

Pengaruh Teladan Pimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Potensi *Employee Fraud* Melalui Kepuasan Kerja Dan Pengendalian Intern Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat

Asep Effendi¹, Iqnatius Yulianto²

¹ Pascasarjana Akuntansi, Universitas Sangga Buana

¹korespondensi : asepeffendi@usbypkp.ac.id

ABSTRACT

Potential employee fraud is an opportunity for fraud committed by employees by abusing their position or position within an entity intentionally to benefit the perpetrator and harm the entity. This study aims to determine the extent of the influence of leadership role model, organizational culture and compensation on the potential for employee fraud through job satisfaction. The method used in this research is associative descriptive method. The number of samples involved are 35 manufacturing companies. Primary data was obtained by distributing 480 questionnaires. The validity was tested using the correlation method, the reliability test using the Cronbach Alpha method, the normality test using the Kolmogorov Smirnov method. The data were analyzed by path analysis with the help of SPSS 22 software. The exemplary conditions of the leadership, organizational culture, compensation and job satisfaction are very good so that the potential for employee fraud is very small. The results of the partial test of the leader's example have a significant effect on job satisfaction. Organizational culture has no significant effect on job satisfaction. Compensation has an effect on job satisfaction. The leadership role has a negative effect on the potential for employee fraud. Organizational culture has a positive effect on the potential for employee fraud. Compensation has a positive effect on the potential for employee fraud. Job satisfaction has a significant positive effect on the potential for employee fraud. Simultaneous test results (F test) show that simultaneously the exemplary leadership variables, organizational culture, compensation, and job satisfaction have a positive and significant effect on the potential for employee fraud.

Keywords: exemplary leadership, organizational culture, compensation, job satisfaction, employee fraud.

ABSTRAK

Potensi employee fraud merupakan peluang terjadinya fraud yang dilakukan oleh pekerja dengan menyalahgunakan kedudukan atau jabatan dan merugikan entitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh teladan pimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap potensi employee fraud melalui kepuasan kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif. Jumlah sampel yang dilibatkan adalah 35 perusahaan manufaktur. Data primer diperoleh dengan menyebarkan 480 kuesioner. Validitas diuji menggunakan metode korelasi, uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Data dianalisis dengan analisis jalur dengan bantuan software SPSS 22. Kondisi teladan pimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja sangat baik sehingga menjadikan potensi employee fraud sangat kecil. Hasil pengujian secara parsial teladan pimpinan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja. Teladan pimpinan berpengaruh negatif pada potensi employee fraud. Budaya organisasi berpengaruh positif pada potensi employee fraud. Kompensasi berpengaruh positif pada potensi employee fraud. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada potensi employee fraud. Hasil uji secara serempak (Uji F) menunjukkan secara simultan variabel teladan pimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap potensi employee fraud

Keywords : teladan pimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, employee fraud.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa, dagang, dan manufaktur baik yang berskala besar, menengah maupun kecil saat ini harus menghadapi apa yang disebut dengan VUCA yaitu *volatility* (volatilitas), *uncertainty* (ketidakpastian), *complexity* (kompleksitas), *ambiguity* (ambiguitas). Keberadaan VUCA tersebut dapat menimbulkan berbagai risiko yang akan terjadi di dalam perusahaan. Risiko (*risk*) dan ancaman (*threat*) pada perusahaan dalam kelompok industri manufaktur tidak terlepas dari aktivitas utama perusahaan yaitu memperoleh sumberdaya; mengolah sumberdaya menjadi produk jadi; menyimpan dan mendistribusikan barang jadi. Risiko yang melekat pada perusahaan manufaktur antara lain : (1). persaingan yang amat ketat (*hypercompetitive*); (2). berfluktuasinya nilai tukar rupiah; pemogokan / kerusuhan (*riot*); (3). risiko *leverage*; (4). risiko piutang tak tertagih; (5). risiko kebijakan pemerintah; (6). risiko perubahan teknologi seperti *disruptive technology*; (7). risiko sosial dan politik. Masih ada satu lagi ancaman yang tidak boleh diremehkan oleh setiap perusahaan yaitu (8). risiko terjadinya *fraud* seperti *lapping*, pencurian aset, pemalsuan dokumen, penjualan fiktif, penyalahgunaan jabatan dan lain sebagainya yang tujuannya untuk menguntungkan diri sendiri si pelaku / karyawan. Hasil survei yang dilakukan (1) Indonesia *Chapter* #111 dalam bentuk RTTN tidak sepenuhnya mencerminkan apa yang terjadi di Indonesia. Oleh karena itu ACFE

