

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN SAMBUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| ABSTRACT..... | iii |
| ABSTRAK..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| BAB I_PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 10 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 11 |
| BAB II_TINJAUAN PUSTAKA..... | 12 |
| 2.1. Kajian Teori..... | 12 |
| 2.1.1 <i>Fraud Diamond Theory</i> | 12 |
| 2.1.2 Teori Kontinjensi..... | 15 |
| 2.2. <i>Employee Fraud</i> | 17 |

| | |
|---|----|
| 2.3. Tekanan Finansial | 20 |
| 2.4. Pengendalian Internal yang Lemah | 21 |
| 2.5. Perilaku Tidak Etis | 24 |
| 2.6. Posisi Jabatan..... | 25 |
| 2.7. Gaya Kepemimpinan | 27 |
| 2.8. Penelitian Terdahulu | 31 |
| 2.9. Kerangka Pemikiran Teoritis | 39 |
| 2.10. Hipotesis Penelitian | 41 |
| 2.10.1. Pengaruh Tekanan Finansial Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 42 |
| 2.10.2. Pengaruh Pengendalian Internal yang Lemah Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 43 |
| 2.10.3. Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 44 |
| 2.10.4. Pengaruh Posisi Jabatan Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 45 |
| 2.10.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Memoderasi Tekanan Finansial Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 47 |
| 2.10.6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Memoderasi Pengendalian Internal yang Lemah Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 48 |
| 2.10.7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Memoderasi Perilaku Tidak Etis Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 50 |
| 2.10.8. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Memoderasi Posisi/Jabatan Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 51 |

| | |
|--|----|
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 53 |
| 3.1. Desain Penelitian | 53 |
| 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian..... | 53 |
| 3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 54 |
| 3.3.1 Variabel Penelitian | 54 |
| 3.3.2 Definisi Operasional..... | 54 |
| 3.4. Instrumen Penelitian | 62 |
| 3.5. Lokasi dan Waktu Penelitian | 63 |
| 3.6. Metode Pengumpulan Data..... | 63 |
| 3.7. Teknik Analisis Data | 63 |
| 3.7.1 Analisis Deskriptif..... | 66 |
| 3.7.2 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 66 |
| 3.7.3 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 68 |
| 3.7.4 Pengujian Hipotesis Penelitian..... | 68 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 69 |
| 4.1 Data Penelitian..... | 69 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Responden..... | 70 |
| 4.1.2 Statistik Deskriptif Variabel | 72 |
| 4.2 Hasil Penelitian..... | 78 |
| 4.2.1 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 78 |

| | | |
|---------------------------------|---|-----|
| 4.2.2 | Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 87 |
| 4.3 | Pembahasan | 91 |
| 4.3.1 | Pengaruh Tekanan Finansial Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 93 |
| 4.3.2 | Pengaruh Pengendalian Internal yang Lemah Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 94 |
| 4.3.3 | Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 95 |
| 4.3.4 | Pengaruh Posisi Jabatan Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 96 |
| 4.3.5 | Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Tekanan Finansial Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 97 |
| 4.3.6 | Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Pengendalian Internal Yang Lemah Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 98 |
| 4.3.7 | Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 99 |
| 4.3.8 | Gaya Kepemimpinan Transformasional Memoderasi Pengaruh Posisi Jabatan Terhadap <i>Employee Fraud</i> | 100 |
| BAB V_KESIMPULAN DAN SARAN..... | | 102 |
| 5.1 | Kesimpulan dan Implikasi | 102 |
| 5.1.1. | Kesimpulan..... | 102 |
| 5.1.2. | Implikasi | 103 |

| | |
|---------------------------------|-----|
| 5.2 Keterbatasan dan Saran..... | 104 |
| 5.2.1 Keterbatasan | 104 |
| 5.2.2 Saran | 104 |
| DAFTAR PUSTAKA | 106 |
| LAMPIRAN | 114 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 35 |
| Tabel 3.1 Defenisi Operasional..... | 58 |
| Tabel 3.2 Interval Kategori Variabel | 62 |
| Tabel 4.1 Tingkat Pengumpulan Kuesioner Responden..... | 69 |
| Tabel 4.2 Respon Rate Pegawai Per Satker | 70 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Demografi Responden | 71 |
| Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel | 73 |
| Tabel 4.5 Nilai <i>Outer Loading</i> | 80 |
| Tabel 4.6 Nilai <i>Outer Loading</i> setelah Respesifikasi | 83 |
| Tabel 4.7 Nlai <i>Cross Loading</i> Respesifikasi..... | 84 |
| Tabel 4.8 Nilai <i>Fornel-Lacker Cretion</i> Sebelum Eliminasi..... | 85 |
| Tabel 4.9 Nilai <i>Fornel-Lacker Cretion</i> Setelah Eliminasi | 86 |
| Tabel 4.10 Nilai <i>Cronbach alpha</i> dan <i>Composite Reliablility</i> | 86 |
| Tabel 4.11 Pengujian Hipotesis | 87 |
| Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis | 92 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Elemen <i>Fraud Diamond</i> | 12 |
| Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran..... | 41 |
| Gambar 3.1 Model Persamaan Struktural | 66 |
| Gambar 4.1 Diagram Path <i>Outer Loading</i> | 80 |
| Gambar 4.2 Perlakuan Hasil Pengujian <i>Outer Loadings</i> | 82 |
| Gambar 4.3 Diagram Path <i>Outer Loading</i> setelah Respesifikasi..... | 83 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian | 114 |
| Lampiran 2. Daftar Sampel | 119 |
| Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian Undip | 120 |
| Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian BPS | 121 |
| Lampiran 5. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 122 |
| Lampiran 6. Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 129 |