadap Ketetapan Pemberian Opini Auditor. *Sekripsi. Universitas Islam Indoneisa*.

- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Kahar, I. A. (2008). . Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, 4 (1): 21-27.
- Kaptein, M. (2007). Developing and Testing a Measure for the Ethical Culture of Organizations: The Corporate Ethical Virtues Model. . *Eranus Research Institute of Management*.
- Kotler, P. (2003). *Marketing Management*. New Jersey: Prantice Hall.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- LPMHIMMAHUII.org. (Accessed December 02, 2015)
- Mosse, J. C. (1993). *Half the World Half the Change: An Introduction to Gender and Development*. Oxfam: Oxford.
- Pawar, B. S. (2009). Some of the Recent Organizational Behavior Concept as Precursors to Workplace Spirituality. *Journal of Business Ethic*, 88: 245-261.
- Pradana, Y. E. (2014). Pengaruh Moralitas, Kesesuaian Kompensasi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kecenderungan Melakukan Fraud. *Skripsi. Universitas Islam Indonesia*.
- Pratiwi, P. A. (2014). Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Kompensasi Manajemen, Asimetri Informasi, Kultur Organisasi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Skripsi. Universitas Islam Indonesia*.
- Schein, E. H. (2004). *Organization Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Sekaran, U. (2003). *Research Method for Business*. New Jersey: Jhon Wiley & Sons.
- Singleton, T. (2006). *Fraud Auditting and Forensic Accouting*. New Jersey: John Willey & Sons.
- Singleton, T. W., & Singleton, A. J. (2010). *Fraud Auditing and Forensic Accounting*. New Jersey: Jhon Willey & Sons, Inc.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2005). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Supriyanto, A. S., & Troema, E. A. (2007). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manager (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)*.
- Supriyanto, A. S., & Troema, E. A. (2010). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manager (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)*.
- Tang, T. L.-P., & Chiu, R. K. (2003). . Income, Money Ethic, Pay Satisfaction, Commitment, and Unethical Behavior: Is the Love of Money the Root of Evil for Hongkong Employees. *Journal of Business Ethics*, 46: 13-30.
- Thoyibatun, S. (2009). Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organization: A Person-Situation Interactionist Model. *The Academy of Management Review*, 11 (3): 601-617.
- Tuanakotta, T. M. (2007). *Akuntansi Forensik & Audit Investigasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- _____. (2010). *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, N. (1999). *Argumen Kesetaraan Gender : Perspektif Al Quran*. Jakarta: Paramadina.
- Voice of America Indonesia. *Pembentukan KPK di Daerah Dinilai Mendesak*. <http://www.voaindonesia.com/content/pembentukan-kpk-di-daerah-dinilai-mendesak/1881096.html> (Accessed December 02, 2015).
- Wicaksono, A. P. (2015). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Karyawan Melakukan Kecurangan. Tesis. Universitas Islam Indonesia
- Wilopo. (2009). *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik*

dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. Padang: Simposium Nasional Akuntansi 9.

Wong, K. (1985). Computer Risk Management and Computer Security. *Computer Security*, (4): 4.

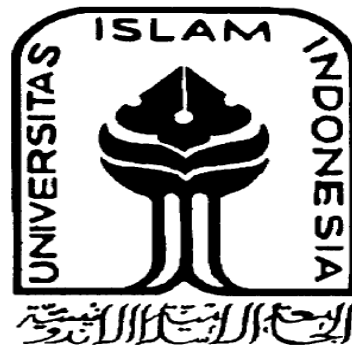
WWW.UII.AC.ID. (Accessed December 02, 2015)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan

Karyawan Melakukan Kecurangan



**MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCA SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2015

Kuesioner Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Karyawan Melakukan Kecurangan

Kuesioner ini dirancang untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam kecenderungan melakukan kecurangan pada Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta. Untuk kepentingan itu, peneliti sangat menghargai dan berterimakasih, jika anda dapat meluangkan waktu sekitar lima belas menit untuk menyelesaikan kuesioner ini. Partisipasi anda sangat berharga untuk membantu peneliti menyelesaikan studi S2 di Universitas Islam Indonesia.

Kuesioner ini tanpa identitas dan sifatnya sukarela. Partisipan mempunyai kebebasan untuk membatalkannya kapan saja, tanpa konsekuensi. Semua jawaban hanya akan digunakan untuk penelitian akademik dan aksesnya terbatas bagi peneliti..

Silakan memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda. Tidak ada jawaban benar atau salah.

Jika ada pertanyaan terkait dengan kuesioner ini, anda dapat menghubungi peneliti di +62 822 26 66 25 46 (e-mail: adhetrajanuar@yahoo.com).

Dengan Hormat,

Adhetra Januar Putra Pratama, S.E, AK.
Program Pascasarjana Magister Akuntansi,
Universitas Islam Indonesia

Kuesioner Mengenai Persepsi Kecenderungan Karyawan Melakukan Kecurangan

Tujuan utama dari kuesioner ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan karyawan melakukan kecurangan pada Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta.

Kuesioner ini terdiri dari 5 (lima) bagian. Satu bagian pertama berisi tentang profil responden, sedangkan bagian selanjutnya berisi tentang aspek-aspek kecenderungan melakukan kecurangan..

Silakan jawab pernyataan-pernyataan di bawah dengan member tanda cek ($\checkmark$) pada tempat yang tersedia (☐) untuk jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda.

Untuk menjawab bagian 2-5 silakan menggunakan skala sebagai berikut:

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

Sejauh mana anda setuju atas pernyataan-pernyataan di bawah ini. Silakan menggunakan skala di atas.