Indonesia *Chapter* dengan berpedoman pada apa yang dilakukan oleh ACFE global melakukan penelitian yang dinamai *Survai Fraud* Indonesia (SFI) pada tahun 2016 dan 2019. Jenis *fraud* di Indonesia ada tiga yaitu : (1). kecurangan laporan keuangan (2%); (2). penyalahgunaan aset perusahaan/negara (31%); (3). korupsi (67%). Pelaku *fraud* berdasarkan jabatan oleh ACFE Indonesia 2016 dikelompokkan menjadi 4 yaitu : (1). manajer (40,3%); (2). atasan (direksi) / pemilik (30,7%); (3). karyawan (22,9%); dan lainnya (6,1%). Pada April 2018, (2) menerbitkan kajiannya mengenai *fraud* dengan judul Laporan studi global negara-negara 2018 mengenai *fraud* dan penyalahgunaan yang dilakukan oleh pekerja edisi Asia-Pasifik. Respondennya ada di 125 negara dengan 2.690 kasus, termasuk di dalamnya Indonesia dengan 29 kasus. Manufaktur merupakan salah satu dari lima Industri yang paling dirugikan akibat *fraud* dengan nilai 17% atau 38 kasus, *median loss* \$ 500,000. Penanganan *fraud* harus bersifat komprehensif, integral, dan berkesinambungan. Menurut kriminologi, kecenderungan seseorang melakukan tindak kriminal (*fraud*) dipengaruhi oleh persepsinya terhadap risiko dan manfaat (*risk and benefit*). Semakin besar tindak kriminal (*fraud*) akan terdeteksi, semakin kecil kemungkinan seseorang terlibat tindak kriminal (*fraud*).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis serta menemukan bukti empiris atas: (1) kondisi teladan pimpinan, budaya organisasi, kompensasi, pengendalian intern, kepuasan kerja, dan potensi *employee fraud* pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat, (2) pengaruh teladan pimpinan pada kepuasan kerja, (3) pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja, (4) pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja, (5) pengaruh langsung teladan pimpinan pada potensi *employee fraud*, (6) pengaruh langsung budaya organisasi pada potensi *employee fraud*, (7) pengaruh langsung kompensasi pada potensi *employee fraud*, (8) pengaruh langsung kepuasan kerja pada potensi *employee fraud*, (9) kontribusi teladan pimpinan, budaya organisasi, kompensasi, pengendalian intern, dan kepuasan kerja mempengaruhi potensi *employee fraud* pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat.

a) Teladan Pimpinan

Menurut (3), kepemimpinan (*leadership*) sebuah organisasi menciptakan “*tone at the top*” (teladan pimpinan). Teladan pimpinan adalah sikap, kebijakan, dan gaya, baik yang bersifat etis maupun yang tidak etis yang diciptakan di tempat kerja oleh pucuk pimpinan sebuah organisasi. Teladan (*tone*) yang diciptakan oleh manajemen akan mempengaruhi perilaku para pekerja. Jika *tone* yang diciptakan oleh manajer menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan integritas, para pekerja akan lebih cenderung untuk menjunjung nilai-nilai yang dianut

pimpinannya. Jika manajemen tidak memperdulikan nilai-nilai etis, para pekerja akan lebih condong untuk melakukan *fraud* karena mereka merasa bahwa perilaku etis tidak menjadi perhatian atau prioritas dalam organisasi. Para pekerja akan memperhatikan perilaku dan tindakan *boss*-nya, dan mereka akan mengikuti apa yang dilakukan oleh pemimpinnya. Dengan pendek kata para pekerja melakukan apa yang dilakukan oleh *boss* mereka.

b) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah himpunan keyakinan, nilai, dan norma yang tumbuh dan berkembang dari satu generasi ke generasi lain yang dianut dan berlaku bagi semua anggota di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi juga berisi visi mengenai keberadaan organisasi dan merupakan faktor penting bagi keberhasilan perusahaan karena akan mendorong para pekerja melaksanakan tugasnya; memberikan rasa aman kepada anggota dan juga membantu pekerja baru menginterpretasikan kebijakan perusahaan; memberikan semangat (antusiasme) dalam menjalankan tugasnya; menghargai kreativitas dan produktivitas para pekerja dengan penghargaan dan pengakuan (4).

