

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN SAMBUT..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | ii |
| HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI..... | iii |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN..... | iv |
| <i>ABSTRACT</i> | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 10 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 11 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Telaah Teori..... | 13 |
| 2.1.1 <i>Fraud Triangle Theory</i> | 13 |

| | |
|--|----|
| 2.1.2 Teori Atribusi | 17 |
| 2.1.3 <i>Occupational Fraud</i> | 19 |
| 2.1.4 Komitmen Organisasi..... | 24 |
| 2.1.5 Kompensasi | 26 |
| 2.1.6 Kepatuhan Pengendalian Internal..... | 28 |
| 2.1.7 Religiusitas | 30 |
| 2.2 Telaah Penelitian Terdahulu..... | 33 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis | 36 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian..... | 38 |
| 2.4.1 Pengaruh Negatif Komitmen Organisasi terhadap Intensi Karyawan Terlibat <i>Occupational Fraud</i> | 38 |
| 2.4.2 Pengaruh Negatif Kompensasi terhadap Intensi Karyawan Terlibat <i>Occupational Fraud</i> | 39 |
| 2.4.3 Pengaruh Negatif Kepatuhan Pengendalian Internal terhadap Intensi Karyawan Terlibat <i>Occupational Fraud</i> | 41 |
| 2.4.4 Pengaruh Negatif Religiusitas terhadap Intensi Karyawan Terlibat <i>Occupational Fraud</i> | 43 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Desain Penelitian..... | 46 |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian | 47 |
| 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel | 49 |
| 3.3.1 Variabel Independen | 49 |
| 3.3.1.1 Intensi <i>Occupational Fraud</i> | 49 |
| 3.3.2 Variabel Dependen..... | 50 |

| | | |
|---------|--|----|
| 3.3.2.1 | Komitmen Organisasi | 50 |
| 3.3.2.2 | Kompensasi..... | 51 |
| 3.3.2.3 | Kepatuhan Pengendalian Internal | 52 |
| 3.3.2.4 | Religiusitas | 53 |
| 3.4 | Instrumen Penelitian..... | 54 |
| 3.5 | Metode Analisis Data | 54 |
| 3.6 | Prosedur Pengumpulan Data | 54 |
| 3.7 | Teknik Analisis | 55 |
| 3.7.1 | Statistik Deskriptif..... | 55 |
| 3.7.2 | Uji Kualitas Data | 55 |
| 3.7.2.1 | Uji Validitas | 55 |
| 3.7.2.2 | Uji Reliabilitas | 56 |
| 3.7.3 | Uji Asumsi Klasik | 56 |
| 3.7.3.1 | Uji Normalitas | 57 |
| 3.7.3.2 | Uji Moltikolinearitas..... | 57 |
| 3.7.3.3 | Uji Heteroskedastisitas | 57 |
| 3.7.4 | Uji Hipotesis..... | 58 |
| 3.7.4.1 | Analisis Regresi Linear Berganda | 58 |
| 3.7.4.2 | Uji Signifikan Parsial..... | 59 |
| 3.7.4.3 | Uji Simultan..... | 60 |
| 3.7.4.4 | Uji Koefisien Determinasi | 61 |

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-------|--|----|
| 4.1 | Data Penelitian..... | 61 |
| 4.1.1 | Distribusi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner..... | 61 |

| | |
|--|-----|
| 4.1.2 Statistik Deskriptif..... | 62 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 71 |
| 4.2.1 Uji Kualitas Data..... | 71 |
| 4.2.2 Uji Asumsi Klasik..... | 74 |
| 4.2.3 Uji Hipotesis..... | 77 |
| 4.3 Pembahasan..... | 82 |
| 4.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi <i>Occupational Fraud</i> | 82 |
| 4.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Intensi <i>Occupational Fraud</i> | 84 |
| 4.3.3 Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal terhadap Intensi <i>Occupational Fraud</i> | 87 |
| 4.3.4 Pengaruh Religiusitas terhadap Intensi <i>Occupational Fraud</i> | 88 |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan dan Implikasi..... | 91 |
| 5.1.1 Kesimpulan..... | 91 |
| 5.1.2 Implikasi..... | 92 |
| 5.2 Keterbatasan dan Saran..... | 94 |
| 5.2.1 Keterbatasan..... | 94 |
| 5.2.2 Saran..... | 95 |
| DAFTAR PUSTAKA | 96 |
| LAMPIRAN..... | 105 |