

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *FRAUD* DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi pada BMT di Wonosari)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :  
**EKA PRASETYA A.**  
**11412141032**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2015**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *FRAUD* DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi pada BMT di Wonosari)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelara Sarjana Ekonomi



Oleh :  
**EKA PRASETYA A.**  
**11412141032**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2015**

## **PERSETUJUAN**

### **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *FRAUD* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

#### **SKRIPSI**

Oleh:

Eka Prasetya A.

11412141021



Dosen Pembimbing

Mimin Nur Aisyah, M.Sc.,Ak

NIP 198205142005012001

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *FRAUD* DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi Pada BMT di Wonosari)**

yang disusun oleh:

EKA PRASETYA A  
11412141032

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 4 Desember 2015  
dan dinyatakan lulus

### DEWAN PENGUJI

Nama	Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
Dyah Setyorini, M.Si., Ak	Ketua Penguji		17 Des '15
Mimin Nur Aisyah, M. Sc., Ak	Sekretaris		17 Des '15
Dra. Sumarsih, M.Pd	Penguji Utama		16 Des '15

Yogyakarta, 12 Desember 2015

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP 19550328 198303 1 002

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Prasetya A.

NIM : 11412141032

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud* dengan

Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 4 Desember 2015

Penulis,



Eka Prasetya A

NIM 11412141032

## **MOTTO**

Sesungguhnya apa yang dijanjikan kepadamu itu pasti terjadi.

(QS. Mursalat: 7)

Sebaik-baik manusia adalah yang paling berguna bagi orang lain.

(HR. Ahmad)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak Sugono dan Ibu Sutarni, terimakasih untuk kasih sayang, motivasi dan doa yang selalu dicurahkan kepadaku.
2. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta.

# **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *FRAUD* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Oleh:  
Eka Prasetya A.  
NIM. 11412141032

## **ABSTRAK**

Penelitian ini termasuk penelitian kausal komparatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Kompensasi terhadap *Fraud* pada BMT di Wonosari, (2) Kepuasan Kerja terhadap *Fraud* pada BMT di Wonosari, (3) Kompensasi terhadap *Fraud* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada BMT di Wonosari.

Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada 5 BMT di Wonosari. Subjek yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 66 responden. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan 5 BMT di Wonosari dengan metode *survey*. Uji keandalan instrumen meliputi uji validitas dan uji reabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan *Bootstrapping*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud*, dibuktikan nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar -0,593 dan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $3,155 > 1,998$ , dengan persamaan regresi  $Y = 35.174 - 0,593X_1$ ; (2) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Fraud*, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi  $X_2$  -0,342 dan nilai  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel  $5,748 > 1,998$ , dengan persamaan regresi  $37.076 - 0,342X_2$ ; (3) Kepuasan Kerja memediasi hubungan Kompensasi terhadap *Fraud*, dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $3,637 > 1,998$  dengan signifikansi  $0,004 < 0,05$ .

Kata Kunci: *Fraud*, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

**THE EFFECT OF COMPENSATION ON FRAUD WITH JOB  
SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE**

**By:  
Eka Prasetya A  
NIM. 11412141032**

**ABSTRACT**

*This research was aimed to determine the effect of : (1.) Compensation on Fraud at BMT in Wonosari, (2.) Job satisfaction on Fraud at BMT in Wonosari, (3.) Compensation on Fraud with Job satisfaction as intervening variable at BMT in Wonosari. It is a research that involves the whole population consist of 66 employees working in five BMT in Wonosari. The study categorized as research study using data collection from questionnaires distribution. Instrument reliability test include validity and reliability test. Classical assumption tests include: multicolinierity, linierity, and heteroskedacity. Hyphoteses were examined using simple regression analysis and bootstrapping. The results show that: (1.) Compensation negatively influences Fraud, the coefficient of regression is -0,593 and value of  $t_{count} 3,155 > t_{table} 1,998$ , (2.) Job satisfaction is negatively influences Fraud, the coefficient of regression is -0,342 and value of  $t_{count} 5,748 > t_{table} 1,998$ , (3.) Compensation negatively influences Fraud through Job satisfaction,  $t_{count} 3,637 > t_{table} 1,998$  with significance  $0,004 < 0,005$ .*

*Keyword: Fraud, Compensation, and Job Satisfaction*



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap *Fraud* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*” dengan baik dan lancar. Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi UNY
3. Dr. Ngadirin Setiawan, SE.,M.S., pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama perkuliahan.
4. Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak., dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan selama menyusun skripsi.
5. Dra. Sumarsih, M.Pd., dosen narasumber yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama menyusun skripsi.
6. Segenap Dosen Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi.

7. Segenap karyawan BMT di Wonosari, terimakasih telah meluangkan waktunya untuk membantu penelitian ini.
8. Semua keluarga tercinta, terimakasih atas doa dan motivasi yang telah diberikan kepada peneliti.
9. Ade Prawita, terimakasih atas semangat dan motivasi yang telah diberikan.
10. Teman-teman Akuntansi A 2011, terimakasih telah menjadi keluarga selama ini.
11. Dindi, Desi, dan Dewanti, terimakasih atas semangat dan canda tawanya.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama menyusun skripsi.

Harapan peneliti semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 4 Desember 2015

Peneliti,



EkaPrasetya A.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS .....	12
A. Kajian Pustaka .....	12
1. <i>Fraud</i> .....	12
2. Kompensasi .....	18
3. Kepuasan Kerja .....	27
B. Penelitian yang Relevan.....	31
C. Kerangka Berpikir.....	34
D. Paradigma Penelitian .....	37
E. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Desain Penelitian .....	39
1. Jenis Penelitian.....	39
2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
B. Definisi Operasional Variabel .....	40
C. Subjek Penelitian .....	41
D. Jenis dan Sumber Data.....	42
E. Instrumen Penelitian.....	43
F. Metode Pengumpulan Data .....	44
G. Uji Instrumen .....	45
1. Uji Validitas.....	45
2. . Uji Reliabilitas .....	48
H. Teknik Analisis Data .....	49
1. Analisis Deskriptif.....	49

2. . Uji Asumsi Klasik .....	49
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian .....	55
1. Deskriptif Data Penelitian .....	55
2. Hasil Analisis Deskriptif .....	57
3. Hasil Analisis Data.....	65
4. Hasil Uji Hipotesis .....	68
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	72
1. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Fraud</i> .....	72
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Fraud</i> .....	73
3. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Fraud</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>Intervenning</i> .....	74
C. Keterbatasan Penelitian.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	77
DAFTAR PUSTAKA .....	79
LAMPIRAN.....	82

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Subjek Penelitian.....	42
2. Skor Sklala Likert .....	43
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitan .....	43
4. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Fraud</i> .....	46
5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	46
6. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	47
7. Hasil Uji Reliabilitas .....	49
8. Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	55
9. Karakteristik Responden.....	56
10. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Fraud</i> .....	59
11. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel <i>Fraud</i> .....	60
12. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	62
13. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kompensasi.....	63
14. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	64
15. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	65
16. Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
17. Hasil Uji Linearitas.....	66
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67
19. Hasil perhitungan H1 .....	68
20. Hasil perhitungan H2 .....	70
21. Hasil perhitungan H3 .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian .....	37
2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel <i>Fraud</i> .....	60
3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	62
4. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	64
5. <i>Scatter Plot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner untuk Uji Instrumen .....	83
2. Tabel Data Uji Instrumen .....	89
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	94
4. Tabel Data Penelitian .....	104
5. Dekripsi Data Penelitian .....	113
6. Perhitungan Distribusi Kecenderungan Variabel, dan Perhitungan Distribusi Frekuensi .....	115
7. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	117
8. Hasil Pengujian Hipotesis .....	120



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

*Fraud* telah berkembang di berbagai negara termasuk di Indonesia. Secara harafiah *Fraud* didefinisikan sebagai kecurangan, namun pengertian ini telah dikembangkan lebih lanjut sehingga mempunyai cakupan yang luas. *Fraud* disini antara lain adalah manipulasi, penggelapan, pencurian, dan tindakan buruk lainnya yang dilakukan oleh suatu pihak yang dapat mengakibatkan kerugian bagi pihak lain atau perusahaan/organisasi. Tindakan *Fraud* yang dilakukan suatu pihak biasanya disebabkan oleh keinginan untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Dari beberapa kasus sebelumnya, penyebab atau akar permasalahan dari *Fraud* dijelaskan secara ringkas melalui ungkapan *Fraud by need, by greed, and by opportunity* (kecurangan terjadi karena kebutuhan, karena serakah, dan karena ada peluang). Sedangkan menurut Cressey dalam Tuanakotta (2007:105) *Fraud* disebabkan oleh tekanan, persepsi akan adanya peluang, dan rasionalisasi. *Fraud* dapat dilakukan oleh siapa saja termasuk pihak yang tidak memiliki jabatan tertentu sekalipun.

*Fraud* juga sering diartikan sebagai perbuatan curang yang dilakukan dengan berbagai cara licik dan bersifat menipu serta sering tidak disadari oleh korban yang dirugikan. Di bidang perbankan, *Fraud* dapat diartikan sebagai tindakan sengaja melanggar ketentuan internal (kebijakan, sistem, dan prosedur)

dan peraturan perundang-undangan yang berlaku demi kepentingan pribadi atau pihak lain yang berpotensi merugikan bank dan pihak-pihak terkait baik material maupun moral. Dari kasus-kasus yang pernah terjadi, *Fraud* di perbankan lebih banyak melibatkan pihak internal bank. Data empiris menunjukkan bahwa pelaku kecurangan sebagian besar adalah orang dalam (Wolfe & Hermanson, 2004). *Fraud* akan dilakukan jika ada kesempatan dimana seseorang memiliki akses terhadap aset atau memiliki wewenang untuk mengatur prosedur pengendalian yang memperkenankan dilakukannya skema kecurangan. Jabatan, tanggung jawab, maupun otorisasi memberikan peluang untuk terjadinya *Fraud* (Lusy Suprajadi, 2009).

Menurut Sie Infokum dalam Andrian Budi Prasetyo (2011) bahwa pelaku *Fraud* dapat diklasifikasikan ke dalam dua kelompok, yaitu manajemen dan karyawan/pegawai. Pihak manajemen melakukan *Fraud* biasanya untuk kepentingan perusahaan. Pihak karyawan/pegawai melakukan *Fraud* bertujuan untuk keuntungan individu. Biasanya *Fraud* dilakukan oleh karyawan karena menghadapi masalah keuangan secara pribadi dan dilakukan karena melihat adanya peluang kelemahan pada pengendalian internal perusahaan serta pembenaran terhadap tindakan tersebut. Dengan perkataan lain, sebagian besar pelaku *Fraud* adalah orang dalam perusahaan. Apabila dikaitkan dengan model segitiga kecurangan, fakta ini relevan dengan teori terjadinya *Fraud* antara lain harus ada kesempatan dan kesempatan umumnya lebih dipahami oleh orang dalam termasuk manajer, karyawan, dan pihak-pihak lainnya.

Karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan merupakan aset penting yang akan mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa Kompensasi atas kontribusi yang sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang sesuai diyakini dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sedangkan Kompensasi yang tidak sesuai diyakini mampu mendorong karyawan untuk melakukan tindakan *Fraud*.

Hal lain yang membuat karyawan melakukan *Fraud* adalah tekanan yang disebabkan rendahnya tingkat kepuasan dalam pekerjaan (*work related pressure*). Kepuasan Kerja dibentuk oleh imbal jasa yang diberikan pada anggota organisasi atau karyawan yang telah memberikan kontribusi pada organisasi (Budi Haryanto, 2008). Sementara itu menurut M. As'ad (2003:102), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah faktor utama dalam pekerjaan yang meliputi upah/gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju; faktor individual; dan faktor sosial.

Kepuasan Kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Kepuasan Kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan

terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Tinggi atau rendahnya tingkat Kepuasan Kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan tingkat kepuasan karyawan menjadi rendah. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan, misalnya: adanya aksi mogok kerja, pengunduran diri oleh karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, melakukan tindakan curang, dan lain-lain. Tinggi atau rendahnya Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat pula dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi di perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah karena karyawan merasa tidak cocok bekerja di perusahaan.

Di era sekarang ini, hampir di segala bidang banyak aktivitas yang tidak terlepas dari praktik *Fraud*. Semua organisasi, apapun jenis, bentuk, skala operasi, dan kegiatannya memiliki risiko terhadap terjadinya *Fraud*. *Fraud* tersebut memberi keuntungan bagi pihak yang melakukannya dan membawa dampak yang cukup fatal bagi korbannya, seperti misalnya menghancurkan reputasi organisasi, menyebabkan kerugian organisasi, kerugian keuangan negara, rusaknya moral karyawan serta dampak-dampak negatif lainnya.

Organisasi yang memiliki peluang paling besar untuk terjadi *Fraud* adalah organisasi yang bergerak dibidang keuangan. Beberapa organisasi atau perusahaan yang bergerak di bidang keuangan yang ada di Indonesia diantaranya adalah bank, koperasi, perusahaan asuransi, dan perusahaan pensiun.

Bank merupakan lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan (*financial intermediary*) baik dalam menghimpun dana masyarakat maupun menyalurkannya kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit atau diinvestasikan dalam bentuk surat berharga. Dari proses intermediasi tersebut diketahui bahwa komoditi yang sangat penting dalam sektor perbankan adalah uang. Berdasarkan cara menentukan harga, bank dibagi atas bank konvensional dan bank syariah. Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki nilai teramat penting. Dalam berbagai kebijakan yang dikeluarkan, bank dapat mempengaruhi perekonomian suatu negara. Namun karena pengaruhnya yang sangat besar maka tantangan terhadap dunia perbankan ini sangat riskan sehingga peluang terjadinya *Fraud* cukup besar termasuk berbagai kejahatan yang dilakukan oleh bank, bank sebagai korban kejahatan, dan bank sebagai sarana antara keduanya.

Beberapa tahun terakhir, media dihebohkan dengan kasus kejahatan berupa *Fraud* yang dilakukan oleh pihak internal bank. Berikut ini adalah beberapa contoh kasus yang dipublikasikan melalui media televisi : (1) Kejahatan perbankan di kantor kas BRI cabang Tamini Square, dengan tersangka supervisor kantor kas BRI, (2) Kasus pemberian kredit dengan dokumen identitas palsu dan jaminan fiktif di BII, tersangka dari kasus ini adalah *Account Officer* salah satu

cabang pembantu BII, (3) Pencairan deposito dan pembobolan tabungan nasabah bank Mandiri yang dilakukan oleh *Costumer Service* bank Mandiri, dan(4) Pembobolan uang nasabah Citibank Landmark menggunakan slip penarikan kosong, dengan tersangka *Head Teller* Citibank.

