

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Antarwiyati, P., & Purnomo, R. E. (2017). Motivasi melakukan fraud dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 21(2), 157-166. Universitas Islam Indonesia. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol21.iss2.art7>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi industri: Seri sumber daya manusia* (Edisi ke-4). Yogyakarta: Liberty
- As'ad, M. (2013). *Psikologi industri, seri ilmu sumber daya manusia*. Jakarta: Liberty.
- As'ad, M. (2002). *Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia* (Edisi ke-4). Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, L., Wihardi, Y., & Rochintaniawati, D. (2021). The development of web-based learning using interactive media for science learning on levers in human body topic. *Journal of Science Learning*, 2020, 89-98.
- Ayun, Q. (2011). Penilaian kinerja (performance appraisal) pada karyawan di perusahaan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 2(3)
- Ayunita, Y. F. (2017). *Kepuasan kerja dengan intensi kecurangan (fraud) pada karyawan* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang). Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Bologna, J. (1993). *Handbook of corporate fraud*. Boston: Butterworth.
- Brahmasari, I., & Suprayetno. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal*.
- Chin, W. W., & Marcoulides, G. A. (1998). The partial least squares approach to structural equation modelling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cressey, D. (1953). *Other people's money: A study in the social psychology of embezzlement*. Glencoe, IL: Free Press.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (1992). *Internal control – Integrated framework*. Retrieved from <http://www.coso.org/>
- Delfi, W., Lia, S., & Roni, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 1(2), 1-10.
- !1). *Buku pengayaan uji kompetensi keperawatan gerontik*. Health blishing.
- . A., Zulfa, S. S., & Gusti, R. R. (2022). Pengaruh pengendalian erhadap upaya pencegahan *fraud* pada PT Fuji Seimitsu . *Jurnal Akuntansi, Universitas Trilogi*.



- Fakih, M. (2016). *Analisis gender dan transformasi sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelaja
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen, teori, kasus, dan solusi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ferdila, R. (2016). *Prediksi kebangkrutan dengan metode Altman Z-Score pada perusahaan pulp & kertas yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Periode 2011-2015)* (Disertasi Doktorat, Unika Soegijapranata Semarang)
- Firnanda, R., Fariz, M., Pangestu, L. P., & Umar, H. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kesesuaian kompensasi terhadap pencegahan kecurangan dengan pengendalian internal sebagai variabel moderasi. *Seminar Nasional Cendekiawan ke-5: Sosial dan Humaniora*
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Studi kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Journal of Management and Sustainability*, 4(2), 1-10
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R*. Practical Assessment, Research and Evaluation, 21(1), 1-10.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Handoko, T. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hardianto. (2011). Pengendalian manajemen fraud. Diakses dari <http://lpp.ac.id/images/downloads/lppcom/foldl/janllfraud.pdf>
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan keempatbelas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hedissa, A. T., Sukhirman, I., & Supandi. (2015). Hubungan psychological capital dengan kepuasan kerja pada anggota Polri yang sedang mengikuti pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). *Jurnal Psikologi: Pitutur*, 1(1), 1-8.
- _____ & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least path modeling. *Computational Statistics*, 28(2), 565–580. [org/10.1007/s00180-012-0317-1](https://doi.org/10.1007/s00180-012-0317-1)
- _____ (2015). Pengaruh pengendalian internal, kepuasan kerja, moralitas _____, dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan _____



- kecurangan akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, 11, 135–144.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Karyono. (2013). *Forensik Fraud*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3).
- Kenelak, D., Pio, R., & Kaparang, S. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(4), 1–10.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9, Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kelima). Yogyakarta: PT. BPFE.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Dua, Cetakan Keempat). Bandung: Alfabeta, CV.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terj. Dian Angelia). Jakarta: Salemba Empat.
- Miller, C. A. (2012). *Nursing for Wellness in Older Adults* (6th ed.). Philadelphia: Lippincott Will.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2016). *Human Resource Management* (Edisi 10, Jilid I, Terj. Bayu Airlangga). Jakarta: Erlangga.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (Terj. D. Angelica). Jakarta: Salemba Empat.
- Mubaroqah, & Yusuf, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Kinerja*, 17(2).
- Murniati, M. P. (2013). *Alat-Alat Pengujian Hipotesis*. Semarang: Unika
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri Sosioekonomi*, 14, 11–24.
- Namira, T. (2018). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan publik pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kampung Lalang Medan (Tesis, Universitas Medan Area, Medan).
- Nashohah, A., & Wrastari, A. T. (2012). Prediktor intensi kecurangan akademik ditinjau dari minat personal, struktur tujuan kelas, dan orientasi tujuan personal pada siswa SMA. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1(3), 1–7.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, V. O. (2015). *Pengaruh persepsi karyawan mengenai whistleblowing system terhadap pencegahan fraud dengan perilaku etis sebagai variabel intervening pada PT Pagilaran* (Skripsi). Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta, Yogyakarta.
- Pratiwi, A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas adap organizational citizenship behavior (OCB): Studi kasus pada