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

Bagian 1**Profil****Responden****Karakteristik Individu**

1. Jenis Kelamin: ☐ Pria ☐ Wanita
2. Kelompok Usia: ☐ < 20 tahun ☐ 40-49 tahun
☐ 20-29 tahun ☐ >49 tahun
☐ 30-39 tahun
3. Latar Belakang Pendidikan: ☐ Diploma 3 (D3) ☐ Strata 2 (S2)
☐ Strata 1 (S1) ☐ Strata 3 (S3)
☐ Lainnya (Sebutkan)....
4. Pengalaman Kerja : ☐ < 5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ >16 Tahun
5. Pendapatan Per Bulan: ☐ < Rp. 1.500.000
☐ Rp. 1.500.000 s/d Rp. 3.000.000
☐ Rp. 3.000.001 s/d Rp. 5.000.000
☐ > Rp. 5.000.000
6. Posisi di Bagian Keuangan ☐ Kepala
☐ Staff

KARAKTERISTIK RESPONDEN

no	jenis kelamin	kelompok usia	pendidikan	pengalaman kerja	pendapatan	posisi jabatan
1	pria	20 - 29	S1	< 5 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
2	wanita	20 - 29	D3	< 5 tahun	< 1.500.000	staff
3	wanita	20 - 29	S1	< 5 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
4	pria	40 - 49	SMA	> 16 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
5	wanita	20 - 29	S1	< 5 tahun	3.000.000 - 5.000.000	staff
6	wanita	40 - 49	S1	11 - 15 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
7	wanita	40 - 49	D3	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	kepala
8	pria	> 49	SLTA	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	staff
9	wanita	30 - 39	s1	6 - 10 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
10	wanita	40 - 49	s1	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	kepala
11	pria	40 - 49	D3	> 16 tahun	1.500.000 - 3.000.000	kepala
12	pria	> 49	SLTA	> 16 tahun	1.500.000 - 3.000.000	kepala
13	wanita	20 - 29	s1	6 - 10 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
14	wanita	40 - 49	D3	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	staff
15	wanita	40 - 49	D3	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	staff
16	pria	40 - 49	s1	> 16 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
17	pria	> 49	s1	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	staff
18	wanita	20 - 29	s1	< 5 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
19	wanita	40 - 49	D3	11 - 15 tahun	3.000.000 - 5.000.000	kepala
20	wanita	40 - 49	D3	> 16 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
21	wanita	> 49	SLTA	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	staff
22	wanita	> 49	D3	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	kepala
23	wanita	20 - 29	D3	< 5 tahun	< 1.500.000	staff
24	wanita	30 - 39	s1	< 5 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
25	wanita	40 - 49	D3	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	kepala
26	pria	30 - 39	S3	11 - 15 tahun	> 5.000.000	kepala
27	wanita	30 - 39	s1	6 - 10 tahun	1.500.000 - 3.000.000	kepala
28	pria	40 - 49	D3	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	kepala
29	pria	30 - 39	s1	6 - 10 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
30	pria	40 - 49	D3	11 - 15 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
31	wanita	> 49	s1	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	staff
32	pria	> 49	S2	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	staff
33	pria	> 49	SMA	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	kepala
34	wanita	40 - 49	SLTA	11 - 15 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
35	pria	> 49	SMA	> 16 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
36	pria	40 - 49	D3	> 16 tahun	1.500.000 - 3.000.000	kepala
37	wanita	20 - 29	S2	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	kepala
38	wanita	40 - 49	s1	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	kepala
39	pria	> 49	SMA	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	staff
40	wanita	30 - 39	s1	6 - 10 tahun	3.000.000 - 5.000.000	kepala
41	wanita	30 - 39	s1	6 - 10 tahun	1.500.000 - 3.000.000	kepala

no	jenis kelamin	kelompok usia	pendidikan	pengalaman kerja	pendapatan	posisi jabatan
42	pria	40 - 49	D3	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	kepala
43	pria	30 - 39	s1	6 - 10 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
44	pria	40 - 49	D3	11 - 15 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
45	wanita	> 49	s1	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	staff
46	pria	> 49	S2	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	staff
47	pria	> 49	SMA	> 16 tahun	3.000.000 - 5.000.000	kepala
48	wanita	40 - 49	SLTA	11 - 15 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
49	pria	> 49	SMA	> 16 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
50	pria	40 - 49	D3	> 16 tahun	1.500.000 - 3.000.000	kepala
51	pria	> 49	SMA	> 16 tahun	1.500.000 - 3.000.000	staff
52	pria	40 - 49	D3	> 16 tahun	1.500.000 - 3.000.000	kepala