Banyaknya kasus kejahatan perbankan yang terjadi di Indonesia sedikit banyak mempengaruhi kepercayaan nasabah dalam menyimpan uang mereka di bank. Selain di bank, masyarakat mempunyai pilihan lain untuk meminjam atau menyimpan dana, misalnya pada koperasi atau pada BMT yang berbasis syariah. BMT adalah lembaga keuangan mikro Baitul Maal wat Tamwil atau padanan kata Balai-usaha Mandiri Terpadu yang mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil, antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang kegiatan ekonominya dengan basis syariah berlandaskan hukum Islam.

Walaupun berbasis syariah dan berlandaskan hukum agama, masyarakat tetap harus berhati-hati sebab peluang terjadinya *Fraud* selain dari pihak manajemen juga berasal dari pihak karyawan. Ini artinya lembaga keuangan yang berbasis syariah pun tetap memiliki risiko terhadap kemungkinan *Fraud* yang dilakukan oleh karyawannya.

BMT yang terlibat kasus *Fraud* misalnya BMT Bumi Sejahtera Amanah yang berlokasi di Wonosari. Berdasarkan wawancara dengan sumber yang merupakan karyawan BMT terkait, BMT ini memiliki 30 orang karyawan yang terbagi atas 20% (6 orang) merupakan karyawan senior dan sisanya 24 orang

merupakan karyawan baru yang masing-masing memiliki tanggungjawab yang berbeda untuk melayani nasabah (disebut juga anggota). Karyawan diberikan tanggungjawab untuk mencari nasabah (anggota) baru dan membantu di bidang pembiayaan, dalam jumlah sesuai dengan target yang ditentukan BMT Bumi Sejahtera Amanah pada setiap bulannya. Dari tanggungjawab yang dibebankan kepada karyawan, BMT Bumi Sejahtera Amanah memberikan gaji kepada karyawan sesuai UMR Kab.Gunungkidul. Kebijakan yang diberlakukan di BMT Bumi Sejahtera Amanah adalah setiap karyawan diberikan bonus sebesar 0,7 % dari pembiayaan yang berhasil dicapai. Karyawan juga diberi hak untuk menerima/menolak hadiah atau sejenisnya dari nasabah (anggota) baru sebagai bentuk “tanda terimakasih”. Selain itu, biaya transportasi karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya menjadi beban BMT, karyawan hanya diharuskan menyetorkan bukti transaksi berupa nota bensin kepada BMT untuk kemudian diganti dengan uang tunai.

Pada 2012 terungkap kejadian *Fraud* yang dilakukan oleh karyawan BMT Bumi Sejahtera Amanah dan terpaksa harus berurusan dengan pihak berwajib karena terbukti telah melakukan tindak kecurangan berupa penggelapan/korupsi dana nasabah sejumlah ratusan juta rupiah. Kasus tersebut terungkap setelah adanya beberapa nasabah yang melapor. Menanggapi laporan dari nasabah, pihak BMT pun melakukan penelusuran lebih lanjut. Dari penyelidikan ditemukan bahwa ternyata dana yang nasabah setorkan ke bank tidak tercatat ke dalam sistem pembukuan BMT. Hal ini terjadi bukan karena faktor kesalahan entri data

atau sebagainya melainkan merupakan faktor kesengajaan yang dilakukan oleh pihak yang tidak bertanggungjawab untuk kepentingan keuntungan pribadi.

Dari contoh kasus diatas, Kompensasi dan Kepuasan Kerja diduga memiliki kaitan yang erat dengan *Fraud*. Kompensasi merupakan salah satu indikator dalam menentukan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan yang pada akhirnya turut berperan pada niatan melakukan tindakan *Fraud*. Karel A. Leklikwati (2005) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dimana artinya bahwa semakin baik persepsi responden terhadap kompensasi finansial dan kompensasi non finansial akan menyebabkan tingginya Kepuasan Kerja. Pada BMT Bumi Sejahtera Amanah, jumlah Kompensasi yang diterima karyawan tidak cukup besar jika dibandingkan dengan tanggungjawab yang dibebankan. Karyawan yang keluar-masuk cukup banyak, hanya 20% dari total karyawan yang masih bekerja pada BMT Bumi Sejahtera Amanah merupakan karyawan senior.

Berdasarkan uraian kasus tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”** untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Kepuasan Kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan dalam melakukan tindakan *Fraud*, dengan subjek penelitian meliputi karyawan BMT Bumi Sejahtera Amanah, BMT Mitra Utama, BMT Pertiwi Jaya, BMT Berkah, dan BMT Pelita Insan di Wonosari.



## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Telah terjadi *Fraud* berupa korupsi oleh karyawan BMT di Wonosari yang membuat lembaga keuangan syariah ini mengalami kerugian secara material berupa hilangnya sejumlah dana dari nasabah dan kerugian secara moral yaitu menurunnya kepercayaan nasabah terhadap BMT terkait.
2. Pemberian Kompensasi yang tidak sesuai dengan tuntutan kerja yang dibebankan kepada karyawan.
3. Pergantian karyawan cukup tinggi, hal ini berkaitan dengan Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan. Sejumlah 20% merupakan karyawan senior dan sisanya merupakan karyawan baru.

## C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti membatasi masalah penelitian pada Kompensasi, pengaruhnya terhadap *Fraud*, dan tingkat Kepuasan Kerja dengan subyek penelitian karyawan pada 5 BMT di Wonosari yaitu BMT Bumi Sejahtera Amanah, BMT Mitra Utama, BMT Pertiwi Jaya, BMT Berkah, dan BMT Pelita Insan di Wonosari.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan diuji lebih lanjut dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Fraud* ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Fraud*?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Fraud* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud* karyawan BMT di Wonosari.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Fraud* karyawan BMT di Wonosari.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan dan pertimbangan bagi pihak-pihak yang ingin mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

### **2. Manfaat praktis**

Bagi BMT, sebagai faktor pertimbangan untuk menentukan kebijakan BMT dalam upaya pencegahan kecurangan dengan pemberian Kompensasi yang sesuai dan peningkatan Kepuasan Karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. *Fraud***

###### **a. Pengertian *Fraud***

Joel G.Siegel dan Jae K. Shim dalam Irham Fahmi (2012:296) mendefinisikan *Fraud* adalah tindakan yang disengaja oleh perorangan atau kesatuan untuk menipu orang lain yang menyebabkan kerugian. Khususnya terjadi *misrepresentation* (penyajian yang keliru) untuk merusak atau dengan maksud menahan data bahan yang diperlukan untuk pelaksanaan keputusan terdahulu.

Menurut Hardianto (2011) *Fraud* merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Hal ini termasuk berbohong, menipu, menggelapkan, dan mencuri. Penggelapan disini dimaksudkan adalah dengan mengubah kekayaan atau aset perusahaan yang dipercayakan kepadanya secara tidak wajar untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan perusahaan.

Kitab Undang-undang Hukum Pidana dalam Tuanakotta (2007:95) menyebutkan beberapa pasal yang mencakup pengertian *Fraud*:

- 1) Pasal 362 : Pencurian (definisi KUHP) : mengambil barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian kepunyaan orang lain, dengan maksud untuk dimiliki secara melawan hukum.
- 2) Pasal 372 : 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 : 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 utang maupun menghapuskan piutang.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Fraud* merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang dapat merugikan pihak lain dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi. Penyimpangan tersebut dapat berupa pencurian, manipulasi, penggelapan, dan penipuan.

#### **b. Skema *Fraud***

*Association of Certified Fraud Examinations* (ACFE) adalah salah satu asosiasi di USA yang mempunyai kegiatan utama dalam pencegahan

dan pemberantasan *Fraud*. ACFE (2000) mengkategorikan skema *Fraud* ke dalam tiga kelompok yaitu kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi :

- 1) Kecurangan laporan keuangan merupakan kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material. Laporan Keuangan yang merugikan investor dan kreditor. Kecurangan ini dapat bersifat finansial atau kecurangan non finansial.
- 2) Penyalahgunaan aset yang dapat digolongkan ke dalam kecurangan kas dan kecurangan atas persediaan dan aset lainnya, serta pengeluaran pengeluaran biaya secara curang.
- 3) Kecurangan berkaitan dengan korupsi. Dalam korupsi, tindakan yang lazim dilakukan di antaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.

### c. Kriteria *Fraud*

Berdasarkan hukum kasus (*common law*) yang dikutip oleh Amin Widjaja Tunggal (2011:5), tindakan *Fraud* harus memenuhi lima syarat berikut :

- 1) Kesalahan penyajian

Ada pernyataan palsu atau tidak diungkapkannya suatu hal.

2) Fakta yang material

Fakta harus merupakan faktor yang substansial untuk mendorong seseorang agar bertindak.

3) Niat

Ada niat untuk menipu atau mengetahui bahwa pernyataan pihak tertentu adalah salah.

4) Ketergantungan yang dapat dijustifikasi

Kesalahan penyajian tersebut merupakan faktor yang substansial, yaitu pihak yang dirugikan bergantung padanya.

5) Kerusakan atau kerugian

Penipuan tersebut menyebabkan kerusakan atau kerugian bagi korban kecurangan.

**d. Pelaku *Fraud***

Menurut Vona (2008:11-12) dalam Lusy Suprajadi (2009), pelaku *Fraud* atau kecurangan dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok:

1) *First-time offenders*

Pelaku memiliki tekanan dalam hidupnya yang melewati batas penghasilannya atau pelaku merasionalisasi tindakannya bahwa merupakan hal biasa jika melakukan kecurangan.

2) *Repeat offenders*

Seseorang yang pernah melakukan kecurangan internal memiliki kecenderungan tinggi untuk melakukan kecurangan

lagi lebih dari satu kali. Faktor kesempatan akan menjadi pemicu untuk melakukan kecurangan.

3) *Organized crime groups*

Kecurangan ini dilakukan kelompok juga secara individu, biasanya melakukan kecurangan dengan tipe khusus. Faktor utama kecurangan tipe ini karena adanya kesempatan, yaitu lemahnya pengendalian internal, penyuapan atau pemerasan oleh karyawan atau melalui kolusi dengan pemasok atau pelanggan.

4) *Internally committed for the perceived benefit of the corporation.*

Pelaku kecurangan biasanya pegawai yang percaya bahwa tindakan kecurangan yang dilakukan adalah untuk kebaikan perusahaan. Secara khusus, tekanan dan rasionalisasi terhadap kesempatan kondisinya sama seperti tipe *first-time offender* maupun *repeat offender*.

**e. Faktor Pendorong *Fraud***

Berdasarkan penelitian Cressey dalam Ema Kurniawati (2012) penyebab atau pemicu *Fraud* dibedakan atas tiga hal yaitu sebagai berikut:

1) Tekanan (*Unshareable pressure/ incentive*)

Tekanan merupakan motivasi seseorang untuk melakukan *Fraud*. Motivasi melakukan *Fraud*, antara lain motivasi



ekonomi, alasan emosional (iri/cemburu, balas dendam, kekuasaan, gengsi), nilai (*values*), dan ada pula karena dorongan keserakahan.

2) Adanya kesempatan / peluang (*Perceived Opportunity*)

Peluang adalah suatu kondisi atau situasi yang memungkinkan seseorang melakukan atau menutupi tindakan tidak jujur. Biasanya hal ini dapat terjadi karena pengendalian internal perusahaan yang lemah, kurangnya pengawasan, dan atau penyalahgunaan wewenang.

3) Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi merupakan elemen penting dalam terjadinya *Fraud*, dimana pelaku mencari pembenaran sebelum melakukan kejahatan. Rasionalisasi atau sikap (*attitude*), yang paling banyak digunakan adalah hanya meminjam (*borrowing*) aset yang dicuri dan alasan bahwa tindakannya untuk membahagiakan orang-orang yang dicintainya.

**f. Indikator Pengukuran *Fraud***

Indikator pengukuran *Fraud* dalam penelitian ini dikembangkan oleh Wilopo (2006) dari SPAP 316 IAI (2001) yang dimodifikasi. Indikator tersebut terdiri dari: manipulasi, pemalsuan dokumen, penghilangan informasi, penggelapan aktiva, dan pelanggaran terhadap prinsip akuntansi.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Veitzhal Rivai (2004:357) mengemukakan bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:133) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Mathis and Jackson (2006:153) menjelaskan bahwa Kompensasi merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang yang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada di organisasi yang lain. Menurut Tulus dalam Bahrul Yaman (2009) Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari pengertian diatas disimpulkan bahwa Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada organisasi. Kompensasi harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi/perusahaan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

## **b. Macam-Macam Kompensasi.**

Menurut Veitzhal Rivai (2004 : 358) Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

### **1) Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok ( gaji dan upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertangguh yang meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi di luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

### **2) Kompensasi Non Finansial.**

Kompensasi non finansial terdiri karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, karena lingkungan kerja meliputi dapat

pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

Menurut Henry Simamora (2004:442) Kompensasi dibagi menjadi :

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan Kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya.

4) Fasilitas

Contoh fasilitas adalah ruangan yang nyaman, kendaraan, rumah dinas, dan tempat parkir yang memadai.

**c. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Veitzhal Rivai (2004:357) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :

1) Pengaruh lingkungan eksternal meliputi pasar tenaga kerja,

kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

2) Pengaruh lingkungan internal meliputi anggaran tenaga kerja

dan siapa yang membuat keputusan kompensasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam pemberian Kompensasi menurut Mutiara Panggabean (2004:75) :

1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Apabila permintaan tenaga kerja datang dari pihak perusahaan maka secara otomatis Kompensasi relatif tinggi, sebaliknya apabila individu yang membutuhkan pekerjaan maka kompensasi relatif lebih rendah.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Ukuran besar atau kecilnya Kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Eksistensi karyawan dalam perusahaan akan membuat karyawan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan, maka akan muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa adanya karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi besarnya Kompensasi.

4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya Kompensasi yang akan diterima.

5) Biaya hidup/ *Living cost*

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan mempengaruhi besarnya Kompensasi.

6) Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan karyawan akan mempengaruhi besarnya Kompensasi, selain itu berat ringannya bebas dan tanggung jawab suatu pekerjaan pun mempengaruhi Kompensasi.

7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi Kompensasinya.

8) Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung agar karyawan mendapat Kompensasi yang adil dan layak.

**d. Tujuan Kompensasi**

Menurut Veitzhal Rivai (2004:359) tujuan Kompensasi yaitu :

1) Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat saja keluar jika besaran Kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3) Menjamin keadilan

Manajemen Kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pemberian Kompensasi adalah untuk membuat karyawan berperilaku seperti keinginan perusahaan dimasa depan, seperti tanggung jawab, ketaatan, dan perilaku-perilaku lainnya.