c) Kompensasi

Menurut (5), kompensasi atau imbalan merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan karena pekerja telah memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kompensasi tidak hanya berbentuk uang (upah) tetapi dapat juga berbentuk lain seperti fasilitas

perumahan, fasilitas kendaraan. Ada dua komponen kompensasi yaitu kompensasi finansial langsung (upah, gaji, insentif, dan bonus) dan kompensasi finansial tidak langsung (asuransi dan liburan). Kompensasi harus dikelola dengan baik karena akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan ujung-ujungnya adalah akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

d) Kepuasan Kerja

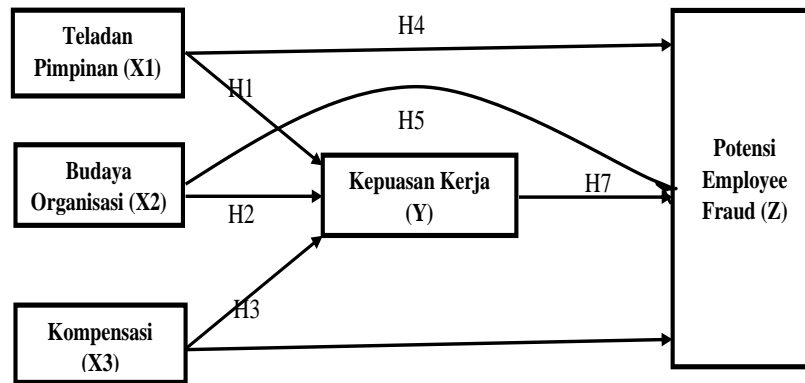
Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan serta emosi pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah rasa suka dan tidak suka terhadap sesuatu (4). Menurut Robbins and (6), kepuasan kerja merupakan perasaan yang bersifat positif terhadap pekerjaan akibat dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Pekerja yang tidak puas cenderung akan berperilaku menyimpang seperti memanfaatkan waktu kerjanya untuk *surf internet*; mengambil perlengkapan kantor untuk kepentingan pribadi (6).

e) Potensi *Employee Fraud*

Fraud adalah perilaku tidak jujur dalam bentuk penipuan yang disengaja; berbohong dan kecurangan yang berlawanan dengan kebenaran, keadilan, dan kesetaraan (7). (8) menggunakan istilah *occupational fraud* sebagai pengganti istilah *employee fraud*. Potensi *employee fraud* adalah peluang terjadinya *fraud* yang dilakukan oleh pekerja dengan menyalahgunakan kedudukan dan / atau jabatan di dalam sebuah entitas dengan sengaja untuk menguntungkan pelaku dan merugikan entitas (8). Skema *fraud* memiliki empat unsur kunci : (1) dilakukan dengan diam-diam; (2) melanggar kepercayaan yang diberikan perusahaan; (3) dilakukan karena pelaku mendapatkan manfaat finansial baik langsung maupun tidak langsung dan; (4) menyebabkan berkurangnya harta, pendapatan atau sumber dana perusahaan.

Kerangka Teoritis dan Hipotesis

Berdasarkan hasil telaah pustaka menunjukkan bahwa kepuasan kerja telah menjadi masalah utama dan menjadi subjek penelitian. Sehingga dapat dikembangkan sebuah model penelitian yang digunakan dalam hubungan antara variabel sebagaimana berikut :



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Sumber : Hasil pengolahan data

Rumusan Hipotesis Berdasarkan kerangka pemikiran dari model penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha1 Terdapat pengaruh langsung antara Teladan Pimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut (9) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

Ha2 Terdapat pengaruh langsung antara Budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan Kerja (Y)

(6) mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat

dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri, untuk memperjelas hal tersebut (6) menggambarkan hal tersebut seperti pada gambar 1.

Ha3 Terdapat pengaruh langsung antara Kompensasi (X3) terhadap kepuasan Kerja (Y)

(10) menyatakan apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan ketidakpuasan gaji yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja.

Ha4 Terdapat pengaruh langsung Teladan pimpinan (X1) terhadap Potensi Employee Fraud (X)

Hasil penelitian (11) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dapat menurunkan terjadinya risiko fraud. Gaya kepemimpinan yang tepat

dan memberikan motivasi pada bawahan dapat meminimalkan fraud. Penelitian (12) dan Kurrohman (2017) (13) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat meminimalisir terjadinya kecurangan.