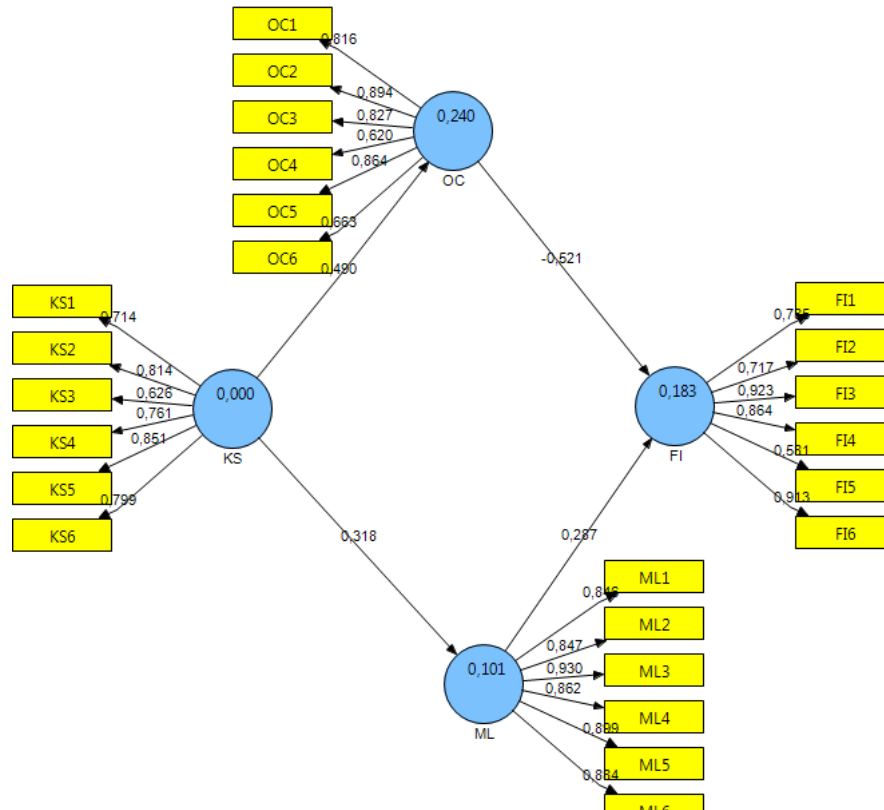
JAWABAN RESPONDEN

no	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	ML1	ML2	ML3	ML4	ML5	ML6	FI1	FI2	FI3	FI4	FI5	FI6
1	6	6	6	6	6	6	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2
2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2	2	2
3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	6	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2
4	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	6	6	5	6	6	6	5	5	3	4	4	6	6	6	5	6	6	6	5	5	3	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	2	2	1	1	2	2
7	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	5	6	5	5	6	5	5	5	5	1	1	1	1
8	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	1	2	1	2	1
9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2
10	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1
11	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	2	2	2	1	3	3
12	6	6	6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	2	2	2	1	3	3
13	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	2	2	2	1	3	3
14	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
15	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
16	6	6	6	6	6	6	5	4	4	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	3	3	3	2
17	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	2	2	1	2	2	2
18	6	5	6	5	5	5	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	2	2	2	3	3
19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	5	5	5	1	1	2	1	3	1
20	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	5	4	5	5	5	6	5	5	1	1	1	1	4	1
21	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	1	1	1	1	5	1
22	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	3	1
23	6	6	4	4	6	6	5	3	5	5	5	4	5	6	5	5	5	6	4	3	2	5	2	3

no	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	ML1	ML2	ML3	ML4	ML5	ML6	FI1	FI2	FI3	FI4	FI5	FI6
24	6	6	6	6	6	6	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	2	2	5	1	1	1	2	1
25	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	1	1	2	1	3	2
26	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	2	1	2	2	1
27	6	6	6	6	5	6	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	2	2	3	2
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
29	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
30	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	2	2	2	3	2
32	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	2	1
33	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	6	1	1	1	1	3	1
34	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	5	5	6	6	6	5	5	1	6	1	1	3	1
35	6	6	6	6	6	6	5	5	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2
36	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	2	2
37	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2
38	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1
39	6	5	6	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2
40	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	2	2	2	2
41	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
42	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2
43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	2	2	2	3	2
44	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	2	1
45	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	6	1	1	1	1	2	1
46	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	5	5	6	6	6	5	5	1	2	1	1	2	1
47	6	6	6	6	6	6	5	5	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2
48	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	2	2
49	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2
50	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1

no	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	ML1	ML2	ML3	ML4	ML5	ML6	FI1	FI2	FI3	FI4	FI5	FI6
51	6	5	6	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2
52	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	2	2	2	2

FULL MODEL



Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KS -> ML	0,317537	0,316185	0,124701	0,124701	2,546380
KS -> OC	0,489685	0,489675	0,094085	0,094085	5,204701
ML -> FI	0,286717	0,280087	0,200328	0,200328	1,431240
OC -> FI	-0,520719	-0,563892	0,131361	0,131361	3,964030

Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
FI1 <- FI	0,784669	0,776090	0,100820	0,100820	7,782836
FI2 <- FI	0,716828	0,696716	0,176880	0,176880	4,052620
FI3 <- FI	0,922621	0,910496	0,047472	0,047472	19,434903
FI4 <- FI	0,863567	0,847254	0,066908	0,066908	12,906692
FI5 <- FI	0,580971	0,541350	0,227813	0,227813	2,550205
FI6 <- FI	0,913191	0,896213	0,052172	0,052172	17,503323
KS1 <- KS	0,713970	0,678853	0,184089	0,184089	3,878396
KS2 <- KS	0,813944	0,803984	0,106350	0,106350	7,653449
KS3 <- KS	0,626071	0,642506	0,159961	0,159961	3,913888
KS4 <- KS	0,761328	0,764246	0,082521	0,082521	9,225903
KS5 <- KS	0,850989	0,845526	0,072759	0,072759	11,695963
KS6 <- KS	0,799125	0,798751	0,074928	0,074928	10,665192
ML1 <- ML	0,845612	0,819752	0,095433	0,095433	8,860809
ML2 <- ML	0,847403	0,832398	0,123134	0,123134	6,881963
ML3 <- ML	0,929660	0,911437	0,105006	0,105006	8,853410
ML4 <- ML	0,861910	0,837906	0,140550	0,140550	6,132417

ML5 <- ML	0,899277	0,887312	0,110059	0,110059	8,170866
ML6 <- ML	0,883719	0,870388	0,105770	0,105770	8,355081
OC1 <- OC	0,815672	0,798874	0,068588	0,068588	11,892273
OC2 <- OC	0,894410	0,890406	0,025723	0,025723	34,771335
OC3 <- OC	0,826542	0,817007	0,056508	0,056508	14,627067
OC4 <- OC	0,620379	0,627864	0,105643	0,105643	5,872422
OC5 <- OC	0,863893	0,861140	0,051693	0,051693	16,712054
OC6 <- OC	0,663387	0,661889	0,120130	0,120130	5,522238

Latent Variable Correlations

	FI	KS	ML	OC
FI	1,000000			
KS	-0,198200	1,000000		
ML	-0,011082	0,317537	1,000000	
OC	-0,356746	0,489685	0,571900	1,000000

[Table of contents](#)