5) Mengendalikan biaya

Sistem Kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen Kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6) Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7) Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen Kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien dan membuat sistem informasi SDM optimal.

**e. Prinsip dalam Pemberian Kompensasi**

Tb.S Mangkuprawira (2004:197) mengungkapkan ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam manajemen Kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- 1) Terdapat rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan.
- 2) Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja.
- 3) Mempertimbangkan keuangan perusahaan.



- 4) Nominal dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis.
- 5) Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama.
- 6) Sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan

**f. Sistem pembayaran Kompensasi**

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:124) sistem pembayaran Kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya Kompensasi (gaji dan upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2) Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya Kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

### **g. Indikator – indikator Kompensasi**

Indikator-indikator Kompensasi menurut Henry Simamora (2004:445) diantaranya :

#### **1) Upah dan gaji**

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji. Upah merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi karyawan produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

#### **2) Insentif**

Insentif adalah tambahan Kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

#### **3) Tunjangan**

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

#### **4) Fasilitas**

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari Kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Davis dalam Tb.S Mangkuprawira (2004:136) Kepuasan Kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima dari pekerjaan/kantornya. Stephen Robbins (2003:91) menyatakan bahwa istilah Kepuasan Kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat Kepuasan Kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut, karena pada umumnya apabila berbicara mengenai sikap karyawan, tolok ukur yang digunakan adalah Kepuasan Kerja.

Malayu S. P. Hasibuan (2006:202) menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan Kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Secara garis besar Kepuasan Kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai

yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

**b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan atau kinerja perusahaan. Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh beberapa hal. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut M. As'ad (2003:114), yaitu:

- 1) Kesempatan untuk maju, yaitu ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan, sering disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita.
- 3) Gaji/upah lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya
- 4) Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- 5) Pengawas atau supervisor. Bagi karyawan supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisor yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan perputaran pegawai.

- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi Kepuasan Kerja karyawan.
- 7) Kondisi kerja, termasuk kondisi tempat, ventilasi, kantin serta tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan
- 9) Komunikasi antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi para karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas lainnya, seperti rumah sakit, cuti, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan Kepuasan Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yang dikemukakan di atas terdiri dari 10 faktor. Dalam penelitian ini 10 faktor tersebut dijadikan sebagai indikator untuk mengukur tingkat Kepuasan Kerja.

### c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap perusahaan

Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Jika tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan cukup tinggi maka karyawan akan bersikap positif terhadap perusahaan, misalnya meningkatkan produktitas, loyal terhadap perusahaan, serta menunjukkan ketaatan dan kedisiplinan terhadap perusahaan. Sebaliknya karyawan akan bersikap negatif apabila tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakannya masih rendah atau dapat disebut tidak puas terhadap perusahaan.

Dalam suatu organisasi ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan melalui berbagai cara, Robbins and Judge (2009) menerangkan ada 4 respon yang berbeda yaitu sebagai berikut :

- 1) *Exit*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
- 2) *Voice*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.
- 3) *Loyalty*, ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimis dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki dan

mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

- 4) *Neglect*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang dilakukan penulis memiliki unsur kesamaan dengan peneliti terdahulu tetapi juga mengandung beberapa perbedaan. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan secara singkat hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan oleh penulis :

1. Ananda Aprishella Parasmita Ayu Putri (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Ananda (2014) yang berjudul “Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja yang signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada

DPKKA Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan Kerja sebesar  $3,129 >$  dari nilai  $t_{tabel}$  1,665 dan nilai signifikansi pada tabel sebesar 0,002 (di bawah 0,05). Hal ini berarti menunjukkan bahwa tingginya tingkat Kepuasan yang dirasakan pegawai menekan tingkat Kecenderungan Kecurangan yang terjadi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ananda (2014) adalah penggunaan Kecenderungan Kecurangan sebagai variabel dependen. Perbedaannya adalah penelitian Ananda (2014) menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen, sedangkan dalam penelitian ini sebagai variabel *intervening*. Penelitian Ananda (2014) juga menggunakan Pengendalian Internal sebagai variabel independen, sedangkan penelitian ini tidak menggunakannya. Perbedaan lainnya adalah pada objek penelitian yang dilakukan dimana Ananda memilih instansi pemerintah sedangkan dalam penelitian ini dipilih lembaga keuangan swasta sebagai objek penelitian.

## 2. Utami Tunjung Sari (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan CV Terus Jaya Cilacap”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan



terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan CV Terus Jaya Cilacap.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompensasi sebesar 8,536 dan nilai signifikansi pada tabel sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Utami (2014) adalah penggunaan Kompensasi sebagai variabel independen. Perbedaannya adalah penelitian Utami (2014) menggunakan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan dalam penelitian ini tidak menggunakannya. Penelitian Utami (2014) juga menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*, sedangkan penelitian ini menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

### 3. Rizki Zainal (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Zainal (2013) berjudul “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Efektivitas

Pengendalian Internal, Asimetri Informasi dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi .

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi Kesesuaian Kompensasi yang diterima karyawan maka semakin rendah Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Rizki dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel independen dan dependennya yaitu Kesesuaian Kompensasi dan Kecenderungan Kecurangan. Perbedaannya adalah pada penelitian ini menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2013) tidak menggunakan variabel *intervening*. Perbedaan lainnya adalah penelitian Rizki (2013) menggunakan Pengendalian Internal sebagai variabel independen, sedangkan penelitian ini tidak menggunakannya.

### **C. Kerangka Berfikir**

#### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud* karyawan BMT di Wonosari**

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia atau karyawan. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik,

sedangkan organisasi wajib membayar Kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Kompensasi berfungsi sebagai ikatan kerja, Kepuasan Kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan program pemerintah. Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan perusahaan dengan karyawannya. Jika dikelola dengan benar, Kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.

Kompensasi yang sesuai diyakini dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan Kompensasi yang tidak sesuai diyakini mampu mendorong karyawan untuk melakukan tindakan *Fraud* terhadap organisasi. Hal ini berkaitan dengan karyawan sebagai sumber daya manusia yang memiliki kebutuhan dan harapan-harapan tertentu yang ingin dicapai. Jika kebutuhan dan harapan tersebut tidak terpenuhi karena faktor Kompensasi yang tidak sesuai, karyawan dapat mengalami tekanan dan akan merasionalisasi tindakannya untuk melakukan *Fraud* terhadap organisasi.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Fraud* karyawan BMT di Wonosari

Kepuasan Kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain upah, kesempatan promosi,

lingkungan kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seorang yang tingkat kepuasannya rendah dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif.

Dalam suatu organisasi ketidakpuasan kerja dapat ditunjukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menunjukkan perilaku meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri dan membiarkan kondisi semakin buruk, melakukan kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan diantaranya sengaja melakukan *Fraud*. Kepuasan Kerja adalah kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan/perusahaannya, antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan atau perusahaannya. Jika karyawan menerima lebih dari harapannya, tentu karyawan akan merasa puas, sebaliknya jika karyawan menerima kurang dari apa yang diharapkannya, karyawan akan merasa tidak puas. Hal ini merupakan salah satu faktor pendorong untuk melakukan *Fraud* karena karyawan merasa tidak dihargai dan cenderung merasionalisasi tindakan tersebut untuk memenuhi apa yang menjadi harapannya.

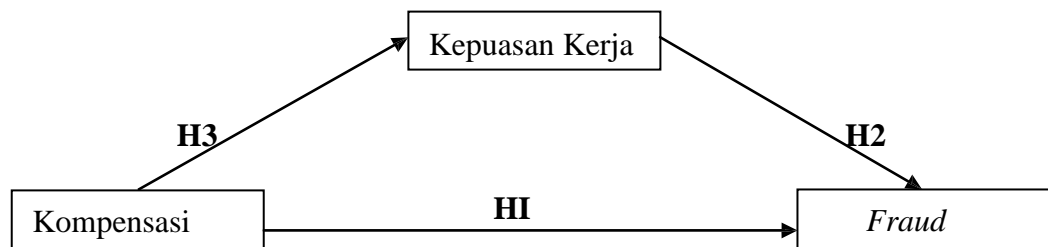
### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud* melalui variabel *intervening* Kepuasan Kerja karyawan BMT di Wonosari

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus, dan penghargaan dari organisasi kepada karyawannya.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

*Fraud* umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan atau dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan adanya pembenaran (diterima secara umum) terhadap tindakan tersebut. Motivasi melakukan *Fraud*, antara lain motivasi ekonomi, alasan emosional misalnya iri/cemburu dan gengsi, nilai (*values*), dan ada pula karena dorongan keserakahan karena perasaan tidak puas terhadap apa yang diterima dari organisasi atau perusahaan. Jika dipandang dari hal-hal tersebut maka jumlah Kompensasi yang merupakan salah satu indikator dalam menentukan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, pada akhirnya turut berperan mendorong niatan untuk melakukan tindakan *Fraud*.

### C. Paradigma Penelitian



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

Keterangan :

—————→ : Pengaruh interaksi masing-masing variabel terhadap variabel dependen

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis diajukan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan menjadi dasar untuk membuat kesimpulan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H 1 : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud*.
- H 2 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Fraud*.
- H 3 : Kompensasi berpengaruh terhadap *Fraud* melalui Kepuasan Kerja.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Desain Penelitian**

###### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002:27). Peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi dan melakukan penyelidikan terhadap variabel yang mempengaruhi.

Penelitian ini berbentuk penelitian *survey* karena mengumpulkan informasi dari responden menggunakan kuesioner/angket. Penelitian *survey* adalah penelitian yang secara langsung dilakukan kepada suatu populasi yang dipilih sebagai objek penelitian dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

###### **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Penelitian ini dilaksanakan pada 5 BMT di wilayah Wonosari yaitu BMT Bumi Sejahtera Amanah, BMT Mitra Utama, BMT Pertiwi Jaya, BMT Berkah, dan BMT

Pelita Insan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan Oktober 2015.

## **B. Definisi Operasional Variabel**

### **1. Variabel Dependen**

Variabel Dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Fraud*. *Fraud* merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang dapat merugikan pihak lain dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi ataupun kelompoknya. Penyimpangan tersebut dapat berupa manipulasi, penggelapan, dan penipuan. Kuesioner *Fraud* menggunakan kuesioner yang dimodifikasi dari penelitian Ananda Aprishella (2014) yang dalam penelitiannya menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Wilopo (2006) dari SPAP 316 IAI (2001) yang dimodifikasi. Variabel ini diukur dengan skala likert 4 poin dengan menggunakan pengembangan pertanyaan dari masing-masing indikator.

### **2. Variabel *Intervening***

Variabel *Intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Variabel *intervening* merupakan variabel mediasi yang terletak diantara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini



peneliti menetapkan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Kepuasan Kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai dalam memandang pekerjaannya. Kuesioner Kepuasan Kerja menggunakan kuesioner yang dimodifikasi dari penelitian Ananda Aprishella (2014) yang dalam penelitiannya menggunakan indikator dari M.As'ad (2003) yang dimodifikasi. *Respons* dari responden diukur dengan menggunakan skala *likert* 1-4 semakin tinggi nilai yang ditunjukkan berarti tingkat Kepuasan Kerja semakin tinggi pula.

### **3. Variabel Independen**

Variabel Independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada organisasi. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dimodifikasi dari penelitian Utami Tunjung Sari (2014) yang dalam penelitiannya menggunakan indikator dari Henry Simamora (2004) yang dimodifikasi. Variabel ini diukur dengan skala likert 4 poin.

### **C. Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari BMT Bumi Sejahtera Amanah, BMT Mitra Utama, BMT Pertiwi Jaya, BMT Berkah, dan

BMT Pelita Insan yang berjumlah 98 orang. Dari 5 BMT tersebut BMT Bumi Sejahtera Amanah digunakan sebagai uji coba instrumen dan keempat BMT lainnya digunakan sebagai subjek penelitian. Untuk mencegah bocornya pertanyaan dalam kuesioner maka yang digunakan sebagai uji coba instrumen hanya karyawan BMT Bumi Sejahtera Amanah.

Tabel 1. Jumlah subjek penelitian

No.	Nama BMT	Subjek
1	BMT Bumi Sejahtera Amanah	30
2	BMT Mitra Utama	20
3	BMT Pertiwi Jaya	19
4	BMT Berkah	17
5	BMT Pelita Insan	12
Jumlah		98

#### D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

### E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuisisioner/daftar pertanyaan yang berisi tentang variabel terikat (*Fraud*), variabel *intervening* (Kepuasan Kerja) dan variabel bebas (Kompensasi) yang menggunakan skala sikap model *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang mengenai suatu permasalahan yang terjadi.

Tabel 2. Skor Skala *Likert*

Variabel	Kriteria	Keterangan	Skor Pernyataan
<i>Fraud</i>	SS	Sangat Setuju	4
	S	Setuju	3
	TS	Tidak Setuju	2
	STS	Sangat Tidak Setuju	1
Kepuasan Kerja	SS	Sangat Setuju	4
	S	Setuju	3
	TS	Tidak Setuju	2
	STS	Sangat Tidak Setuju	1
Kompensasi	SS	Sangat Setuju	4
	S	Setuju	3
	TS	Tidak Setuju	2
	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Referensi
Fraud (kecurangan)	1. Penggelapan aktiva	1, 2	Ananda Aprisella (2014)
	2. Pemalsuan dokumen.	3, 4, 5, 6	
	3. Pelanggaran terhadap prinsip akuntansi	7, 8, 9, 10	

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Referensi
Kepuasan Kerja	1.Kesempatan untuk maju	1, 2	Ananda Aprisella (2014)
	2.Keamanan Kerja	3, 4	
	3.Gaji dan Tunjangan	5, 6	
	4.Perusahaan dan manajemen	7, 8	
	5.Pengawasan	9, 10	
	6.Faktor Instrinsik	11, 12	
	7.Kondisi Kerja	13, 14	
	8.Aspek Sosial	15, 16	
	9.Komunikasi	17, 18	
	10.Fasilitas	19, 20	
Kompensasi	1. Upah dan gaji	1, 2	Utami Tunjung Sari (2014)
	2.Insentif	3, 4	
	3.Tunjangan	5, 6, 7	
	4.Fasilitas	8, 9, 10	

## F. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan melibatkan kuesioner melalui survey. Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang kemudian diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2004:4). Kuesioner dalam penelitian ini mengenai *Fraud*, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja.

## G. Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dilakukan pada 30 karyawan dari BMT Bumi Sejahtera Amanah. Karyawan yang digunakan dalam uji coba instrumen tidak digunakan sebagai subjek penelitian.