- PT. Perwirabhakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang. *Journal of Management*, 1, 1-24.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Kompensasi dan lingkungan kerja (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (Jihhp)*, 1(2).
- Oktayani, D. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis.
- Ovidiu. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. PT. BukuSeru.
- Prasetya, E. A. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap *fraud* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada BMT di Wonosari) (Skripsi). Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). Analisis kepuasan kerja karyawan berdasarkan Human Resource Index (HRI). *Jurnal Teknik Industri*, 9(1), 10-15.
- Prestawan, A. (2010). Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta (Skripsi). Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Putra, I. (2023). *Pencegahan fraud sebagai mediasi pengaruh internal audit, risk management, whistleblowing system dan big data analytics terhadap pencegahan perilaku financial crime* (Disertasi). Program Studi Doktor Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
- Putra, I. B. A. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 1-9.
- Putri Rahmadani. (2013). Pengaruh budaya etis organisasi, moralitas aparat, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada SKPD Kota Padang. Universitas Bung Hatta.
- Putri, A. (2014). Pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Nominal*, 3(1), 61-74.
- Radhiah, T. (2016). Pengaruh efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: Studi kasus pada PT. Pos Indonesia KCU Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 1279-1293.
- Rahayu, N. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184-189. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima.
- Rianita, H. P. (2016). Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- 5). Intensi mencontek ditinjau dari theory of planned behavior. *iah Psikologi Terapan*, 3(2), 249-267.
- 1). (2003). *Perilaku organisasi: Konsep kontroversi aplikasi* (Edisi 1). (Pujaatmaka, H. & Molan, B., Trans.). PT. Prenlindo.



- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan I). Pustaka Setia.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, 27(3). <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003>
- Schermelleh, K. E., & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Setiawan, H., & Hamdan, M. (2019). Strategi penilaian kinerja dalam pendidikan (Performance Evaluation Strategy). *AT-TA'LIM: Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 1-10. e-ISSN: 2656-9728, p-ISSN: 2656-971
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan kedua). STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sirait, J. (2006). *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Garansindo.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suryana, & Sadeli. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya fraud. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan*, 2(2), 127-138.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik*. Gava Media.
- Sutanto, E., & Fandianto, L. (2012). Effectiveness analysis of "Shangri-La Academy Program" towards employees' working motivation at Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal of Indonesian Economy & Business*, 27(3), 406–417.
- Siagian, S. P. (2004). *Prinsip-prinsip dasar manajemen sumber daya manusia* (Jilid I). Penerbit Binarupa Aksara.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ketiga). Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan kesebelas). Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tjahjono, S. D. (2013). *Business crime and ethics: Konsep dan studi kasus*. Yogyakarta.
- Tjandjaja, T. M. (2014). *Berpikir kritis dalam auditing*. Salemba Empat.
- Tjandjaja, T. M. (2009). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap organisasi di organisasi pendidikan Islam X. Vol. 8(2), Agustus Juntas Ekonomi & Ilmu Sosial UIN Jakarta.



- Veriyani, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah MEA*, 2(2).
- Wexley, K. N., & Yukl, G. (1977). *Organizational behaviour and personnel psychology*. Richard D. Irwin.
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(05).
- Wijaya, E. K., & Thomas, S. K. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Wiliandari, Y. (2015). *Kepuasan kerja karyawan*. Jurusan Pendidikan IPS-Ekonomi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Mataram.
- Wilopo. (2006). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: Studi pada perusahaan publik dan badan usaha milik negara. *Publikasi Simposium Nasional Akuntansi IX*. Padang.
- Wingdes, I. (2019). Pemanfaatan SEM PLS untuk penelitian. *Seminar Nasional Hasil Pengabdian Masyarakat*, 52(1), 43–48.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 33(1). <https://doi.org/10.2307/20650284>
- Yamin, S. (2023). *Olah data statistik: SmartPLS3, SmartPLS4, Amos dan Stata* (A. Rasyid, Ed.; 3rd ed.). PT Dewangga Energi Internasional.
- Yasmin, S., & Najlah, N. (2023). Pengaruh pengendalian internal bidang akuntansi, kepuasan kerja dan pengembangan mutu kerja karyawan terhadap pencegahan kecurangan. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung Universitas Islam Sultan Agung*, 1076-1089.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. PT Raja Grafindo Persada.
- Zimbelman, M. F., Albrecht, C. C., Albrecht, W. S., & Albrecht, C. O. (2014). *Akuntansi Forensik*. Jakarta: Salemba Empat.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