Ha5 Terdapat pengaruh langsung antara Budaya organisasi (X2) terhadap Potensi Employee Fraud (X)

(14) menyatakan budaya organisasi adalah model dasar dimana suatu organisasi dapat melakukan dan memecahkan masalah, memungkinkan untuk membentuk pola perilaku karyawan, beradaptasi dengan lingkungan, dan menyatukan anggota organisasi posisinya. Budaya organisasi adalah faktor yang dapat membentuk perilaku dalam organisasi. Baik atau buruknya perilaku anggota organisasi didasarkan pada rasionalisasi atas kebenaran kebiasaan yang diantur oleh organisasi. Sikap menganggap benar suatu tindakan berbuat cuarang merupakan rasionalisasi yang dibentuk oleh budaya yang tidak baik pada organisasi.

Ha6 Terdapat pengaruh langsung antara Kompensasi (X3) terhadap Potensi Employee Fraud (X)

Jadi Tunjangan Kinerja merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (15). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (16), menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan pegawai negeri sipil. Dengan

demikian, semakin besar tunjangan kinerja yang diterima pegawai maka tingkat kecurangan pegawai juga akan menurun.

Ha7 Terdapat pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (Y) terhadap Potensi Employee Fraud (X)

Kepuasan kerja karyawan ini dapat mempengaruhi tingkat resiko kecurangan karyawan. Hal ini terlihat dari pandangan (17) bahwa pada umumnya karyawan melakukan kecurangan sedikit dikarenakan adanya faktor kesempatan, tetapi lebih banyak disebabkan oleh karena motif atau adanya tekanan dari tingkat kepuasan kerja, yaitu: semakin tidak atau kurang puas karyawan dengan lingkungan kerjanya, maka semakin besar kemungkinan mereka memiliki perilaku kejahatan. (18) menambahkan bahwa sebagian besar resiko kecurangan yang dilakukan karyawan adalah karena perilaku atau rasionalisasi dan kemudian diikuti dengan melihat kesempatan untuk melakukan kecurangan dalam hubungannya dengan penyalahgunaan aset perusahaan atau organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah teladan pimpinan, budaya organisasi, pengendalian intern, kompensasi, kepuasan kerja dan potensi *employee fraud*. Jenis *fraud* yang diteliti adalah penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*). Subjek penelitian ini adalah perusahaan manufaktur di Jawa Barat,

dengan populasi 250 dan 35 sampel yang harus digunakan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif atau *normative survey* dengan penelitian asosiatif (hubungan). Jenis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan, adalah data primer dan data sekunder. Teknik *sampling* yang digunakan, adalah *probability sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 : Skor Kuesioner Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Jumlah Pertanyaan	Frekuensi Skor					Skor Rill	Skor Ideal	Rata Rata
		5	4	3	2	1			
Teladan Pimpinan	8	1540	1920	375	5	0	16515	19200	4,30
Budaya Organisasi	8	1598	2033	174	35	0	16714	19200	4,35
Kompensasi	8	1680	1552	387	221	0	16211	19200	4,22
Kepuasan Kerja	8	2063	1571	206	0	0	17217	19200	4,48
Potensi <i>Employee Fraud</i>	10	0	123	1253	2205	1219	9880	2400	2,06
Total	55								

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel 1 di atas, skor teladan pimpinan, dikategorikan sangat kuat yaitu sebesar $\frac{4,30}{5} \times 100\% = 86,02\%$; skor budaya organisasi, dikategorikan sangat kuat yaitu sebesar $\frac{4,35}{5} \times 100\% = 87,05\%$; skor pengendalian intern, dikategorikan sangat kuat yaitu sebesar $\frac{4,08}{5} \times 100\% = 81,66\%$; skor kompensasi,

dikategorikan sangat kuat yaitu sebesar $\frac{4,22}{5} \times 100\% = 84,43\%$; skor kepuasan kerja, dikategorikan sangat kuat yaitu sebesar $\frac{4,48}{5} \times 100\% = 89,67\%$; dan skor potensi *employee fraud*, dikategorikan lemah yang berarti peluang terjadinya *fraud* relatif kecil yaitu sebesar $\frac{2,06}{5} \times 100\% = 41,17\%$.

Pengujian Instrumen

A. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan uji analisis butir (korelasi), karena semua butir kuesioner pada tabel 1 lebih besar dari 0,0898 maka instrumen penelitian *valid*.

B. Uji Reliabilitas

C. Uji Asumsi Klasik

Metode reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *alpha cronbach*. Suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6. Karena pada tabel 2 koefisien reliabilitas 0,908 > 0,6 maka data penelitian dianggap *reliable*.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov. Berdasarkan tabel 3 *asym.sig*

Uji Linieritas

Berdasarkan tabel di atas, baik variabel teladan pimpinan, budaya organisasi, pengendalian intern, kompensasi, dan variabel

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas, nilai teladan pimpinan 1,902; budaya organisasi 1,63; kompensasi 1,611; dan kepuasan kerja 1,661.

Nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) semua

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas, nilai sig. semua variabel lebih besar dari 0,05 maka model

Pendekatan Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis jalur dengan 4 variabel eksogen : teladan pimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja dan satu

1 Persamaan Struktural 1

Persamaan struktural 1 untuk mengetahui pengaruh teladan pimpinan (X₁), budaya

sebesar 0,107, atau *asym.sig* > 5%, sehingga nilai residu berdistribusi normal.

kepuasan kerja terbukti berpola linier terhadap variabel *employee fraud* karena nilai sig-nya > 5%.

variabel lebih kecil dari 10 maka, model regresi linier berganda tidak mengalami multikolinieritas

regresi linier berganda tidak mengalami heteroskedasitas.

variabel endogen potensi *employee fraud* (Z).

Persamaan struktural yaitu :

1. Persamaan Struktural 1, $Y = \rho_{y1}X_1 + \rho_{y2}X_2 + \rho_{y3}X_3 + e1$

2. Persamaan Struktural 2, $Z = \rho_{z1}X_1 + \rho_{z2}X_2 + \rho_{z3}X_3 + \rho_{zy1}Y_1 + e3$

organisasi (X₂), dan kompensasi (X₃) terhadap kepuasan kerja (Y)

Tabel 2 : Persamaan Struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,981	,994		18,087	,000
1 Teladan Pimpinan	,251	,031	,383	8,189	,000
Budaya Organisasi	,056	,040	,067	1,401	,162
Kompensasi	,144	,027	,234	5,301	,000

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel di atas, nilai sig. budaya organisasi > 0,05, maka budaya organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara

signifikan. Variabel budaya organisasi tidak boleh digunakan lagi di persamaan struktural

1. Persamaan struktural 1 yang baru harus

dihitung ulang (uji *trimming*) dan hasilnya disajikan di bawah ini:

Tabel 3 : Model Summary Persamaan Struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
(Constant)	18,752	,829		22,630	,000
1 Teladan	,270	,028	,412	9,801	,000
Kompensasi	,155	,026	,252	5,999	,000

Sumber : Hasil pengolahan data

Persamaan analisis jalur struktural 1 setelah uji *trimming* adalah $Y = 0,412 X_1 + 0,052 X_3$

+ e_1 sedangkan $e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,328} = 0,8198$.

Persamaan struktural 1 setelah uji *trimming* dengan e_1 menjadi $Y = 0,412 X_1 + 0,052 X_3 + 0,234 X_3 + 0,8198$.

Penjelasan dari hasil pengujian persamaan struktural 1, sebagai berikut:

- 1) Pengaruh teladan pimpinan pada kepuasan kerja sebesar 41,20% dan sisanya sebesar 58,80% dipengaruhi oleh faktor yang lain.
- 2) Pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja sebesar 0% (budaya organisasai tidak mempengaruhi kepuasan kerja).
- 3) Pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja sebesar 25,20% dan sisanya sebesar 74,80% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Persamaan Struktural 2

Persamaan struktural 2 untuk mengetahui pengaruh teladan pimpinan, budaya

organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap potensi *employee fraud*.

Tabel 4 : Model Summary Persamaan Struktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
(Constan)	-2,378	1,676		-1,419	,157
1 Teladan Pimpinan	-,318	,043	-,386	-7,467	,000
Budaya Organisasi	,336	,052	,321	6,519	,000
Kompensasi	,106	,036	,138	2,936	,003
Kepuasan Kerja	,521	,059	,415	8,760	,000

Sumber : Hasil pengolahan data

Persamaan analisis jalur struktural 3 setelah uji *trimming* adalah $Z = 0,412 X_1 + 0,052 X_3$

+ e_1 sedangkan $e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,285} = 0,8456$.

Persamaan struktural 3 setelah uji *trimming* dan setelah e_3 dihitung menjadi $Z = -0,386 X_1 + 0,321 X_2 + 0,138 X_3 + 0,415 Y_2 + 0,8456$.