### 1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner digunakan uji validitas. Uji validitas mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Imam Ghozali, 2011:45). Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Pearson's Correlation*, dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item pernyataan tersebut. Instrumen dinyatakan valid jika nilai probabilitas  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ).

Dengan bantuan SPSS 17,0 *For Windows*, maka peneliti melakukan pengujian validitas instrumen dan hasilnya dapat diketahui sebagai berikut:

#### a. *Fraud* (Kecurangan)

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa semua pernyataan valid, nilai *Pearson Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  di atas nilai  $r_{tabel}$  (0,361). Semua pernyataan yang valid dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel *Fraud*

No. Butir	Pearson Correlation	Keterangan
1	0,787	Valid
2	0,786	Valid
3	0,829	Valid
4	0,669	Valid
5	0,849	Valid
6	0,687	Valid
7	0,750	Valid
8	0,776	Valid
9	0,616	Valid
10	0,787	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

b. Kompensasi

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No. Butir	Pearson Correlation	Keterangan
1	0,884	Valid
2	0,809	Valid
3	0,246	Tidak Valid
4	0,900	Valid
5	0,866	Valid
6	0,705	Valid
7	0,264	Tidak Valid
8	0,844	Valid
9	0,783	Valid
10	0,797	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Pada tabel 5 dapat diketahui bahwa terdapat 8 pernyataan valid meliputi pernyataan 1,2,4,5,6,8,9, dan 10, nilai *Pearson Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  di atas nilai  $r_{tabel}$  (0,361), sedangkan 2 pernyataan lainnyadinyatakan tidak validadalah pada pernyataan no 3 dan 7, nilai

Pearson Correlation atau nilai  $r_{hitung}$  di bawah nilai  $r_{tabel}$  (0,361). Pertanyaan yang valid dapat digunakan dalam penelitian, sementara pernyataan tidak valid dianggap gugur.

c. Kepuasan Kerja

Pada tabel 6 dapat diketahui bahwa terdapat 17 pernyataan yang valid meliputi pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, dan 19, nilai *Pearson Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  di atas nilai  $r_{tabel}$  (0,361), sedangkan 3 pernyataan lainnya dinyatakan tidak valid adalah pernyataan no 6, 18, dan 20, nilai *Pearson Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  di bawah nilai  $r_{tabel}$  (0,361). Pertanyaan yang valid dapat digunakan dalam penelitian, sementara pernyataan yang tidak valid dianggap gugur.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Butir	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	0,705	Valid
2	0,716	Valid
3	0,488	Valid
4	0,533	Valid
5	0,703	Valid
6	0,167	Tidak Valid
7	0,698	Valid
8	0,533	Valid
9	0,568	Valid
10	0,494	Valid
11	0,639	Valid
12	0,664	Valid

No. Butir	Pearson Correlation	Keterangan
13	0,565	Valid
14	0,654	Valid
15	0,609	Valid
16	0,419	Valid
17	0,393	Valid
18	0,346	Tidak Valid
19	0,549	Valid
20	-0,149	Tidak Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk digunakan uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2011:41). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghozali, 2011:42).

Peneliti melakukan pengujian reliabilitas instrumen dan hasilnya berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing-



masing variabel adalah lebih besar daripada 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan untuk setiap variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Fraud	0,912	Reliabel
Kompensasi	0,883	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,945	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata hitung(mean), dan standar deviasi (*standard deviation*). Menurut Uma Sekaran (2006:176), statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang baik tentang bagaimana responden bereaksi terhadap item dalam kuesioner.

### 2. Uji Asumsi Klasik :

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0.1 maka model dapat dikatakan

terbebas dari multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian (Imam Ghozali, 2011: 108).

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Jika nilai signifikansi *linearity* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut linear, jika berada di bawah 0,05 maka data tersebut tidak linear (Imam Ghozali, 2011 : 166). Data yang linear dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan model Glejser dengan melakukan regresi nilai absolut residual (ABSUT) terhadap variabel independen lainnya.

$$|U_i| = \alpha + \beta X_i + V_i$$

$$|U_i| = \text{nilai absolut}$$

$$X_i = \text{variabel independen}$$

Jika  $\beta$  signifikan maka terdapat heteroskedastisitas, jika  $\beta$  tidak signifikan maka tidak ada heteroskedastisitas (Husein Umar, 2011 : 179). Model regresi yang digunakan adalah yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (tidak terjadi heteroskedastisitas).

### 3. Uji Hipotesis

- a. Analisis Regresi Sederhana, didasarkan pada hubungan fungsional/kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

#### 1) Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y : variabel terikat

a : nilai intercept (konstan)

b : koefisien arah regresi

X : variabel bebas

(Husein Umar, 2011 : 114)

#### 2) Mencari koefisien korelasi (r)

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

$r$  : koefisien korelasi

$n$  : jumlah sampel

$X$  : variabel independen  $Y$

: variabel dependen

(Husein Umar, 2011 : 131)

### 3) Mencari koefisien determinasi sederhana ( $r^2$ )

Mencari koefisien determinasi sederhana ( $r^2$ ) antara variabel independen berupa Kompensasi dengan variabel dependen berupa Fraud. Koefisien determinasi juga menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi, perhitungan koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan nilai  $r$ .

### 4) Menguji signifikansi dengan uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dapat dihitung menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana :

$t$  :  $t$  hitung

$r$  : koefisien korelasi

$n$  : jumlah sampel

(Husein Umar, 2011: 132)

Setelah ditemukan nilai dari  $t_{hitung}$ , kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan dan jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

*b. Bootstrapping*

*Bootstrapping* digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan alternatif untuk menguji signifikansi mediasi (variabel *intervening*) dengan menggunakan teknik *bootstrapping*. *Bootstrapping* adalah pendekatan non-parametrik yang tidak mengasumsikan bentuk distribusi variabel lain dapat diaplikasikan pada jumlah sampel kecil.

$$t = \frac{\dots}{\dots}$$

(Imam Ghazali, 2011:259).

Nilai  $t$  hitung ini dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel, jika nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dari variabel *intervening* tersebut.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskriptif Data Penelitian**

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan BMT Bumi Sejahtera Amanah, BMT Mitra Utama, BMT Pertiwi Jaya, BMT Berkah, dan BMT Pelita Insan di Wonosari. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Mei 2015.

Kuesioner yang disebar sebanyak 68 kuesioner. Dari keseluruhan kuesioner yang disebar, sebanyak 2 kuesioner tidak diisi lengkap dan tidak dapat dianalisis lebih lanjut. Total kuesioner yang digunakan sebagai bahan analisis adalah sejumlah 66 buah. Rincian penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang dapat diolah	66	97,06%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	2	2,94%
Kuesioner yang disebar	68	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia, lamanya bekerja, dan jenjang pendidikan yang pernah ditempuh. Berikut ini disajikan data mengenai

usia, lama bekerja, dan jenjang pendidikan karyawan BMT Bumi Sejahtera Amanah, BMT Mitra Utama, BMT Pertiwi Jaya, BMT Berkah, dan BMT Pelita Insan di Wonosari.

Tabel9. Karakteristik Responden

Deskriptif	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Usia	< 25 tahun	38	57,6%
	25-35 tahun	20	30,3%
	36-45 tahun	8	12,1%
	Di atas 45 tahun	0	0%
Lama Bekerja	< 3 tahun	46	69,7%
	> 3 tahun	20	30,3%
Jenjang Pendidikan	SMP	0	0%
	SMA	58	87,9%
	D3	8	12,1%
	S1	0	0%
	Lain-lain	0	0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan BMT Bumi Sejahtera Amanah, BMT Mitra Utama, BMT Pertiwi Jaya, BMT Berkah, dan BMT Pelita Insan di Wonosari yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia kurang dari 25 tahun sejumlah 38 orang (57,6%), sisanya berusia 25-35 tahun sejumlah 20 orang (30,3%), dan 36-40 tahun sejumlah 8 orang (12,1%). Karyawan yang telah bekerja selama kurang dari 3 tahun sebanyak 46 orang (69,7%) dan 20 orang karyawan (30,3%) telah bekerja selama lebih dari 3 tahun. Jumlah karyawan yang berpendidikan setingkat dengan SMA adalah 58 orang (87,9%) dan 8orang karyawan lainnya (12,1%) berpendidikan D3.Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada BMT terkait adalah berusia kurang dari 25 tahun, bekerja



selama kurang dari 3 tahun, dan memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

## 2. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan untuk memberikan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu *Fraud*, Kompensasi, serta Kepuasan Kerja. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan dari 5 BMT di wilayah Wonosari.

Deskripsi data yang disajikan meliputi nilai *Mean* (M), Median (Me), Modus (Mo), dan Standar Deviasi (SDi). Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi dan histogram. Langkah-langkah yang digunakan dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

### a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

Jumlah kelas interval digunakan rumus *Sturges* yaitu:

$$K = 1 + 3.3 \log n$$

Dimana:

K = Jumlah kelas interval

n = Jumlah data observasi atau responden

Log = Logaritma

$$K = 1 + 3.3 \log 66$$

$$= 7$$

b. Menentukan Rentang Data

Rentang data didapatkan dari data terbesar dikurangi data terkecil kemudian ditambah 1.

c. Menghitung Panjang Kelas = Rentang kelas dibagi jumlah kelas

Selanjutnya yaitu menentukan kedudukan variabel berdasarkan pengelompokkan atas 3 rangking yaitu sebagai berikut:

1) Kelompok rendah

Semua responden yang mempunyai skor lebih rendah dari skor rata-rata minus standar deviasi ( $X < M_i - SD_i$ ).

2) Kelompok sedang

Semua responden yang mempunyai skor antara skor rata-rata minus standar deviasi dan skor rata-rata plus standar deviasi (antara  $M_i - SD_i \leq X < M_i + SD_i$ ).

3) Kelompok tinggi

Semua responden yang mempunyai skor sebanyak rata-rata plus standar deviasi ke atas ( $X > M_i + SD_i$ ).

Menghitung rata-rata dan standar deviasi ideal digunakan rumus sebagai berikut:

Mean Ideal ( $M_i$ ) :  $-(\text{Nilai maksimum} + \text{Nilai minimum})$

Standar Deviasi Ideal ( $SD_i$ ) :  $-(\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum})$

Dari hasil penilaian responden maka dapat dijelaskan besarnya jawaban responden untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

a. Variabel *Fraud* (Y)

Variabel *Fraud* diukur dengan 10 pertanyaan sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut:

Skor minimum ideal :  $10 \times 1 = 10$

Skor maksimum ideal :  $10 \times 4 = 40$

Nilai rata-rata ideal (Mi) : ———

Nilai standar deviasi ideal (SDi) : ———

Berdasarkan data *Fraud* menunjukkan bahwa skor total tertinggi yang dicapai adalah 27 dan skor terendah adalah 11. Nilai Mean sebesar 19,33, Median 20,00, Modus 20, serta SDi sebesar 3,19. Penentuan perhitungan kelas interval untuk distribusi frekuensi adalah:

Interval kelas = —————

$$= \frac{(\quad)}{\quad}$$

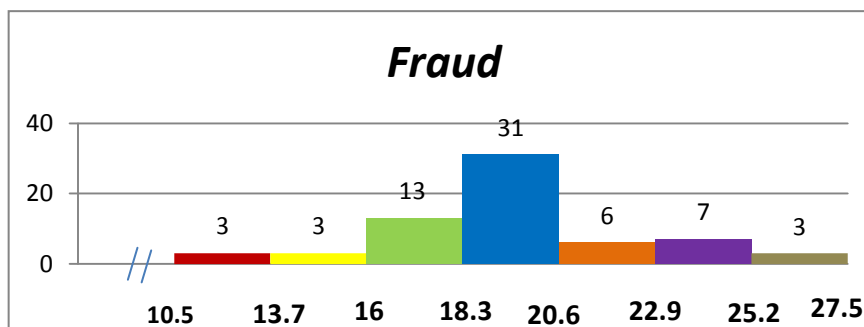
$$= 2,29 = 2,3$$

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel *Fraud*

NO.	Interval	Frekuensi	Persen (%)
1	11,0 – 13,2	3	4,55%
2	13,3 – 15,5	3	4,55%
3	15,6 – 17,8	13	19,70%
4	17,9 – 20,1	31	46,97%
5	20,2 – 22,4	6	9,09%
6	22,5 – 24,7	7	10,61%
7	24,8 – 27,0	3	4,55%
Jumlah		66	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 17,9-20,1 yaitu sebesar 46,97%. Tabel distribusi frekuensi di atas dapat pula digambarkan dengan histogram berikut ini:



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel *Fraud*

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan tinggi atau rendahnya variabel *Fraud* dengan menggunakan nilai mean ideal dan standar deviasi ideal. Nilai mean ideal variabel *Fraud* sebesar 25 dan standar deviasi 5.

$$\text{Mean} + \text{SDi} = 25 + 5 = 30$$

$$\text{Mean} - \text{SDi} = 25 - 5 = 20$$

Tabel 11. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel *Fraud*

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 30$	0	0%	Tinggi
2	$20 \leq X < 30$	35	53,03%	Sedang
3	$X < 20$	31	46,97%	Rendah
	Total	66	100%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa terdapat 35 responden (53,03%) berada pada kategori sedang dan 31 responden

(46,97%) berada pada kategori rendah. Tidak ada responden pada kategori tinggi. Hal ini berarti responden cenderung sedang dalam melakukan *Fraud*.

b. Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi diukur dengan 8 pertanyaan sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut:

Skor minimum ideal :  $8 \times 1 = 8$

Skor maksimum ideal :  $8 \times 4 = 32$

Nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) : —

Nilai standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) : —

Berdasarkan data Kompensasi menunjukkan bahwa skor total tertinggi yang dicapai adalah 31 dan skor terendah adalah 22. Nilai Mean sebesar 26,73, Median 27,00, Modus 27, serta  $SD_i$  sebesar 1,97. Penentuan perhitungan kelas interval untuk distribusi frekuensi adalah:

Interval kelas = —————

$$= \frac{(\quad)}{\quad}$$

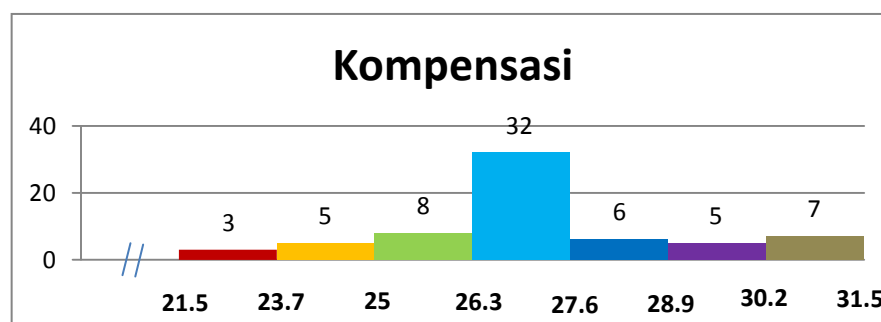
$$= 1,29 = 1,3$$

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

NO.	Interval	Frekuensi	Persen (%)
1	22,0 – 23,2	3	4,55%
2	23,3 – 24,5	5	7,58%
3	24,6 – 25,8	8	12,12%
4	25,9 – 27,1	32	48,48%
5	27,2 – 28,4	6	9,09%
6	28,5 – 29,7	5	7,58%
7	29,8 – 31,0	7	10,61%
Jumlah		66	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 25,9-27,1 yaitu sebesar 48,48%. Tabel distribusi frekuensi di atas dapat pula digambarkan dengan histogram berikut ini:



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan tinggi atau rendahnya variabel Kompensasi dengan menggunakan nilai mean ideal dan standar deviasi ideal. Nilai mean ideal variabel Kompensasi sebesar 20 dan standar deviasi sebesar 4.

$$\text{Mean} + \text{SDi} = 20 + 4 = 24$$

$$\text{Mean} - \text{SDi} = 20 - 4 = 16$$

Tabel 13. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kompensasi

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 24$	63	95,46%	Tinggi
2	$16 \leq X < 24$	3	4,54%	Sedang
3	$X < 16$	0	0%	Rendah
		66	100%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa terdapat 63 responden (95,46%) berada pada kategori tinggi dan 3 responden (4,54%) berada pada kategori sedang. Tidak terdapat responden pada kategori rendah. Hal ini berarti mayoritas responden mendapatkan Kompensasi yang tinggi dalam pekerjaannya.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja diukur dengan 17 pertanyaan sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut:

Skor minimum ideal :  $17 \times 1 = 17$

Skor maksimum ideal :  $17 \times 4 = 68$

Nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) : —

Nilai standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) : —

Berdasarkan data Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa skor total tertinggi yang dicapai adalah 67 dan skor terendah adalah 44. Nilai Mean sebesar 51,92, Median 51,00, Modus 51, serta  $SD_i$  sebesar 5,44. Penentuan perhitungan kelas interval untuk distribusi frekuensi adalah:

Interval kelas = —————

$$= \frac{(\quad)}{\quad}$$

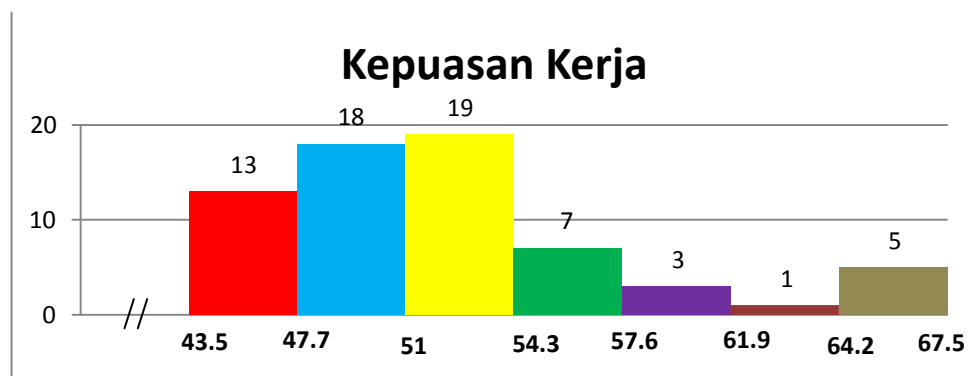
$$= 3,28 = 3,3$$

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

NO.	Interval	Frekuensi	Persen (%)
1	44,0 – 47,2	13	19,70%
2	47,3 – 50,5	18	27,27%
3	50,6 – 53,8	19	28,79%
4	53,9 – 57,1	7	10,61%
5	57,2 – 60,4	3	4,55%
6	60,5 – 63,7	1	1,52%
7	63,8 – 67,0	5	7,58%
Jumlah		66	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 50,6-53,8 yaitu sebesar 28,79%. Tabel distribusi frekuensi di atas dapat pula digambarkan dengan histogram berikut ini:



Gambar 4. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan tinggi atau rendahnya variabel Kepuasan Kerja dengan menggunakan nilai mean ideal dan standar



deviasi ideal. Nilai mean ideal variabel Kepuasan Kerja sebesar 42,5 dan standar deviasi 8,5.

$$\text{Mean} + \text{SDi} = 42,5 + 8,5 = 51$$

$$\text{Mean} - \text{SDi} = 42,5 - 8,5 = 34$$

Table 15. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 51$	35	53,04%	Tinggi
2	$34 \leq X < 51$	31	46,96%	Sedang
3	$X < 34$	0	0%	Rendah
		66	100%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa terdapat 35 responden (53,04%) berada pada kategori tinggi dan 31 responden (46,96%) berada pada kategori sedang. Tidak terdapat responden pada kategori rendah. Hal ini berarti mayoritas responden memiliki Kepuasan Kerja yang cenderung tinggi.

### 3. Hasil Analisis Data

#### 1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0.1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian (Imam Ghazali, 2011: 108). Hasil uji multikolinearitas pada variabel bebas dapat ditunjukkan pada table 19 sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,639	1,565	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,639	1,565	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF setiap variabel independen adalah lebih kecil dari 10,0. Nilai tolerance setiap variabel juga lebih besar dari 0,1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

## 2) Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut linear, jika berada di bawah 0,05 maka data tersebut tidak linear (Imam Ghozali, 2011 : 166). Data yang linear dapat digunakan dalam penelitian. Hasil dari uji linearitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 18. Rangkuman hasil uji linearitas

Variabel	F Hitung	<i>D.f Linearity</i>	Ket.
Kompensasi dengan Fraud	0,873	0,545	Linear
Kepuasan Kerja dengan Fraud	0,728	0,759	Linear

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Hasil uji linearitas pada tabel 18 di atas menunjukkan bahwa uji linearitas antara Kompensasi dengan *Fraud* diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar

0,873 lebih kecil dari  $F_{\text{tabel}}$  ( $0,873 \leq 3,92$ ) dan *Deviation from Linearity* sebesar 0.545 ( $0,545 > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi dengan *Fraud* adalah linear. Hasil uji linearitas di atas juga menunjukkan bahwa uji linearitas antara Kepuasan Kerja dengan *Fraud* diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 0,728 lebih kecil dari  $F_{\text{tabel}}$  ( $0,728 \leq 3,92$ ) dan *Deviation from Linearity* sebesar 0.759 ( $0,759 > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Fraud* adalah linear.

### 3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan model Glejser dengan melakukan regresi nilai absolut residual (ABSUT) terhadap variabel independen lainnya. Jika **b** signifikan maka terdapat heteroskedastisitas, jika **b** tidak signifikan maka tidak ada heteroskedastisitas. (Husein Umar, 2011 : 179). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah tabel hasil uji heterokedastisitas:

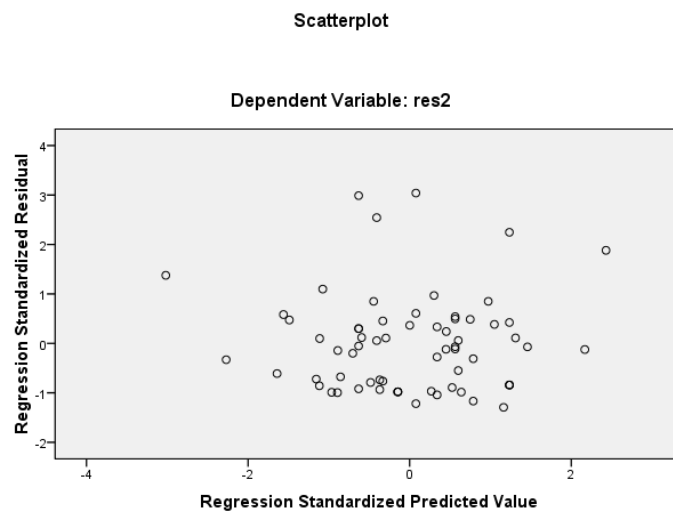
Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig t	Keterangan
Kompensasi	0,276	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kepuasan Kerja	0,167	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel dependen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen nilai absolut. Hal tersebut terlihat dari nilai probabilitas signifikansinya

diatas kepercayaan 5% atau nilai signifikansi variabel bebas  $> 0,05$  sehingga tidak terdapat heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat digambarkan dengan Scatter Plot sebagai berikut :



Gambar 6. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

1) Pengujian hipotesis 1

Tabel 20. Hasil perhitungan hipotesis 1

Hipotesis	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig	R	R Square
H1	Konstanta	35.174				
	Kompensasi	-0,593	-3,155	0,002	0,367	0,135

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud*”. Kriteria pengujian jika nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel maka disimpulkan

Kompensasi berpengaruh terhadap *Fraud*. Jika koefisien regresi penelitian bernilai negative maka Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud*.

Pada penelitian ini nilai koefisien regresi yaitu sebesar - 0,593, nilai t hitung sebesar 3,155 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 1,998 ( $3,155 > 1,998$ ), dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 35.174 - 0,593X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 35.174, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel  $X_1$  dianggap nol, maka nilai variabel *Fraud* adalah sebesar 35.174 poin. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,593 menunjukkan bahwa apabila nilai Kompensasi ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka nilai *Fraud* (Y) akan turun sebesar 0,593 poin. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah negatif, yang berarti semakin tinggi Kompensasi yang diterima maka semakin rendah tingkat *Fraud* yang akan dilakukan oleh karyawan. Besarnya pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud* dapat dilihat dari nilai R yaitu sebesar 0,367 atau 36,7 %. Variabel *Fraud* dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 13,5%, sedangkan sisanya 86,5% dijelaskan oleh variabel variabel lain diluar penelitian ini.

## 2) Pengujian hipotesis kedua

Tabel 21. Hasil perhitungan hipotesis 2

Hipotesis	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig	R	R Square
H2	Konstanta	37,076				
	Kepuasan Kerja	-0,342	-5,748	0,000	0,584	0,340

Pengujian hipotesis kedua menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Fraud*”. Kriteria pengujian jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Fraud*. Jika koefisien regresi penelitian bernilai negatif maka Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Fraud*.

Pada penelitian ini nilai koefisien regresi yaitu sebesar - 0,342, nilai  $t$  hitung sebesar 5,748 yang lebih besar dari  $t$  tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 1,998 ( $5,748 > 1,998$ ), dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 37.076 - 0,342X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 37.076, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel  $X_2$  dianggap nol, maka nilai variabel *Fraud* adalah sebesar 37.076 poin. Koefisien

regresi  $X_2$  sebesar 0,342 menunjukkan bahwa apabila nilai Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 poin maka nilai *Fraud* (Y) akan turun sebesar 0,342 poin. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan arah model regresi ini adalah negatif, yang berarti semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah tingkat *Fraud* yang akan dilakukannya. Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Fraud* dapat dilihat dari nilai R yaitu sebesar 0,584 atau 58,4 %. Variabel *Fraud* dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja sebesar 34,0%, sedangkan sisanya 66,0% dijelaskan oleh variabel variabel lain diluar penelitian ini.

### 3) Pengujian hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh terhadap *Fraud* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*”. Pengujian hipotesis ketiga ini menggunakan teknik *bootstrapping*.

Tabel 21. Hasil perhitungan t hitung hipotesis 3

Variabel independen	Variabel intervening	Variabel dependen	Value	Sig
Kompensasi	Kepuasan Kerja	Fraud	0,5518	0,004

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

$$t = \frac{\quad}{\quad}$$

$$t = \frac{\quad}{\quad}$$

$$= -3,637$$

Kriteria pengujian jika nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dari variabel *intervening*. Pada penelitian ini dibuktikan nilai  $t$  penelitian sebesar 3,637 lebih besar dari  $t$  tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 1,998 ( $3,637 > 1,998$ ) serta nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004 atau lebih kecil dari 0,05 ( $0,050 > 0,004$ ). Pengujian ini membuktikan bahwa terjadi mediasi antara variabel Kompensasi terhadap *Fraud* melalui Kepuasan Kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud***

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap *Fraud* pada karyawan BMT Bumi Sejahtera Amanah, BMT Mitra Utama, BMT Pertiwi Jaya, BMT Berkah, dan BMT Pelita Insan di Wonosari. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,155 lebih besar dari  $t$  tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 1,998 ( $3,155 > 1,998$ ). Hasil penelitian mengindikasikan semakin tinggi Kompensasi yang diterima semakin menurunkan tingkat *Fraud* yang dilakukan karyawan.

Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara umum alasan yang



digunakan para pelaku *Fraud* dalam melakukan tindakannya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan pemberian jumlah Kompensasi yang tinggi kebutuhan pokok karyawan dapat terbeli, sehingga karyawan tidak perlu melakukan *Fraud* demi memenuhi kebutuhan hidup yang semakin hari semakin mahal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizki Zainal (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Fraud*

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Fraud*. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,748 lebih besar dari  $t$  tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 1,998 ( $5,748 > 1,998$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan semakin rendah tingkat *Fraud* yang dilakukan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ananda Aprishella Parasmita Ayu Putri (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

Selain Kompensasi faktor lain yang mempengaruhi *Fraud* adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima dari pekerjaan/kantornya. Kepuasan Kerja berkaitan dengan psikologi

dan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan sering kali merasa tidak puas terhadap apa yang diberikan organisasi kepada dirinya. Hal ini yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk memenuhi kepuasannya dengan cara melakukan *Fraud*.

### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu Kompensasi berpengaruh terhadap *Fraud* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini dibuktikan nilai  $t$  penelitian sebesar 3,637 lebih besar dari  $t$  tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 1,998 ( $3,637 > 1,998$ ) serta nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004 atau lebih kecil dari 0,05 ( $0,050 > 0,004$ ). Pengujian ini membuktikan bahwa terjadi mediasi antara variabel Kompensasi terhadap *Fraud* melalui Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja menjadi variabel *intervening* antara Kompensasi terhadap *Fraud* dimana Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh jumlah Kompensasi yang diterima yang pada akhirnya mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan *Fraud* atau tidak melakukan *Fraud* didalam sebuah organisasi. *Fraud* merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau

kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Kepuasan Kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima dari pekerjaan/kantornya. Pada umumnya jika Kompensasi yang diterima karyawan tinggi karyawan akan merasa puas sehingga merasa tidak perlu melakukan *Fraud*.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan antara lain:

1. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat karyawan BMT Bumi Sejahtera Amanah, BMT Mitra Utama, BMT Pertiwi Jaya, BMT Berkah, dan BMT Pelita Insan di Wonosari di mana hal tersebut bersifat internal maka kemungkinan jawaban responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya dan hal tersebut tidak dapat dikontrol sepenuhnya oleh peneliti.
2. Hasil Penelitian membuktikan bahwa selain Kompensasi dan Kepuasan Kerja juga terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Fraud*.
3. Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil jika dibandingkan dengan jumlah seluruh karyawan BMT yang ada di Wonosari.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud* pada 5 BMT di wilayah Wonosari. Semakin tinggi Kompensasi yang diterima maka semakin rendah tingkat *Fraud* yang dilakukan oleh karyawan di dalam organisasi. Hal ini dibuktikan dengan analisis regresi linier sederhana yang diperoleh nilai R Square sebesar 0,135 yang dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud* adalah 13,5%. Nilai koefisien regresi yaitu sebesar -0,593, nilai t hitung sebesar 3,155 yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 1,998 ( $3,155 > 1,998$ ), dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ).
2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Fraud* pada 5 BMT di wilayah Wonosari. Semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan maka semakin rendah *Fraud* yang akan dilakukan oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar -0,342 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 1 poin akan menurunkan

*Fraud* sebesar -0,342. Nilai probabilitas sebesar yang lebih kecil dari 5% yaitu  $0,001 < 0,05$  mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Fraud*.

3. Kepuasan Kerja merupakan variabel *intervening* antara Kompensasi terhadap *Fraud*. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  penelitian sebesar 3,637 lebih besar dari  $t$  tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 1,998 ( $3,637 > 1,998$ ) serta nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,004 atau lebih kecil dari 0,05 ( $0,050 > 0,004$ ).

## B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan analisis yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi BMT, sebaiknya menjelaskan secara rinci dari awal kepada nasabah mengenai kebijakan BMT terkait prosedur administrasi. Hal ini untuk mengurangi *Fraud* ketika terjadi pencairan dana pembiayaan nasabah.
2. BMT sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan Kompensasi yang diberikan kepada karyawan terkait dengan gaji dan tunjangan, karena pada penelitian ini terbukti tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan mengenai jumlah gaji masih rendah. Dikhawatirkan apabila ini terus berlanjut akan mempengaruhi kemungkinan *Fraud* pada organisasi.
3. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan sampel penelitian yang lebih luas, karena pada penelitian ini sampel masih sempit yaitu

hanya 5 BMT terkait sementara terdapat banyak BMT yang beroperasi di wilayah Wonosari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin Widjaja Tunggal. (2011). *Pengantar Internal Auditing*. Jakarta: Harvarindo
- Ananda Aprishella. (2014). "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta". *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Andrian Budi Prasetyo. (2011). "Kualitas Prosedur Pengendalian Internal: Analisis dan Pengaruh Moderating pada Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai". *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Association of Certified Fraud Examinations (ACFE). (2000). *ACFE Reports The Nations*
- BahrulYahman. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Organisasi Pendidikan Islam X, Vol. 8 No. 2*. Fakultas Ekonomi & Ilmu Sosial UIN Jakarta
- Budi Haryanto. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Kalangan Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. *Jurnal Emisi* Vol. 1 No. 1
- Ema Kurniawati. (2012). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Financial Statement Fraud dalam Perspektif Fraud Triangle". *Skripsi*. Universitas Diponegoro
- Hardianto. (2011). *Pengendalian Manajemen: Fraud*. <http://lpp.ac.id/images/downloads/lppcom/foldl/janllfraud.pdf>, diakses pada tanggal 15 Februari 2015
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN
- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*. Edisi ke 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Irham Fahmi. (2012). *Manajemen, Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Karel A. Lekliwati. (2005). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen, Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 3(2), h: 111-117.
- Lusy Suprajadi. (2009). Teori Kecurangan, Fraud Awareness dan Metodologi untuk Mendeteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan. *Jurnal Bina Ekonomi vol. 12, nomor 2*
- M. As'ad. (2003). *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Malayu S. P.Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Bumi Aksara .Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. Jhon. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mutiara Panggabean. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nur Indriantoro & Bambang Supomo. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Rizki Zainal. (2013). “Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan”. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid-1. Edisi Indonesia .Jakarta: Indeks
- Robbins dan Judge. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tb.S Mangkuprawira. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tuanakotta. (2007). *Audit Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Uma Sekaran. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat



- Utami Tunjung Sari. (2014). “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan CV. Terus Jaya Cilacap”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal*. Publikasi SNA IX: Padang; tanggal 23-26 Agustus 2006
- Wolfe, David T., Dana R. Hermanson. (2004). The fraud diamond: Considering the four elements of fraud. *The CPA Journal*, 38-42.

# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1. Kuesioner untuk Uji Instrumen

### KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”**, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/I untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner ini secara lengkap dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Mengingat kualitas penelitian ini sangat bergantung pada Bapak/Ibu/Sdra/I, maka saya berharap Bapak/Ibu/Sdra/I dapat menjawab dengan sejujurnya tentang apa yang dirasakan, dilakukan, dan dialami, bukan berdasarkan kondisi ideal, tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam penelitian ini sesuai dengan kode etik penelitian, semua data yang masuk akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis saja.

Selanjutnya saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/I yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/I dalam mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang tidak ternilai harganya bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terimakasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya,

Eka Prasetya A.

Peneliti

### Petunjuk Pengisian

1. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dengan member tanda *checklist* (  $\checkmark$  ) untuk setiap pernyataan berisi satu jawaban dan jangan sampai ada yang terlewatkan.
2. Pilihlah jawaban untuk pertanyaan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

### Bagian I : Pernyataan Umum

Nama Responden : .....(tidak wajib)

Usia : .....

☐

Di bawah 25 tahun

☐

36-45 tahun

☐

25-35 tahun

☐

Di atas 45 tahun

Lamanya bekerja :

☐

>3th

☐

< 3th

Jenjang Pendidikan :

☐

SMA sederajat

☐

S1

☐

D3

☐

Lain-lain

: .....(sebutkan)

**Berikut adalah pernyataan mengenai *Fraud***

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Suatu ketika Anda dihadapkan pada situasi dimana Anda sedang membutuhkan uang untuk biaya pengobatan orangtua, sementara Anda memiliki kesempatan untuk mengambil keuntungan dari pembiayaan nasabah.				
2	Anda diberikan kepercayaan untuk mengatur biaya operasional pekerjaan Anda. Hal tersebut memungkinkan Anda untuk menggunakan biaya operasional untuk kepentingan diluar pekerjaan.				
3	Nasabah memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada Anda untuk mengatur pembiayaannya, termasuk angsuran yang diserahkan melalui Anda untuk dibayarkan kepada BMT. Anda bermaksud menyetorkan angsuran tersebut pada batas waktu angsuran, sebelum batas waktu angsuran Anda menggunakan uang tersebut untuk keperluan lain-lain.				
4	Anda dituntut untuk mencapai target pembiayaan nasabah sejumlah 50 juta dalam sebulan. Sementara kondisi pasar sedang lesu/kurang mendukung. Anda menyiasati hal tersebut dengan membuat pengajuan pembiayaan nasabah fiktif.				
5	Berdasarkan kasus nomer tiga, sampai batas waktu angsuran ternyata Anda belum bias menyetorkan angsuran tersebut kepada BMT. Anda mengatasi masalah tersebut dengan mencatat bahwa nasabah belum membayar angsurannya tanpa sepengetahuan nasabah.				
6	Nasabah melakukan transaksi penyimpanan tabungan melalui Anda. Sedangkan Anda memiliki kebutuhan mendesak untuk biaya sekolah anak Anda. Untuk mengatasi hal tersebut Anda tidak mencatat dana nasabah yang akan disimpan tersebut.				

7	Pembiayaan nasabah sudah cair, Anda bertugas untuk menyerahkannya kepada nasabah. Sementara nasabah tidak mengetahui prosedur administrasi. Hal ini memungkinkan Anda untuk mengambil 10% dari pembiayaan tersebut sebagai jasa penyerahan pembiayaan.				
8	Berdasarkan soal nomor 6, Anda bermaksud untuk meminjam dan nasabah yang akan disimpan.				
9	Nasabah sangat membutuhkan bantuan pembiayaan. Anda bersedia membantu kelancaran pemohon dengan meminta balas jasa (fee).				
10	Anda akan membantu melancarkan proses pembiayaan bagi nasabah yang memberikan hadiah atau fee yang besar, karena Anda merasa hal tersebut sebagai hubungan yang saling menguntungkan.				

**Berikut adalah pernyataan mengenai Kepuasan Kerja**

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk memperoleh pengalaman selama bekerja.				
2	Jika saya bekerja dengan baik, saya akan dipromosikan.				
3	Saya merasakan aman dan ketenangan setiap menjalankan pekerjaan.				
4	Saya menerima asuransi keselamatan kerja dari organisasi.				
5	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan untuk organisasi.				
6	Tunjangan yang saya peroleh cukup banyak				
7	Saya mendapatkan pelatihan kerja selama masa training.				
8	Atasan sangat membantu saya jika menemukan kesulitan dalam pelaksanaan tugas.				

9	Saya melaporkan kepada atasan segala sesuatu yang saya kerjakan sebagai pertanggung jawaban tugas.				
10	Terdapat <i>reward</i> dan <i>punishment</i> atas kedisiplinan kerja.				
11	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas sebagai karyawan BMT.				
12	Saya diberitugas karena saya diakui mampu oleh atasan saya.				
13	Terdapat ventilasi, penyinaran, serta tempat parkir yang cukup ditempat saya bekerja.				
14	Ruangan tempat saya bekerja sudah dilengkapi dengan inventaris yang mendukung untuk menjalankan pekerjaan.				
15	Atasan berlaku adil dalam memberikan tugas kepada saya				
16	Persaingan kerja di kantor saya cukup sehat, tidak ada karyawan yang saling menyerang atau menjatuhkan.				
17	Komunikasi antara saya, rekan kerja, dan atasan berjalan lancar.				
18	Atasan memiliki kesediaan yang besar untuk mendengar, memahami, serta mengakui pendapat saya.				
19	Organisasi memberikan fasilitas yang memadai (misalnya cuti).				
20	Organisasi tidak pernah mengabaikan kesejahteraan (kesehatan) bagi karyawan termasuk saya.				

**Berikut adalah pernyataan mengenai Kompensasi**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Gaji yang saya terima setiap bulannya diberikan secara tepat waktu.				
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan pendidikan saya.				
3	Tambahan penghasilan dari proyek yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya.				
4	Jika kerja lembur saya memperoleh tambahan penghasilan.				
5	Jaminan asuransi kesehatan yang diberikan sudah memadai.				
6	Tunjangan jabatan yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan.				
7	Tunjangan kinerja yang saya terima sudah sesuai dengan hasil kerja saya.				
8	Dalam bekerja saya memperoleh fasilitas komputer.				
9	Saya memperoleh fasilitas berupa penggantian biaya bensin untuk memperlancar tugas dan pekerjaan saya.				
10	Fasilitas-fasilitas (ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir) yang diberikan sudah memadai.				



## Lampiran 1. Kuesioner untuk Uji Instrumen

### KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”**, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/I untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner ini secara lengkap dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Mengingat kualitas penelitian ini sangat bergantung pada Bapak/Ibu/Sdra/I, maka saya berharap Bapak/Ibu/Sdra/I dapat menjawab dengan sejujurnya tentang apa yang dirasakan, dilakukan, dan dialami, bukan berdasarkan kondisi ideal, tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam penelitian ini sesuai dengan kode etik penelitian, semua data yang masuk akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis saja.

Selanjutnya saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/I yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/I dalam mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang tidak ternilai harganya bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terimakasih atas kerjasamanya.

Hormat Saya,

Eka Prasetya A.

Peneliti

### Petunjuk Pengisian

1. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dengan member tanda *checklist* (  $\checkmark$  ) untuk setiap pernyataan berisi satu jawaban dan jangan sampai ada yang terlewatkan.
2. Pilihlah jawaban untuk pertanyaan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

### Bagian I : Pernyataan Umum

Nama Responden : .....(tidak wajib)

Usia : .....

☐

Di bawah 25 tahun

☐

36-45 tahun

☐

25-35 tahun

☐

Di atas 45 tahun

Lamanya bekerja :

☐

>3th

☐

< 3th

Jenjang Pendidikan :

☐

SMA sederajat

☐

S1

☐

D3

☐

Lain-lain

: .....(sebutkan)

**Berikut adalah pernyataan mengenai *Fraud***

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Suatu ketika Anda dihadapkan pada situasi dimana Anda sedang membutuhkan uang untuk biaya pengobatan orangtua, sementara Anda memiliki kesempatan untuk mengambil keuntungan dari pembiayaan nasabah.				
2	Anda diberikan kepercayaan untuk mengatur biaya operasional pekerjaan Anda. Hal tersebut memungkinkan Anda untuk menggunakan biaya operasional untuk kepentingan diluar pekerjaan.				
3	Nasabah memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada Anda untuk mengatur pembiayaannya, termasuk angsuran yang diserahkan melalui Anda untuk dibayarkan kepada BMT. Anda bermaksud menyetorkan angsuran tersebut pada batas waktu angsuran, sebelum batas waktu angsuran Anda menggunakan uang tersebut untuk keperluan lain-lain.				
4	Anda dituntut untuk mencapai target pembiayaan nasabah sejumlah 50 juta dalam sebulan. Sementara kondisi pasar sedang lesu/kurang mendukung. Anda menyiasati hal tersebut dengan membuat pengajuan pembiayaan nasabah fiktif.				
5	Berdasarkan kasus nomer tiga, sampai batas waktu angsuran ternyata Anda belum bias menyetorkan angsuran tersebut kepada BMT. Anda mengatasi masalah tersebut dengan mencatat bahwa nasabah belum membayar angsurannya tanpa sepengetahuan nasabah.				
6	Nasabah melakukan transaksi penyimpanan tabungan melalui Anda. Sedangkan Anda memiliki kebutuhan mendesak untuk biaya sekolah anak Anda. Untuk mengatasi hal tersebut Anda tidak mencatat dana nasabah yang akan disimpan tersebut.				