PERNYATAAN TENTANG PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *FRAUD* KARYAWAN DI PERUSAHAAN FROZEN FOOD BEST MEAT INDONESIA

IDENTITAS RESPONDEN :

1	Nama	
2	Usia	
3	Pendidikan Terakhir	
4	Lama Bekerja	

Berikan jawaban terhadap semua pertanyaan dalam kuesioner ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan itu sesuai dengan realita. Beri tanda ($\checkmark$) pada kotak yang tersedia untuk pilihan jawaban anda. Skor jawaban dibagi dalam 4 kriteria :

STS	Sanga tidak setuju
TD	Tidak Setuju
S	Setuju
SS	Sangat Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Kompensasi					
	Upah dan Gaji				
1	Gaji yang saya terima setiap bulannya diberikan secara tepat waktu.				
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan pendidikan saya.				
	Insentif				
1	Tambahan penghasilan dari perusahaan yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya seperti insentif penjualan setiap bulanya				
	ada insentif				
	diluar gaji yang diterima				
	insentif diberika sesuai dengan prestasi kerja karyawan				



	Tunjangan				
1	tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok sesuai dengan pekerjaan dan jabatan saya				
2	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan				
	Fasilitas				
1	Dalam bekerja saya memperoleh fasilitas yang memadai seragam dan atribut kerja				
2	Saya memperoleh fasilitas berupa penggantian biaya bensin untuk memperlancar tugas dan pekerjaan saya.				
3	Fasilitas-fasilitas (ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir) yang diberikan sudah memadai				
	Motivasi Kerja				
	Arah perilaku (Direction of Behavior)				
1	Ada kalanya saya memohon izin untuk datang tidak tepat waktu karena satu dan lain hal.				
2	Saya tidak pernah bolos bekerja				
3	Saya memiliki hubungan atau relasi yang baik dengan rekan kerja				
4	Saya menaati peraturan yang berlaku pada perusahaan.				
	Tingkat kegigihan (Level of persistence)				
1	Saya berinisiatif untuk memperbaiki jika terjadi kesalahan				
2	Saya mampu mengubah teguran dari atasan menjadi motivasi				
3	Saya pantang menyerah ketika mengalami kegagalan dalam bekerja				
	Tingkat Usaha (Level Of Effort)				
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu				
2	Saya berusaha serius dalam bekerja				
3	saya berusaha tidak melakukan kesalahan				
4	Saya berusaha untuk berkonsentrasi dalam bekerja				
	Kepuasan Kerja				
	Kesempatan Untuk Maju				
	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk memperoleh pengalaman selama bekerja.				
	Jika saya bekerja dengan baik, saya akan atau naik jabatan				



	Keamanan				
1	keamanan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman				
2	keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman bebas dari kejahatan.				
	Pengawas Atau Supervisor				
1	Atasan sangat membantu saya jika menemukan kesulitan dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan atau target				
2	Atasan bijak dan menjadi contoh sehingga menjadi motivasi dalam bekerja karena mengayomi dan mampu memberikan solusi setiap permasalahan				
	Perusahaan Dan Manajemen				
1	perusahaan dan manajemen mendukung setiap kegiatan yang dilakukan karyawan sehingga menimbulkan semangat kerja				
2	perusahaan memberikan kebebasan tanpa adanya keadaan yang membuat karyawan merasa terbebani				
	Komunikasi				
1	Atasan memiliki kesediaan yang besar untuk mendengar, memahami, serta mengakui pendapat saya.				
2	Komunikasi antara saya, rekan kerja, dan atasan berjalan lancar				
	Kondisi Kerja				
1	Terdapat ventilasi, kondisi kantor atau toko yg nyaman, penynaran, serta tempat parkir yang cukup ditempat saya bekerja.				
2	Ruangan tempat saya bekerja sudah dilengkapi dengan inventaris yang mendukung untuk menjalankan pekerjaan.				
	Aspek Sosial				
1	Persaingan kerja di kantor saya cukup sehat, tidak ada karyawan yang saling menyerang atau menjatuhkan.				
2	Atasan berlaku adil dalam memberikan tugas kepada saya				
	Faktor Intrinsik				
1	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas sebagai karyawan				
	Saya diberitugas karena saya diakui mampu oleh atasan saya				
	Fraud				