R Square

	R Square
FI	0,182587
KS	
ML	0,100830
OC	0,239791

[Table of contents](#)

Cross Loadings

	FI	KS	ML	OC
FI1	0,784669	-0,111657	-0,207201	-0,421791
FI2	0,716828	-0,045537	0,136489	-0,176572
FI3	0,922621	-0,143716	0,006520	-0,300974
FI4	0,863567	-0,253002	-0,033519	-0,296851
FI5	0,580971	-0,088037	0,067078	-0,081521
FI6	0,913191	-0,265798	0,039336	-0,333852
KS1	-0,050885	0,713970	0,277054	0,298668
KS2	-0,109491	0,813944	0,317166	0,398438
KS3	-0,203972	0,626071	0,164365	0,329482
KS4	-0,316752	0,761328	0,148430	0,446948
KS5	-0,124345	0,850989	0,296250	0,412337
KS6	-0,111122	0,799125	0,234481	0,344703
ML1	0,034037	0,379609	0,845612	0,412799
ML2	0,070092	0,235432	0,847403	0,366598
ML3	-0,083247	0,360111	0,929660	0,691799
ML4	-0,126838	0,165932	0,861910	0,524437
ML5	0,022421	0,124785	0,899277	0,488846
ML6	0,043834	0,141383	0,883719	0,462157
OC1	-0,334655	0,510069	0,421598	0,815672
OC2	-0,351193	0,459435	0,398877	0,894410
OC3	-0,343884	0,188625	0,470603	0,826542
OC4	-0,258295	0,009252	0,382683	0,620379
OC5	-0,261622	0,478656	0,582913	0,863893
OC6	-0,117214	0,362935	0,491701	0,663387

[Table of contents](#)

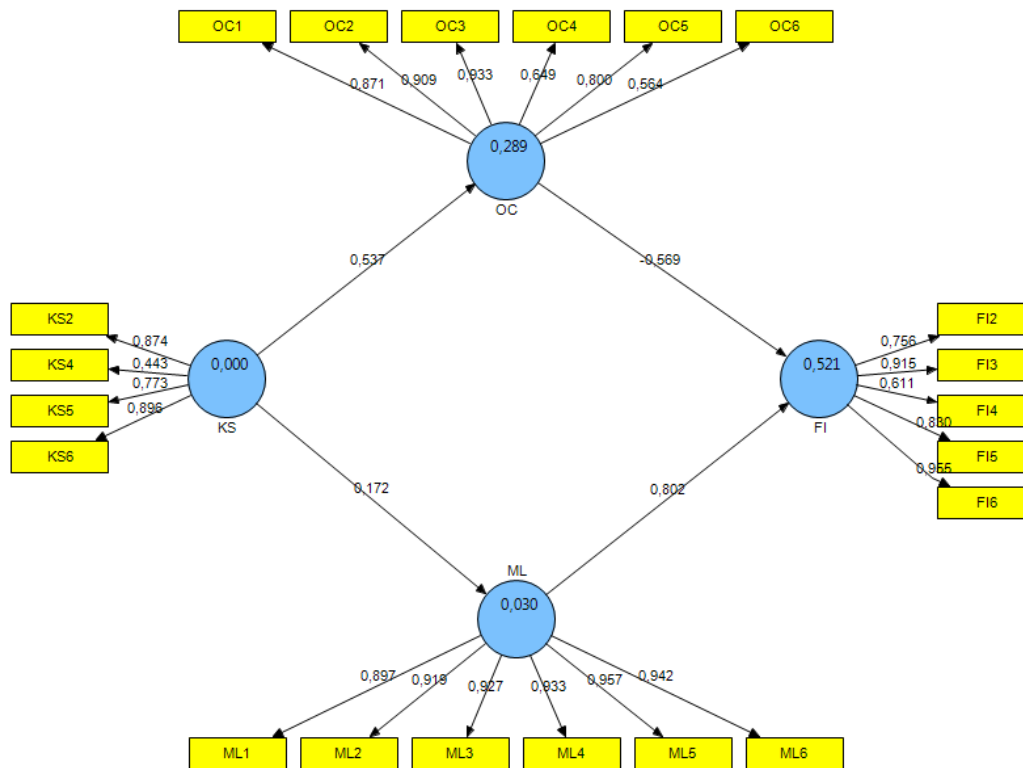
AVE

	AVE
FI	0,649662
KS	0,584438
ML	0,771661
OC	0,619954

Composite Reliability

	Composite Reliability
FI	0,915811
KS	0,893156
ML	0,952948
OC	0,905862

OUTPUT < 10 TAHUN



Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KS -> ML	0,171758	0,104833	0,386460	0,386460	0,444439
KS -> OC	0,537353	0,519116	0,385210	0,385210	1,394963
ML -> FI	0,802041	0,778536	0,305021	0,305021	2,629462
OC -> FI	-0,568713	-0,640484	0,363985	0,363985	1,562464

Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
FI2 <- FI	0,756486	0,704588	0,279292	0,279292	2,708581
FI3 <- FI	0,914738	0,871106	0,167259	0,167259	5,468993
FI4 <- FI	0,610684	0,621123	0,261906	0,261906	2,331688
FI5 <- FI	0,830053	0,773950	0,209194	0,209194	3,967870
FI6 <- FI	0,954732	0,949603	0,087975	0,087975	10,852284
KS2 <- KS	0,874316	0,547351	0,559492	0,559492	1,562696
KS4 <- KS	0,443053	0,599854	0,376507	0,376507	1,176746
KS5 <- KS	0,773003	0,471698	0,566032	0,566032	1,365652
KS6 <- KS	0,895957	0,589171	0,447974	0,447974	2,000022
ML1 <- ML	0,896544	0,899657	0,104280	0,104280	8,597503
ML2 <- ML	0,919221	0,895132	0,126671	0,126671	7,256785
ML3 <- ML	0,927201	0,917942	0,069367	0,069367	13,366528
ML4 <- ML	0,933263	0,910491	0,093002	0,093002	10,034843
ML5 <- ML	0,957210	0,942222	0,067920	0,067920	14,093273
ML6 <- ML	0,941777	0,920162	0,110210	0,110210	8,545279
OC1 <- OC	0,870754	0,636989	0,391709	0,391709	2,222959
OC2 <-	0,908750	0,751956	0,328484	0,328484	2,766501