7	Pembiayaan nasabah sudah cair, Anda bertugas untuk menyerahkannya kepada nasabah. Sementara nasabah tidak mengetahui prosedur administrasi. Hal ini memungkinkan Anda untuk mengambil 10% dari pembiayaan tersebut sebagai jasa penyerahan pembiayaan.				
8	Berdasarkan soal nomor 6, Anda bermaksud untuk meminjam dan nasabah yang akan disimpan.				
9	Nasabah sangat membutuhkan bantuan pembiayaan. Anda bersedia membantu kelancaran pemohon dengan meminta balas jasa (fee).				
10	Anda akan membantu melancarkan proses pembiayaan bagi nasabah yang memberikan hadiah atau fee yang besar, karena Anda merasa hal tersebut sebagai hubungan yang saling menguntungkan.				

**Berikut adalah pernyataan mengenai Kepuasan Kerja**

NO	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk memperoleh pengalaman selama bekerja.				
2	Jika saya bekerja dengan baik, saya akan dipromosikan.				
3	Saya merasakan aman dan ketenangan setiap menjalankan pekerjaan.				
4	Saya menerima asuransi keselamatan kerja dari organisasi.				
5	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan untuk organisasi.				
6	Tunjangan yang saya peroleh cukup banyak				
7	Saya mendapatkan pelatihan kerja selama masa training.				
8	Atasan sangat membantu saya jika menemukan kesulitan dalam pelaksanaan tugas.				

9	Saya melaporkan kepada atasan segala sesuatu yang saya kerjakan sebagai pertanggung jawaban tugas.				
10	Terdapat <i>reward</i> dan <i>punishment</i> atas kedisiplinan kerja.				
11	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas sebagai karyawan BMT.				
12	Saya diberitugas karena saya diakui mampu oleh atasan saya.				
13	Terdapat ventilasi, penyinaran, serta tempat parkir yang cukup ditempat saya bekerja.				
14	Ruangan tempat saya bekerja sudah dilengkapi dengan inventaris yang mendukung untuk menjalankan pekerjaan.				
15	Atasan berlaku adil dalam memberikan tugas kepada saya				
16	Persaingan kerja di kantor saya cukup sehat, tidak ada karyawan yang saling menyerang atau menjatuhkan.				
17	Komunikasi antara saya, rekan kerja, dan atasan berjalan lancar.				
18	Atasan memiliki kesediaan yang besar untuk mendengar, memahami, serta mengakui pendapat saya.				
19	Organisasi memberikan fasilitas yang memadai (misalnya cuti).				
20	Organisasi tidak pernah mengabaikan kesejahteraan (kesehatan) bagi karyawan termasuk saya.				

**Berikut adalah pernyataan mengenai Kompensasi**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Gaji yang saya terima setiap bulannya diberikan secara tepat waktu.				
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan pendidikan saya.				
3	Tambahan penghasilan dari proyek yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya.				
4	Jika kerja lembur saya memperoleh tambahan penghasilan.				
5	Jaminan asuransi kesehatan yang diberikan sudah memadai.				
6	Tunjangan jabatan yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan.				
7	Tunjangan kinerja yang saya terima sudah sesuai dengan hasil kerja saya.				
8	Dalam bekerja saya memperoleh fasilitas komputer.				
9	Saya memperoleh fasilitas berupa penggantian biaya bensin untuk memperlancar tugas dan pekerjaan saya.				
10	Fasilitas-fasilitas (ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir) yang diberikan sudah memadai.				

## Lampiran 2. Tabel Data Uji Instrumen

### 1. *Fraud* (Kecurangan)

No	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K 10	Skor Total
1	2	4	4	2	4	2	3	3	2	3	29
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19
3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	17
4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	24
5	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
7	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	25
8	2	3	2	1	2	1	3	3	1	4	22
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
13	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	29
14	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	23
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
16	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
17	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	25
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
19	2	3	3	2	3	2	4	4	3	4	30
20	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	23
21	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	27
22	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	18
23	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27
24	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18
25	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18
26	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	27
27	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	22
28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
29	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	19
30	2	4	2	2	2	1	1	1	3	3	21
Total	63	69	65	56	64	50	70	64	65	79	645

## 2. Kompensasi

No	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	KO 10	Skor Total
1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	26
4	3	3	1	3	3	4	2	3	3	4	29
5	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	26
6	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	26
7	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	31
8	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	31
9	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	28
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
11	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23
12	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	34
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	33
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
18	4	4	2	4	3	3	1	4	3	3	31
19	4	3	1	3	3	2	2	3	4	4	29
20	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	34
21	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3	29
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
23	3	4	1	3	3	2	2	3	3	3	27
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	4	3	2	3	4	2	2	4	3	3	30
26	3	3	1	3	3	3	2	3	4	4	29
27	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	28
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	4	3	1	4	3	3	2	4	3	3	30
30	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	27
Total	94	91	55	92	89	89	56	91	89	91	837



## 3. Kepuasan Kerja

No	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	KK 11	KK 12	KK 13	KK 14	KK 15	KK 16	KK 17	KK 18	KK 19	KK 20	Skor Total
1	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	52
2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	54
3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	54
4	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	54
5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	53
6	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	54
7	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	1	60
8	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	54
9	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	57
10	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	1	55
11	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	52
12	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	1	2	1	54
13	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	1	61
14	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	55
15	4	4	3	3	3	1	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	1	59
16	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	54
17	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	59
18	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	59
19	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	59
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	57
21	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	54
22	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	54
23	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	54
24	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	1	62
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	59

26	4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	57
27	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	54
28	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	71
29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	56
30	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	59
Total	98	100	88	92	91	44	92	85	91	93	94	94	95	91	90	93	92	40	94	39	1696

## 1. Karakteristik Responden

NO	USIA	LAMANYA BEKERJA	PENDIDIKAN
1	36-45tahun	>3tahun	S1
2	25-35tahun	>3tahun	S1
3	25-35tahun	>3tahun	D3
4	25-35tahun	>3tahun	D3
5	25-35tahun	>3tahun	D3
6	25-35tahun	>3tahun	D3
7	25-35tahun	>3tahun	D3
8	25-35tahun	>3tahun	SMA
9	25-35tahun	>3tahun	SMA
10	25-35tahun	>3tahun	SMA
11	25-35tahun	>3tahun	SMA
12	25-35tahun	>3tahun	SMA
13	25-35tahun	>3tahun	SMA
14	25-35tahun	>3tahun	SMA
15	25-35tahun	>3tahun	SMA
16	25-35tahun	>3tahun	SMA
17	25-35tahun	>3tahun	SMA
18	< 25tahun	>3tahun	SMA
19	< 25tahun	>3tahun	SMA
20	< 25tahun	>3tahun	SMA
21	< 25tahun	>3tahun	SMA
22	< 25tahun	< 3tahun	SMA
23	< 25tahun	< 3tahun	SMA
24	< 25tahun	< 3tahun	SMA
25	< 25tahun	< 3tahun	SMA
26	< 25tahun	< 3tahun	SMA
27	< 25tahun	< 3tahun	SMA
28	< 25tahun	< 3tahun	SMA
29	< 25tahun	< 3tahun	SMA
30	< 25tahun	< 3tahun	SMA

### Lampiran 3 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Hasil Uji Validitas

##### a. *Fraud*

Correlations												
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TOTALK	
K1 Pearson Correlation	1	.524**	.570**	.735**	.596**	.623**	.471**	.435*	.570**	.569**	.787**	
Sig. (2-tailed)		.003	.001	.000	.001	.000	.009	.016	.001	.001	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K2 Pearson Correlation	.524**	1	.759**	.358	.738**	.360	.466**	.528**	.395*	.647**	.786**	
Sig. (2-tailed)	.003		.000	.052	.000	.051	.009	.003	.031	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K3 Pearson Correlation	.570**	.759**	1	.528**	.875**	.454*	.526**	.607**	.425*	.516**	.829**	
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.003	.000	.012	.003	.000	.019	.004	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K4 Pearson Correlation	.735**	.358	.528**	1	.435*	.736**	.238	.292	.621**	.413*	.669**	
Sig. (2-tailed)	.000	.052	.003		.016	.000	.205	.117	.000	.023	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K5 Pearson Correlation	.596**	.738**	.875**	.435*	1	.435*	.628**	.711**	.452*	.506**	.849**	
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.016		.016	.000	.000	.012	.004	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
K6 Pearson Correlation	.623**	.360	.454*	.736**	.435*	1	.473**	.461*	.454*	.416*	.687**	

	Sig. (2-tailed)	.000	.051	.012	.000	.016		.008	.010	.012	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K7	Pearson Correlation	.471**	.466**	.526**	.238	.628**	.473**	1	.876**	.210	.589**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.003	.205	.000	.008		.000	.265	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K8	Pearson Correlation	.435*	.528**	.607**	.292	.711**	.461*	.876**	1	.170	.611**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.016	.003	.000	.117	.000	.010	.000		.369	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K9	Pearson Correlation	.570**	.395*	.425*	.621**	.452*	.454*	.210	.170	1	.516**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.001	.031	.019	.000	.012	.012	.265	.369		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K10	Pearson Correlation	.569**	.647**	.516**	.413	.506**	.416*	.589**	.611**	.516**	1	.787**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.023	.004	.022	.001	.000	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALK	Pearson Correlation	.787**	.786**	.829**	.669**	.849**	.687**	.750**	.776**	.616**	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## b. Kompensasi

		Correlations										
		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	TOTALKO
KO1	Pearson Correlation	1	.767**	-.023	.938**	.855**	.502**	.037	.834**	.701**	.681**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.906	.000	.000	.005	.846	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO2	Pearson Correlation	.767**	1	.012	.815**	.758**	.609**	-.066	.668**	.590**	.584**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.949	.000	.000	.000	.731	.000	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO3	Pearson Correlation	-.023	.012	1	.024	.067	.118	.676**	.013	-.094	-.147	.246
	Sig. (2-tailed)	.906	.949		.901	.726	.534	.000	.944	.623	.438	.191
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO4	Pearson Correlation	.938**	.815**	.024	1	.816**	.656**	.020	.806**	.654**	.643**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.901		.000	.000	.918	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO5	Pearson Correlation	.855**	.758**	.067	.816**	1	.584**	.071	.733**	.635**	.641**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.726	.000		.001	.708	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO6	Pearson Correlation	.502**	.609**	.118	.656**	.584**	1	-.075	.516**	.437*	.589**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.534	.000	.001		.694	.004	.016	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO7	Pearson Correlation	.037	-.066	.676**	.020	.071	-.075	1	.011	.071	.093	.264
	Sig. (2-tailed)	.846	.731	.000	.918	.708	.694		.954	.708	.624	.159

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO8	Pearson Correlation	.834**	.668**	.013	.806**	.733**	.516**	.011	1	.733**	.726**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.944	.000	.000	.004	.954		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO9	Pearson Correlation	.701**	.590**	-.094	.654**	.635**	.437*	.071	.733**	1	.915**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.623	.000	.000	.016	.708	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KO10	Pearson Correlation	.681**	.584**	-.147	.643**	.641**	.589**	.093	.726**	.915**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.438	.000	.000	.001	.624	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALK O	Pearson Correlation	.884**	.809**	.246	.900**	.866**	.705**	.264	.844**	.783**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.191	.000	.000	.000	.159	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## c. Kepuasan Kerja

Correlations																					
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	KK20	TOTALKK
KK Pearson 1 Correlation	1	.853**	.112	.098	.308	.040	.443*	.222	.321	.419*	.429*	.650**	.610**	.506**	.292	.302	.080	.373*	.341	-.395*	.705**
Sig. (2-tailed)		.000	.556	.606	.098	.833	.014	.239	.084	.021	.018	.000	.000	.004	.117	.105	.676	.042	.065	.031	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK Pearson 2 Correlation	.853**	1	.131	.460*	.263	.189	.378*	.260	.290	.357	.555**	.555**	.520**	.463**	.274	.236	.053	.250	.276	-.309	.716**
Sig. (2-tailed)	.000		.489	.011	.161	.317	.039	.165	.121	.053	.001	.001	.003	.010	.143	.210	.780	.183	.140	.097	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK Pearson 3 Correlation	.112	.131	1	.552**	.552**	-.199	.422*	.341	.243	.281	.073	.073	.068	.243	.360	.371*	.448*	-.066	.276	.122	.488**
Sig. (2-tailed)	.556	.489		.002	.002	.293	.020	.065	.195	.132	.702	.702	.720	.195	.051	.043	.013	.730	.141	.522	.006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK Pearson 4 Correlation	.098	.460*	.552**	1	.483**	.012	.323	.273	.213	.188	.473**	.200	.137	.441*	.360	.248	.182	-.131	.160	.081	.533**
Sig. (2-tailed)	.606	.011	.002		.007	.948	.082	.144	.258	.321	.008	.289	.472	.015	.051	.187	.336	.489	.400	.670	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK Pearson 5 Correlation	.308	.263	.552**	.483**	1	-.174	.695**	.478**	.441*	.422*	.473**	.473**	.341	.441*	.719**	.557**	.392*	-.131	.377*	-.122	.703**
Sig. (2-tailed)	.098	.161	.002	.007		.359	.000	.008	.015	.020	.008	.008	.065	.015	.000	.001	.032	.489	.040	.522	.000





[illegible]

KK 17	Pearson Correlation	.080	.053	.448*	.182	.392*	-.292	.262	.388*	.173	.152	.163	-.059	.111	.358	.584**	.201	1	-.107	.306	-.099	.393*
	Sig. (2-tailed)	.676	.780	.013	.336	.032	.117	.162	.034	.361	.422	.391	.756	.560	.052	.001	.287		.575	.100	.604	.031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 18	Pearson Correlation	.373*	.250	-	-	-	.614**	.094	.104	.116	.000	.139	.139	.052	.116	-.274	-.236	-.107	1	.442*	.154	.346
	Sig. (2-tailed)	.042	.183	.730	.489	.489	.000	.619	.585	.542	1.000	.465	.465	.785	.542	.143	.210	.575		.015	.416	.061
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 19	Pearson Correlation	.341	.276	.276	.160	.377*	.177	.230	.287	.550**	.513**	.107	.107	-.115	.166	.302	-.104	.306	.442*	1	-.034	.549**
	Sig. (2-tailed)	.065	.140	.141	.400	.040	.348	.222	.124	.002	.004	.573	.573	.546	.380	.104	.584	.100	.015		.858	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 20	Pearson Correlation	-	-	.122	.081	-	.262	-	-.401*	-.232	-.165	-.043	-.257	-.401*	-.232	-.282	-.218	-.099	.154	-.034	1	-.149
	Sig. (2-tailed)	.395	.309		.122		.175															.433
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TO TA LK K	Pearson Correlation	.705**	.716**	.488**	.533**	.703**	.167	.698**	.533**	.568**	.494**	.639**	.664**	.565**	.654**	.609**	.419*	.393*	.346	.549**	-.149	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.002	.000	.378	.000	.002	.001	.006	.000	.000	.001	.000	.000	.021	.031	.061	.002	.433	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### a. *Fraud*