	Kesempatan				
1	Ketika terdesak anda akan menggunakan uang setoran.				
2	Sebelum melakukan penyetoran, anda menggunakan uang tersebut untuk keperluan yang lain.				
3	Anda menggunakan uang penjualan hari ini untuk menutupi uang yang digunakan dihari sebelumnya.				
4	Anda memberi kesempatan kepada pelanggan setia anda untuk tidak melakukan transaksi secara langsung.				
	Tekanan				
1	Anda merasa tertekan Ketika tidak mencapai omset penjualan.				
2	Anda tidak merasa tertekan ketika jam kerja anda bertambah.				
3	Anda merasa tertekan dengan kebutuhan keluarga yang besar.				
4	Saya tidak terbebani dengan pekerjaan yang				
	Pembenaran				
1	Menggunakan uang kas tanpa seizin kantor dan mengembalikannya tepat waktu bukan perbuatan tercela.				
2	saya menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.				
3	Anda memberikan kesempatan kepada pelanggan untuk melakukan piutan.				
4	saya akan melakukan berbagai cara demi mendapatkan omset meskipun tidak sesuai dengan aturan Perusahaan.				



Lampiran 2 : Output SMART PLS 4

1. Output Outer loading

PLS-SEM algorithm		Outer loadings - Matrix				
		F	KK	MK	k	
PLS-SEM algorithm Graphical output Final results Path coefficients Indirect effects Total effects Outer loadings Matrix List Outer weights Latent variables Residuals Quality criteria R-square f-square Construct reliability and validity Discriminant validity Collinearity statistics (VIF) Model fit Model selection criteria Algorithm Setting Size criterion chances	F1	0.900				
	F10	0.821				
	F11	0.875				
	F2	0.876				
	F3	0.918				
	F4	0.807				
	F9	0.788				
	KK1	0.712				
	KK10	0.754				
	KK11	0.781				
	KK3	0.878				
	KK14	0.881				
	KK6	0.711				
	KK76	0.884				
	KK2	0.735				
	KK3	0.757				
	KK5	0.843				
	KK6	0.854				
	KK7	0.875				
	KK8	0.749				
	KK9	0.854				
	KK1		0.798			
	KK10		0.820			
	KK11		0.816			
	KK2		0.777			
	KK4		0.864			
	KK5		0.852			
	KK6		0.843			
	KK7		0.878			
	KK8		0.870			
	KK9		0.881			
	k7			0.885		
	k8			0.874		

2. Output Outer Loading, Composite Reliability dan Average Variance Extracted

PLS-SEM algorithm		Construct reliability and validity - Overview				
		Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	
PLS-SEM algorithm Graphical output Final results Path coefficients Indirect effects Total effects Outer loadings	F	0.940	0.953	0.951	0.735	
	KK	0.959	0.960	0.963	0.653	
	MK	0.949	0.957	0.956	0.686	
	k	0.679	0.679	0.862	0.757	

3. Output Fornell dan Lacker

PLS-SEM algorithm		Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
		F	KK	MK	k	
square square Construct reliability and validity Overview Cronbach's alpha - Bar chart Composite reliability (rho_a) - Bar chart Composite reliability (rho_c) - Bar chart	F	0.857				
	KK	0.191	0.808			
	MK	-0.169	0.658	0.828		
	k	-0.011	0.731	0.609	0.870	

4. Output Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

PLS-SEM algorithm		Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix				
		F	KK	MK	k	
square square Construct reliability and validity Overview Cronbach's alpha - Bar chart Composite reliability (rho_a) - Bar chart	F					
	KK	0.223				
	MK	0.190	0.664			
	k	0.112	0.897	0.744		