OC					
OC3 <- OC	0,933186	0,755777	0,288338	0,288338	3,236432
OC4 <- OC	0,648991	0,600001	0,327245	0,327245	1,983200
OC5 <- OC	0,799741	0,743245	0,309362	0,309362	2,585131
OC6 <- OC	0,563725	0,552284	0,346363	0,346363	1,627557

Latent Variable Correlations

	FI	KS	ML	OC
FI	1,000000			
KS	-0,230333	1,000000		
ML	0,524032	0,171758	1,000000	
OC	-0,176643	0,537353	0,488839	1,000000

[Table of contents](#)

R Square

	R Square
FI	0,520755
KS	
ML	0,029501
OC	0,288748

[Table of contents](#)

Cross Loadings

	FI	KS	ML	OC
FI2	0,756486	0,096575	0,401134	0,122654
FI3	0,914738	-0,053525	0,510092	-0,051979
FI4	0,610684	-0,165395	0,305735	-0,143472
FI5	0,830053	-0,321368	0,298458	-0,270699
FI6	0,954732	-0,348813	0,572609	-0,255060
KS2	-0,029373	0,874316	0,178509	0,366702
KS4	-0,623291	0,443053	-0,192291	0,372711
KS5	-0,036871	0,773003	0,186487	0,310807
KS6	-0,146825	0,895957	0,236859	0,546566
ML1	0,438632	0,464710	0,896544	0,487189
ML2	0,652280	0,045897	0,919221	0,205132
ML3	0,413867	0,189059	0,927201	0,649509
ML4	0,238682	0,261747	0,933263	0,639347
ML5	0,452795	0,120211	0,957210	0,590275
ML6	0,574233	-0,083737	0,941777	0,315960
OC1	0,042806	0,517353	0,478270	0,870754
OC2	-0,204918	0,661253	0,297466	0,908750
OC3	-0,040411	0,353461	0,406070	0,933186
OC4	-0,369737	0,140295	0,390836	0,648991
OC5	-0,250460	0,332981	0,579381	0,799741
OC6	-0,117545	-0,033140	0,513196	0,563725

[Table of contents](#)

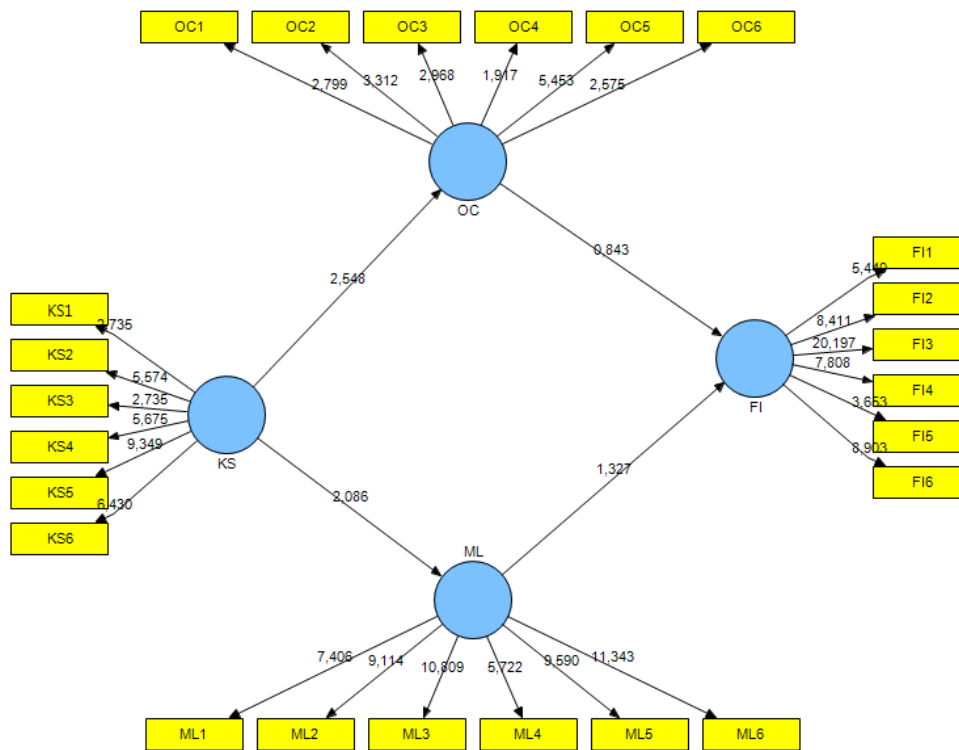
AVE

	AVE
FI	0,676490
KS	0,590249
ML	0,863772
OC	0,638906

Composite Reliability

	Composite Reliability
FI	0,910906
KS	0,844750
ML	0,974378
OC	0,911546

OUTPUT LAKI-LAKI



Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KS -> ML	0,397494	0,379230	0,203789	0,203789	1,950517
KS -> OC	0,518642	0,513117	0,160669	0,160669	3,228017
ML -> FI	0,415943	0,298122	0,310298	0,310298	1,340463
OC -> FI	-0,382777	-0,466087	0,373797	0,373797	1,024026

Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
FI1 <- FI	0,711298	0,732439	0,136199	0,136199	5,222491
FI2 <- FI	0,950421	0,881878	0,124826	0,124826	7,613941
FI3 <- FI	0,957237	0,935103	0,058688	0,058688	16,310605
FI4 <- FI	0,916961	0,864845	0,131671	0,131671	6,964042
FI5 <- FI	0,914207	0,764962	0,262732	0,262732	3,479618
FI6 <- FI	0,939424	0,886775	0,098001	0,098001	9,585837
KS1 <- KS	0,817514	0,729653	0,288500	0,288500	2,833672
KS2 <- KS	0,794084	0,791462	0,146463	0,146463	5,421723
KS3 <- KS	0,817514	0,729653	0,288500	0,288500	2,833672
KS4 <- KS	0,800424	0,819625	0,150314	0,150314	5,325010
KS5 <- KS	0,840599	0,861045	0,097647	0,097647	8,608573
KS6 <- KS	0,780144	0,803834	0,125723	0,125723	6,205262
ML1 <- ML	0,867424	0,831823	0,132797	0,132797	6,531975
ML2 <- ML	0,871747	0,855932	0,113297	0,113297	7,694345
ML3 <- ML	0,886693	0,883971	0,104881	0,104881	8,454295
ML4 <- ML	0,801189	0,788692	0,166520	0,166520	4,811358
ML5 <-	0,860716	0,852880	0,105971	0,105971	8,122182

ML					
ML6 <- ML	0,932317	0,911101	0,091483	0,091483	10,191194
OC1 <- OC	0,823478	0,762594	0,204410	0,204410	4,028567
OC2 <- OC	0,890388	0,830244	0,185140	0,185140	4,809281
OC3 <- OC	0,743636	0,697494	0,176877	0,176877	4,204248
OC5 <- OC	0,912842	0,876190	0,145261	0,145261	6,284157
OC6 <- OC	0,733447	0,675949	0,302308	0,302308	2,426160

Latent Variable Correlations

	FI	KS	ML	OC
FI	1,000000			
KS	-0,071616	1,000000		
ML	0,189868	0,397494	1,000000	
OC	-0,137113	0,518642	0,590618	1,000000

[Table of contents](#)

R Square

	R Square
FI	0,131458
KS	
ML	0,158001
OC	0,268989

[Table of contents](#)

Cross Loadings

	FI	KS	ML	OC
FI1	0,711298	0,070290	-0,069196	-0,161307
FI2	0,950421	-0,071289	0,210813	-0,125158
FI3	0,957237	-0,041715	0,056000	-0,243112
FI4	0,916961	-0,040530	0,082775	-0,132814
FI5	0,914207	-0,075320	0,372424	0,017918
FI6	0,939424	-0,124973	0,143887	-0,177261
KS1	-0,053600	0,817514	0,396432	0,442232
KS2	-0,016048	0,794084	0,333768	0,398877
KS3	-0,053600	0,817514	0,396432	0,442232
KS4	-0,081501	0,800424	0,253196	0,412549
KS5	-0,071013	0,840599	0,272278	0,430988
KS6	-0,078085	0,780144	0,239967	0,379843
ML1	0,183814	0,506692	0,867424	0,533379
ML2	0,231493	0,378948	0,871747	0,310383
ML3	0,029923	0,368021	0,886693	0,562206
ML4	0,150207	0,072488	0,801189	0,374984
ML5	0,210306	0,120447	0,860716	0,456621
ML6	0,174749	0,277407	0,932317	0,611571
OC1	-0,417362	0,415074	0,306801	0,823478
OC2	-0,274007	0,296005	0,420054	0,890388
OC3	-0,208276	0,000000	0,532263	0,743636
OC5	0,039015	0,569482	0,688706	0,912842
OC6	0,217768	0,465940	0,542358	0,733447

[Table of contents](#)

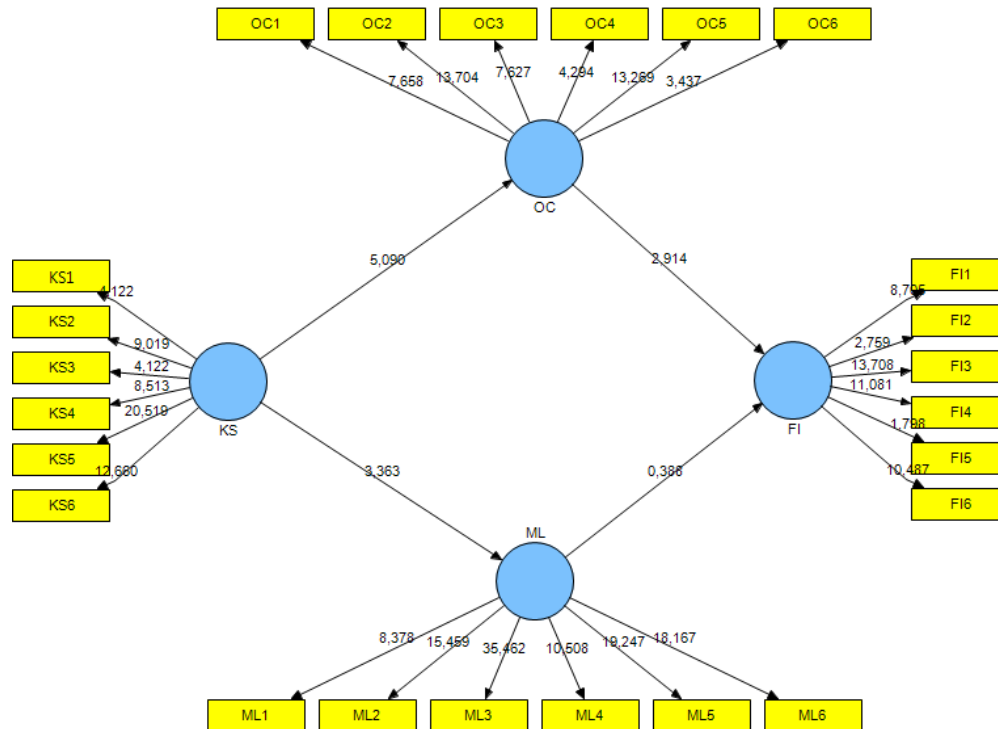
AVE

	AVE
FI	0,814109
KS	0,653856
ML	0,758424
OC	0,679025

Composite Reliability

	Composite Reliability
FI	0,963022
KS	0,918879
ML	0,949494
OC	0,912996

OUTPUT LEBIH 10 TAHUN



Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KS -> ML	0,418889	0,420581	0,124554	0,124554	3,363111
KS -> OC	0,575015	0,559005	0,112973	0,112973	5,089859
ML -> FI	0,117627	0,064823	0,303256	0,303256	0,387882
OC -> FI	-0,445712	-0,521257	0,152940	0,152940	2,914297

Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
FI1 <- FI	0,834210	0,808167	0,095834	0,095834	8,704743
FI2 <- FI	0,699524	0,633511	0,253519	0,253519	2,759255
FI3 <- FI	0,918583	0,899709	0,067011	0,067011	13,707853
FI4 <- FI	0,910078	0,877630	0,082126	0,082126	11,081429
FI5 <- FI	0,536742	0,449906	0,298513	0,298513	1,798056
FI6 <- FI	0,899587	0,864742	0,085780	0,085780	10,487118
KS1 <- KS	0,816457	0,777963	0,198069	0,198069	4,122077
KS2 <- KS	0,840317	0,851826	0,093169	0,093169	9,019260
KS3 <- KS	0,816457	0,777963	0,198069	0,198069	4,122077
KS4 <- KS	0,818849	0,835311	0,096183	0,096183	8,513428
KS5 <- KS	0,880151	0,897243	0,042895	0,042895	20,518514
KS6 <- KS	0,794620	0,815521	0,062768	0,062768	12,659623
ML1 <- ML	0,769412	0,756389	0,091842	0,091842	8,377589
ML2 <- ML	0,874211	0,873549	0,056549	0,056549	15,459226
ML3 <- ML	0,919964	0,912764	0,025943	0,025943	35,461575
ML4 <- ML	0,826198	0,819876	0,078623	0,078623	10,508306
ML5 <-	0,878656	0,881622	0,045652	0,045652	19,246992

ML					
ML6 <- ML	0,888318	0,883710	0,048898	0,048898	18,166886
OC1 <- OC	0,786456	0,784966	0,102696	0,102696	7,658061
OC2 <- OC	0,892209	0,882806	0,065108	0,065108	13,703555
OC3 <- OC	0,774990	0,775763	0,101612	0,101612	7,626950
OC4 <- OC	0,545589	0,565283	0,127055	0,127055	4,294103
OC5 <- OC	0,872144	0,866226	0,065728	0,065728	13,269019
OC6 <- OC	0,631249	0,608994	0,183636	0,183636	3,437496

Latent Variable Correlations

	FI	KS	ML	OC
FI	1,000000			
KS	-0,171779	1,000000		
ML	-0,124712	0,418889	1,000000	
OC	-0,381757	0,575015	0,543712	1,000000

[Table of contents](#)

R Square

	R Square
FI	0,155484
KS	
ML	0,175468
OC	0,330642

[Table of contents](#)
Cross Loadings

	FI	KS	ML	OC
FI1	0,834210	-0,096093	-0,205347	-0,405460
FI2	0,699524	-0,057673	0,055713	-0,246955
FI3	0,918583	-0,163891	-0,161585	-0,365308
FI4	0,910078	-0,184650	-0,116814	-0,291384
FI5	0,536742	-0,071117	0,024361	-0,050015
FI6	0,899587	-0,237260	-0,081916	-0,321130
KS1	-0,102808	0,816457	0,392713	0,461623
KS2	-0,172977	0,840317	0,378215	0,487613
KS3	-0,102808	0,816457	0,392713	0,461623
KS4	-0,115635	0,818849	0,289656	0,470239
KS5	-0,181582	0,880151	0,329562	0,521316
KS6	-0,178846	0,794620	0,288023	0,452694
ML1	0,002840	0,406594	0,769412	0,322000
ML2	-0,086718	0,334300	0,874211	0,451967
ML3	-0,194924	0,509350	0,919964	0,664608
ML4	-0,124790	0,205633	0,826198	0,363367
ML5	-0,071093	0,186923	0,878656	0,336126
ML6	-0,126116	0,311093	0,888318	0,495966
OC1	-0,443475	0,548680	0,323867	0,786456
OC2	-0,378727	0,469643	0,378305	0,892209
OC3	-0,475069	0,174471	0,495713	0,774990
OC4	-0,157229	0,016724	0,337791	0,545589
OC5	-0,177625	0,593609	0,578387	0,872144
OC6	0,014400	0,476873	0,447937	0,631249

[Table of contents](#)