Nilai koefisien determinan total

$$R_m^2 = 1 - (e_1^2) \cdot (e_2^2) \cdot (e_3^2)$$

$$= 1 - (0,8198)^2 \cdot (0,8456)^2$$

$$= 1 - 0,6721 \cdot 0,7150$$

$$= 0,4805$$

Kontribusi teladan pimpinan, budaya organisasi, kompensasi, pengendalian intern, dan kepuasan kerja dalam

mempengaruhi potensi *employee fraud* sebesar 62,90% dan sisanya sebesar 37,10% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Tabel 5 : Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel yang Mempengaruhi Potensi <i>employee fraud</i>	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja	Pengaruh Total
Pengaruh X1 pada Z	-0.386	$0,412 \times 0,415 = 0,1710$	-0,215
Pengaruh X2 pada Z	0.321	0	0,321
Pengaruh X3 pada Z	0.138	$0,252 \times 0,415 = 0,1046$	0,243
Pengaruh Y pada Z	0.415		0,415

Sumber : Hasil pengolahan data

Pada penelitian ini analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan dependen, baik secara simultan maupun parsial, dengan menggunakan analisis regresi uji F pada tabel-8 dan uji t pada tabel-9. Hasil pengujian persamaan struktur 2, sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung teladan pimpinan pada potensi *employee fraud* sebesar – 38,60 % (minus 38,60%); pengaruh tidak langsung teladan pimpinan pada potensi *employee fraud* sebesar 17,10% ($0,412 \times 0,415$); dan pengaruh totalnya sebesar - 21,50% (minus 21,50%) yaitu - 38,60% + 17,10%.
- 2) Pengaruh langsung budaya organisasi pada potensi *employee fraud* sebesar 32,10%; pengaruh tidak langsung budaya organisasi pada potensi *employee fraud* sebesar 0%; dan pengaruh totalnya sebesar 32,10%.
- 3) Pengaruh langsung kompensasi pada potensi *employee fraud* sebesar 13,80%; pengaruh tidak langsung kompensasi pada potensi *employee fraud* sebesar 10,46% ($0,252 \times 0,415$); dan pengaruh totalnya sebesar 24,30% yaitu 13,80% + 10,46%.
- 4) Pengaruh langsung kepuasan kerja pada potensi *employee fraud* sebesar 41,50%; pengaruh tidak langsung kepuasan kerja
- 5) pada potensi *employee fraud* sebesar 0%; dan pengaruh totalnya sebesar 41,50%.
- 6) Kontribusi teladan pimpinan, budaya organisasi, kompensasi, pengendalian

intern, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi potensi *employee fraud* sebesar 48,05% dan sisanya sebesar 51,95% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat dan pembahasan yang telah dilakukan berkaitan dengan potensi *employee fraud*, bahwa kondisi: teladan pimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja dapat dikategorikan sangat baik, selanjutnya potensi *employee fraud* dapat dikategorikan lemah. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial, teladan pimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja, lalu budaya organisasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja. Pengaruh potensi *employee fraud* secara parsial, teladan pimpinan berpengaruh negatif pada potensi *employee fraud*, lalu budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung pada potensi *employee fraud*. Kontribusi teladan pimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja cukup besar mempengaruhi potensi *employee fraud*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) Indonesia Chapter. (2016). *Survei Fraud Indonesia (SFI)*.
2. Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) Indonesia Chapter. (2019). *Survei Fraud Indonesia (SFI)*.
3. KPMG. (2019). *Tone at the top, middle and frontline*. Retrieved December 14, 2019, from [http : //home.kpmg.com/za/en/home/services/advisory/forensic](http://home.kpmg.com/za/en/home/services/advisory/forensic).
4. Newstrom, John. W. (2011). *Organization Behavior : Human Behavior at Work*. New York : McGraw-Hill, Thirteenth Edition.
5. Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management*. Florida : Pearson Education Limited, Fourteenth Edition.
6. *Accounting*. John Wiley & Sons, Inc.
7. Association of Certified Fraud Examiners. (2018). *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse*. Retrieved July 13, 2018, from [http : //www.acfe.com/rtn-highlights.aspx](http://www.acfe.com/rtn-highlights.aspx).
8. Hanafi, M., Akmam, Z., & Efensi, R. (2017). Efek Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Personil Polisi Dibagian Ditsabhara Polda Ke. JIAGANIS, 2(1).
9. Arens. *et al.* (2017). *Auditing and Assurance Services an Integrated Approach*. United States of America : Pearson Education, Inc., Sixteenth Edition.
10. KPMG. (2019). *Tone at the top, middle and frontline*. Retrieved December 14, 2019, from [http : //home.kpmg.com/za/en/home/services/advisory/forensic](http://home.kpmg.com/za/en/home/services/advisory/forensic).