5. Output cross loading

PLS-SEM algorithm	Discriminant validity - Cross loadings			
square	F1	0.830	0.281	-0.247
square	F10	0.801	0.177	-0.040
square	F11	0.879	0.152	-0.133
square	F2	0.879	0.286	-0.272
square	F3	0.914	0.179	-0.126
square	F4	0.837	0.217	-0.183
square	F5	0.788	0.348	-0.376
square	F6	0.905	0.172	0.176
square	F7	0.101	0.744	0.030
square	F8	-0.010	0.781	0.020
square	F9	0.182	0.818	0.498
square	F10	0.064	0.881	0.084
square	F11	0.004	0.783	0.000
square	F12	0.114	0.864	0.004
square	F13	0.232	0.720	0.437
square	F14	0.210	0.767	0.389
square	F15	0.208	0.842	0.001
square	F16	0.221	0.804	0.021
square	F17	0.198	0.871	0.007
square	F18	0.220	0.743	0.407
square	F19	0.283	0.884	0.423
square	F20	-0.072	0.881	0.794
square	F21	-0.164	0.444	0.406
square	F22	-0.140	0.372	0.806
square	F23	-0.204	0.334	0.777
square	F24	-0.222	0.389	0.884
square	F25	-0.111	0.272	0.822
square	F26	-0.104	0.171	0.843
square	F27	-0.182	0.080	0.918
square	F28	-0.071	0.300	0.892
square	F29	-0.037	0.402	0.801
square	F30	-0.001	0.824	0.071
square	F31	-0.034	0.648	0.884

6. Output Inner VIF (Variance Inflated Factor).

PLS-SEM algorithm	Collinearity statistics (VIF) - Inner model - Matrix			
square	F	KK	MK	k
square	KK	2.542		
square	MK	1.879	1.589	
square	k	2.290	1.589	

7. Output Path Coefficient P-Values

Bootstrapping		Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					Copy to Excel/Word
		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	
▼ Graphical Graphical output ▼ Final results ▼ Path coefficients ☐ Mean, STDEV, T values, p values ☐ Confidence intervals ☐ Confidence intervals bias Intercepts	KK -> F	0.645	0.639	0.184	3.499	0.000	
	MK -> F	-0.475	-0.481	0.240	1.979	0.048	
	MK -> KK	0.338	0.383	0.154	2.201	0.028	
	k -> F	-0.193	-0.179	0.180	1.077	0.282	
	k -> KK	0.525	0.532	0.155	3.381	0.001	

8. Output Interval Kepercayaan Path Coefficient

Bootstrapping		Path coefficients - Confidence intervals			
▼ Graphical					
Graphical output					
▼ Final results					
▼ Path coefficients					
○ Mean, STDEV, T values, p					
○ Confidence intervals					
○ Confidence intervals bias					
Intercepts					

9. Output F Square

PLS-SEM algorithm	f-square - List	
square	KK -> F	0.206
square	MK -> F	0.151
square	MK -> KK	0.183
square	k -> F	0.021
square	k -> KK	0.441



10. Output R Square

	R-square	R-square adjusted
F	0.205	0.139
KK	0.607	0.585

11. Output SRMR

PLS-SEM algorithm	Model fit		
- Residuals - Quality criteria - R-square - Overview - R-square - Bar chart - R-square adjusted - Bar chart - T-square - Maths		Saturated model	Estimated model
	SRMR	0.110	0.110
	d_ULS	6.782	6.782
	d_G	n/a	n/a
	Chi-square	∞	∞
	NFI	n/a	n/a

12. Output Uji linearitas

Bootstrapping		Path coefficients - Mean, STDEV, T-values, p-values					Copy to Excel/Word		Copy to R	
Graphical Original model Final results Path coefficients Mean, STDEV, T-values Confidence intervals Confidence interval plot Intercepts Total indirect effects Specific indirect effects Total effects Outer loadings Outer weights Quality criteria R-square		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/(STDEV))	P values				
	KK -> F	0.681	0.665	0.293	2.327	0.020				
	MK -> F	-0.538	-0.602	0.274	1.967	0.049				
	MK -> KK	0.620	0.696	0.188	3.295	0.001				
	k -> F	-0.336	-0.313	0.264	1.275	0.203				
	k -> KK	0.602	0.567	0.204	2.947	0.003				
	QE (k) -> F	-0.419	-0.500	0.312	1.346	0.178				
	QE (k) -> KK	-0.079	-0.162	0.338	0.233	0.816				
	QE (MK) -> F	0.166	0.187	0.265	0.628	0.530				
	QE (MK) -> KK	0.174	0.375	0.288	0.604	0.546				
QE (KK) -> F	0.305	0.335	0.240	1.272	0.203					



Lampiran 3 : Dokumentasi