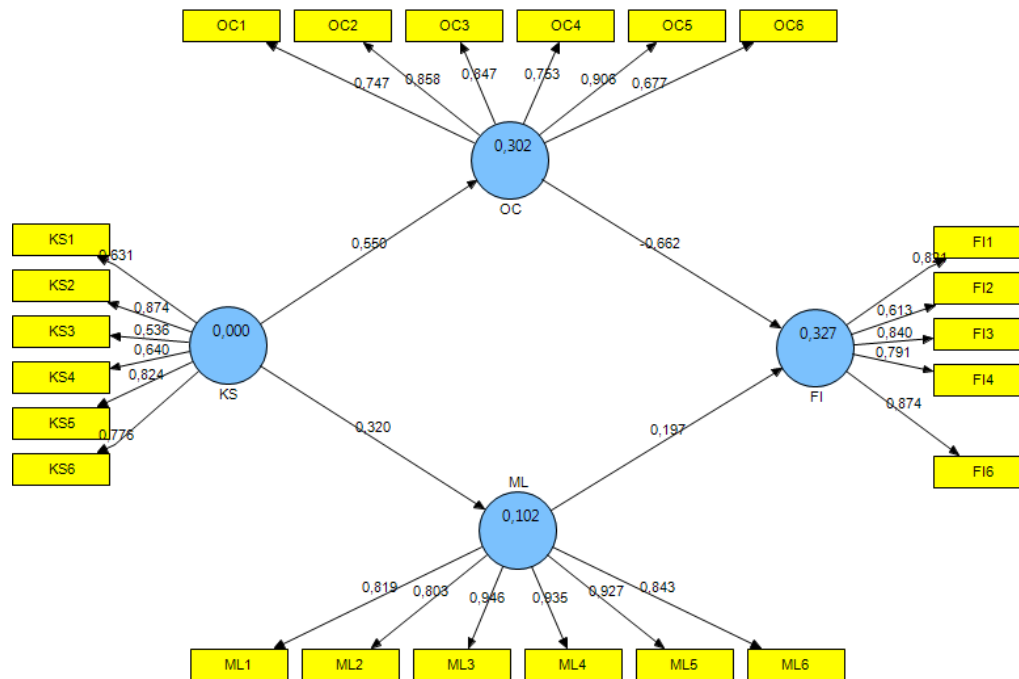
AVE

	AVE
FI	0,659104
KS	0,685989
ML	0,741054
OC	0,578656

Composite Reliability

	Composite Reliability
FI	0,918424
KS	0,929047
ML	0,944799
OC	0,889129

OUTPUT PEREMPUAN



Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KS -> ML	0,320133	0,317056	0,237403	0,237403	1,348478
KS -> OC	0,549625	0,568218	0,118082	0,118082	4,654605
ML -> FI	0,196797	0,130607	0,314734	0,314734	0,625279
OC -> FI	-0,662118	-0,645997	0,202874	0,202874	3,263694

Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
FI1 <- FI	0,821003	0,812046	0,131557	0,131557	6,240648
FI2 <- FI	0,612522	0,587502	0,244097	0,244097	2,509339
FI3 <- FI	0,840200	0,807784	0,175614	0,175614	4,784349
FI4 <- FI	0,791050	0,802396	0,127449	0,127449	6,206780
FI6 <- FI	0,874272	0,852917	0,155077	0,155077	5,637647
KS1 <- KS	0,630735	0,481130	0,358844	0,358844	1,757688
KS2 <- KS	0,873805	0,796765	0,276209	0,276209	3,163570
KS3 <- KS	0,535866	0,551687	0,279636	0,279636	1,916298
KS4 <- KS	0,639930	0,694176	0,181977	0,181977	3,516544
KS5 <- KS	0,824193	0,754033	0,267766	0,267766	3,078040
KS6 <- KS	0,775503	0,725501	0,281875	0,281875	2,751236
ML1 <- ML	0,819254	0,772057	0,192113	0,192113	4,264440
ML2 <- ML	0,803416	0,776780	0,241584	0,241584	3,325621
ML3 <- ML	0,946067	0,893925	0,208507	0,208507	4,537348
ML4 <- ML	0,935076	0,865387	0,206027	0,206027	4,538617
ML5 <- ML	0,926920	0,885538	0,217902	0,217902	4,253843
ML6 <-	0,843209	0,796782	0,236003	0,236003	3,572879

ML					
OC1 <- OC	0,746573	0,727628	0,156499	0,156499	4,770478
OC2 <- OC	0,857870	0,856537	0,049474	0,049474	17,339865
OC3 <- OC	0,846532	0,843027	0,070608	0,070608	11,989216
OC4 <- OC	0,752637	0,746845	0,099980	0,099980	7,527901
OC5 <- OC	0,906470	0,901463	0,043126	0,043126	21,019152
OC6 <- OC	0,677145	0,675888	0,147321	0,147321	4,596400

Latent Variable Correlations

	FI	KS	ML	OC
FI	1,000000			
KS	-0,407355	1,000000		
ML	-0,184636	0,320133	1,000000	
OC	-0,548748	0,549625	0,576080	1,000000

[Table of contents](#)

R Square

	R Square
FI	0,327000
KS	
ML	0,102485
OC	0,302088

[Table of contents](#)

Cross Loadings

	FI	KS	ML	OC
FI1	0,821003	-0,298022	-0,340660	-0,612641
FI2	0,612522	-0,040224	0,087563	-0,270169
FI3	0,840200	-0,293628	-0,085938	-0,330604
FI4	0,791050	-0,507280	-0,173717	-0,385610
FI6	0,874272	-0,434014	-0,102685	-0,462671
KS1	-0,052361	0,630735	0,139508	0,229731
KS2	-0,210042	0,873805	0,311994	0,437925
KS3	-0,380980	0,535866	0,091932	0,294559
KS4	-0,662280	0,639930	0,153196	0,516864
KS5	-0,217279	0,824193	0,352656	0,454533
KS6	-0,178157	0,775503	0,247948	0,348027
ML1	-0,010532	0,310577	0,819254	0,345770
ML2	-0,007763	0,115099	0,803416	0,413048
ML3	-0,140858	0,388107	0,946067	0,612961
ML4	-0,352514	0,313934	0,935076	0,588575
ML5	-0,131101	0,140486	0,926920	0,502541
ML6	-0,020564	0,040929	0,843209	0,391101
OC1	-0,225256	0,596878	0,535882	0,746573
OC2	-0,437181	0,641646	0,393359	0,857870
OC3	-0,454089	0,384432	0,430672	0,846532
OC4	-0,572069	0,176964	0,402480	0,752637
OC5	-0,571786	0,449562	0,552020	0,906470
OC6	-0,373953	0,310368	0,481309	0,677145

[Table of contents](#)

AVE

	AVE
FI	0,629055
KS	0,523121
ML	0,776041
OC	0,642768

Composite Reliability

	Composite Reliability
FI	0,893228
KS	0,864907
ML	0,953915
OC	0,914473