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

### b. *Kompensasi*

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	8

## c. KepuasanKerja

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	18

## Lampiran 4. Tabel Data Penelitian

1. *Fraud*

No Responden	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K 10	Skor Total
1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	18
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22
4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	24
5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11
6	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	23
7	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	24
8	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	23
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
10	3	1	3	1	2	3	1	3	2	1	20
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
14	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	18
15	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	16
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
18	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	17
19	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	17
20	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	17
21	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	23
22	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22
23	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22
24	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	27
25	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	17
26	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	17
27	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	15
28	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	24
29	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	13
30	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	13
31	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	13
32	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	13
33	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	18
34	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	24

35	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	18
36	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	18
37	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	18
38	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
40	1	3	2	3	3	1	1	2	3	3	22
41	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19
42	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	17
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
49	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	24
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
53	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22
54	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22
55	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19
56	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	15
57	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	17
58	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	17
59	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	17
60	2	1	3	1	2	2	1	3	2	1	18
61	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	17
62	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	24
63	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	18
64	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	17
65	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	17
66	2	1	3	1	3	2	1	3	3	1	20
Total	133	128	133	128	122	135	111	133	123	129	1275





35	4	4	2	4	3	3	3	3	26
36	4	3	3	3	3	3	3	3	25
37	4	3	3	4	3	3	3	3	26
38	4	3	3	3	3	3	3	3	25
39	4	3	2	3	3	2	3	3	23
40	4	3	3	4	3	3	3	3	26
41	3	2	2	3	2	3	3	2	20
42	4	4	4	4	3	3	4	4	30
43	3	3	3	3	4	3	3	3	25
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24
45	3	3	3	3	3	3	4	3	25
46	4	4	3	3	3	3	3	3	26
47	3	3	3	2	2	3	4	2	22
48	4	4	4	3	2	3	3	3	26
49	3	3	3	3	3	3	3	3	24
50	4	3	3	3	1	3	3	3	23
51	3	3	2	3	3	3	4	3	24
52	4	4	3	3	3	3	3	3	26
53	4	3	3	3	3	3	4	2	25
54	3	3	2	3	3	3	3	3	23
55	3	4	3	3	3	3	3	3	25
56	4	4	4	3	2	3	4	4	28
57	3	3	3	3	3	3	4	3	25
58	3	4	2	3	2	3	3	2	22
59	4	4	4	4	3	3	4	4	30
60	3	4	3	3	3	3	3	4	26
61	3	3	2	3	3	3	3	3	23
62	4	3	2	2	2	3	3	3	22
63	3	3	2	3	3	3	3	3	23
64	3	3	3	3	3	3	3	3	24
65	3	3	3	3	3	3	3	3	24
66	3	3	3	3	3	4	4	3	26
Total	245	211	195	208	194	219	213	201	1686





46	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	48
47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
49	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	44
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	49
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
52	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	57
53	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
54	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	46
55	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
56	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	57
57	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	51
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	63
60	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	53
62	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	46
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	54
64	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	52
66	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
Total	211	210	196	202	186	202	195	197	203	207	206	205	201	203	203	198	202	3427

### Karakteristik Responden

NO	USIA	LAMANYA BEKERJA	PENDIDIKAN
1	36-45tahun	>3tahun	D3
2	36-45tahun	>3tahun	D3
3	36-45tahun	>3tahun	D3
4	36-45tahun	>3tahun	SMA
5	36-45tahun	>3tahun	SMA
6	36-45tahun	>3tahun	SMA
7	36-45tahun	>3tahun	SMA
8	36-45tahun	>3tahun	SMA
9	25-35tahun	>3tahun	D3
10	25-35tahun	>3tahun	D3
11	25-35tahun	>3tahun	D3
12	25-35tahun	>3tahun	D3
13	25-35tahun	>3tahun	D3
14	25-35tahun	>3tahun	SMA
15	25-35tahun	>3tahun	SMA
16	25-35tahun	>3tahun	SMA
17	25-35tahun	>3tahun	SMA
18	25-35tahun	>3tahun	SMA
19	25-35tahun	>3tahun	SMA
20	25-35tahun	>3tahun	SMA
21	25-35tahun	<3tahun	SMA
22	25-35tahun	<3tahun	SMA
23	25-35tahun	<3tahun	SMA
24	25-35tahun	<3tahun	SMA
25	25-35tahun	<3tahun	SMA
26	25-35tahun	<3tahun	SMA
27	25-35tahun	<3tahun	SMA
28	25-35tahun	<3tahun	SMA
29	< 25tahun	<3tahun	SMA
30	< 25tahun	<3tahun	SMA
31	< 25tahun	<3tahun	S1
32	< 25tahun	<3tahun	S1
33	< 25tahun	<3tahun	D3
34	< 25tahun	<3tahun	D3
35	< 25tahun	<3tahun	D3
36	< 25tahun	<3tahun	D3
37	< 25tahun	<3tahun	D3

38	< 25tahun	<3tahun	SMA
39	< 25tahun	<3tahun	SMA
40	< 25tahun	<3tahun	SMA
41	< 25tahun	<3tahun	SMA
42	< 25tahun	<3tahun	SMA
43	< 25tahun	<3tahun	SMA
44	< 25tahun	<3tahun	SMA
45	< 25tahun	<3tahun	SMA
46	< 25tahun	<3tahun	SMA
47	< 25tahun	<3tahun	SMA
48	< 25tahun	<3tahun	SMA
49	< 25tahun	<3tahun	SMA
50	< 25tahun	<3tahun	SMA
51	< 25tahun	<3tahun	SMA
52	< 25tahun	<3tahun	SMA
53	< 25tahun	<3tahun	SMA
54	< 25tahun	<3tahun	SMA
55	< 25tahun	<3tahun	SMA
56	< 25tahun	<3tahun	SMA
57	< 25tahun	<3tahun	SMA
58	< 25tahun	<3tahun	SMA
59	< 25tahun	<3tahun	SMA
60	< 25tahun	<3tahun	SMA
61	< 25tahun	<3tahun	SMA
62	< 25tahun	<3tahun	SMA
63	< 25tahun	<3tahun	SMA
64	< 25tahun	<3tahun	SMA
65	< 25tahun	<3tahun	SMA
66	< 25tahun	<3tahun	SMA

## Lampiran 5. Deskripsi Data Penelitian

### A. Frequencies

<b>Statistics</b>				
		<i>Fraud</i>	kompensasi	Kepuasan Kerja
N	Valid	66	66	66
	Missing	0	0	0
Mean		19.33	26.73	51.92
Median		20.00	27.00	51.00
Mode		20	27	51
Std. Deviation		3.188	1.973	5.444
Minimum		11	22	44
Maximum		27	31	67
Sum		1276	1764	3427

### B. Frequencies

Fraud					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	1	1.5	1.5	1.5
	13	2	3.0	3.0	4.5
	14	1	1.5	1.5	6.1
	15	2	3.0	3.0	9.1
	16	2	3.0	3.0	12.1
	17	11	16.7	16.7	28.8
	18	10	15.2	15.2	43.9
	19	2	3.0	3.0	47.0
	20	19	28.8	28.8	75.8
	22	6	9.1	9.1	84.8
	23	1	1.5	1.5	86.4
	24	6	9.1	9.1	95.5
	25	1	1.5	1.5	97.0
	27	2	3.0	3.0	100.0
	Total		66	100.0	100.0

**Kompensasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	1.5	1.5	1.5
	23	2	3.0	3.0	4.5
	24	5	7.6	7.6	12.1
	25	8	12.1	12.1	24.2
	26	14	21.2	21.2	45.5
	27	18	27.3	27.3	72.7
	28	6	9.1	9.1	81.8
	29	5	7.6	7.6	89.4
	30	4	6.1	6.1	95.5
	31	3	4.5	4.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

**Kepuasan Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44	1	1.5	1.5	1.5
	45	1	1.5	1.5	3.0
	46	5	7.6	7.6	10.6
	47	6	9.1	9.1	19.7
	48	2	3.0	3.0	22.7
	49	5	7.6	7.6	30.3
	50	11	16.7	16.7	47.0
	51	13	19.7	19.7	66.7
	52	5	7.6	7.6	74.2
	53	1	1.5	1.5	75.8
	54	3	4.5	4.5	80.3
	56	2	3.0	3.0	83.3
	57	2	3.0	3.0	86.4
	59	1	1.5	1.5	87.9
	60	2	3.0	3.0	90.9
	63	1	1.5	1.5	92.4
	64	1	1.5	1.5	93.9
	66	3	4.5	4.5	98.5
	67	1	1.5	1.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	



## Lampiran 6. Perhitungan Distribusi Kecenderungan Variabel, dan Perhitungan Distribusi Frekuensi

### 1. *Fraud*

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 30$	0	0%	Tinggi
2	$20 \leq X < 30$	35	53,03%	Sedang
3	$X < 20$	31	46,97%	Rendah
	Total	66	100%	

NO.	Interval	Frekuensi	Persen (%)
1	11,0 – 13,2	3	4,55%
2	13,3 – 15,5	3	4,55%
3	15,6 – 17,8	13	19,70%
4	17,9 – 20,1	31	46,97%
5	20,2 – 22,4	6	9,09%
6	22,5 – 24,7	7	10,61%
7	24,8 – 27,0	3	4,55%
Jumlah		66	100%

### 2. *Kompensasi*

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 24$	63	95,46%	Tinggi
2	$16 \leq X < 24$	3	4,54%	Sedang
3	$X < 16$	0	0%	Rendah
	Total	66	100%	

No	Interval	Frekuensi	Persen (%)
1	22,0 – 23,2	3	4,55%
2	23,3 – 24,5	5	7,58%
3	24,6 – 25,8	8	12,12%
4	25,9 – 27,1	32	48,48%
5	27,2 – 28,4	6	9,09%
6	28,5 – 29,7	5	7,58%
7	29,8 – 31,0	7	10,61%
Jumlah		66	100%

### 3. Kepuasan Kerja

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Kategori Kelompok
1	$X \geq 51$	35	53,04%	Tinggi
2	$34 \leq X < 51$	31	46,96%	Sedang
3	$X < 34$	0	0%	Rendah
	Total	66	100%	

No	Interval	Frekuensi	Persen (%)
1	44,0 – 47,2	13	19,70%
2	47,3 – 50,5	18	27,27%
3	50,6 – 53,8	19	28,79%
4	53,9 – 57,1	7	10,61%
5	57,2 – 60,4	3	4,55%
6	60,5 – 63,7	1	1,52%
7	63,8 – 67,0	5	7,58%
	Jumlah	66	100%

## Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58826256
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.051
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.547
Asymp. Sig. (2-tailed)		.926

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### 2. Uji Linieritas

#### a. Uji Linieritas $X_1$ dengan Y

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
<i>Fraud</i> * kompensasi	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Fraud</i> * kompensasi	Between Groups	(Combined)	152.314	9	16.924	1.864	.077
		Linearity	88.901	1	88.901	9.793	.003
		Deviation from Linearity	63.413	8	7.927	.873	.545
	Within Groups		508.353	56	9.078		
	Total		660.667	65			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>Fraud</i> * kompensasi	-.367	.135	.480	.231

### b. Uji Linieritas $X_2$ dengan Y

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
<i>Fraud</i> * kepuasan	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Fraud</i> * kepuasan	Between Groups	(Combined)	315.806	18	17.545	2.391	.009
		Linearity	224.955	1	224.955	30.658	.000
		Deviation from Linearity	90.851	17	5.344	.728	.759
	Within Groups		344.861	47	7.337		
Total			660.667	65			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>Fraud</i> * kepuasan	-.584	.340	.691	.478

### 3. Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan, kompensasi <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	37.706	4.465		8.444	.000		
kompensasi	-.041	.207	-.025	-.198	.844	.639	1.565
kepuasan	-.333	.075	-.568	-4.441	.000	.639	1.565

a. Dependent Variable: *Fraud*

#### 4. Uji Heterokedastisitas

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan, kompensasi <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.706	4.465		8.444	.000
	Kompensasi	-.041	.207	-.025	-.198	.844
	Kepuasan	-.333	.075	-.568	-4.441	.000

a. Dependent Variable: *Fraud*

## Lampiran 7. Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Regresi Linier Sederhana

#### a. Variabel Kompensasi terhadap *Fraud*

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: *Fraud*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 <sup>a</sup>	.135	.121	2.989

a. Predictors: (Constant), kompensasi

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	88.901	1	88.901	9.951	.002 <sup>a</sup>
Residual	571.766	64	8.934		
Total	660.667	65			

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: *Fraud*

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.174	5.035		6.986	.000
kompensasi	-.593	.188	-.367	-3.155	.002

a. Dependent Variable: *Fraud*

**b. Variabel Kepuasan Kerja terhadap *Fraud***

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: *Fraud*

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.340	.330	2.609

a. Predictors: (Constant), kepuasan

b. Dependent Variable: *Fraud*

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	224.955	1	224.955	33.043	.000 <sup>a</sup>
Residual	435.712	64	6.808		
Total	660.667	65			

a. Predictors: (Constant), kepuasan

b. Dependent Variable: *Fraud*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.076	3.103		11.947	.000
kepuasan	-.342	.059	-.584	-5.748	.000

a. Dependent Variable: *Fraud*

## 2. Bootstrapping

Run MATRIX procedure:

Preacher And Hayes (2004) SPSS Script For Simple Mediation

Written by Andrew F. Hayes, The Ohio State University

<http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/>

### VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL

Y     *Fraud*  
 X     Kompensasi  
 M     KepuasanKerja

### DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

Mean	SD	<i>Fraud</i>	Kompensasi	Kepuasan Kerja
<i>Fraud</i> 19.3333	3.1881	1.0000	-.3668	-.5835
Kompensasi 26.7273	1.9732	-.3668	1.0000	.6009
KepuasanKerja 51.9242	5.4443	-.5835	.6009	1.0000

### SAMPLE SIZE

66

### DIRECT And TOTAL EFFECTS

Coeffs.e.	t	Sig(two)
b(YX)	-.5927	.1879
b(MX)	1.6580	.2757
b(YM.X)	-.3328	.0749
b(YX.M)	-.0409	.2068

### INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	-.5518	.1558	-.8572	-.2464	-3.5412

### BOOTSTRAP RESULTS For INDIRECT EFFECT

Data	Mean	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	LL 99 CI	UL 99 CI
Effect	-.5518	-.5470	.1517	-.8781	-.2707	-.9883

### NUMBER OF BOOTSTRAP RESAMPLES

1000

### FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:

.1342

----- END MATRIX -----