



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN
KECURANGAN (*FRAUD*) MANAJEMEN PENDIDIKAN DI
KABUPATEN SEMARANG: PERSEPSI PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN, MANAJEMEN SEKOLAH, GURU, DAN MURID**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Agung Supriyo

NIM 7211409068

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia

Ujian Skripsi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 31 Maret 2015

Menyetujui,

Pembimbing I



Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si
NIP. 195004161975011001

Pembimbing II



Indah Anisykurlillah, S.E., M.Si., Akt.CA.
NIP. 197508212000122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



Drs. Faehurrozie, M.Si
NIP. 19620623198911001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi Ini Telah Dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 7 April 2015

Penguji



Dr. Muhammad Khafid, S.Pd., M.Si

NIP. 197510101999031001

Anggota I



Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si

NIP. 195004161975011001

Anggota II



Indah Anisykurlillah, S.E., M.Si., Akt. CA.

NIP. 197508212000122001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Wahyono, M.M.

NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 7 April 2015

A handwritten signature in black ink, consisting of a large circle followed by several vertical and diagonal strokes.

Agung Supriyo

NIM. 7211409068

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- Manusia diberikan waktu yang sama, yaitu 24 jam setiap harinya, tetapi manusia diberikan ujian yang berbeda tergantung kemampuan yang Tuhan anugerahkan padanya.
- Suatu hal yang terlambat akan menjadi lebih baik dari pada sesuatu yang tidak pernah di mulai.

Persembahan

- Kedua orang tua yang saya sayangi.
- Bintang lautku yang lucu.
- Sahabat yang tidak mungkin saya sebutkan satu per satu.
- Teman-teman Akuntansi B 2009 yang super sekali.
- Almamater, Universitas Negeri Semarang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Berkat kekuatan dan pertolongan Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*) Manajemen Pendidikan Di Kabupaten Semarang: Persepsi Pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen Sekolah, Guru, dan Murid”.

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, saran dan dorongan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis hendak menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Drs. Fachrurrozie, M.Si., Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
4. Dr. Muhammad Khafid, S.Pd., M.Si, Penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis.
5. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si., Dosen Pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
6. Indah Anisykurlillah, S.E., M.Si., Akt., Dosen Pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
7. Drs. Subowo, M.Si, Dosen wali kelas Akuntansi B 2009.

8. Bapak dan Ibu staf pengajar Akuntansi (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
9. Almameter Universitas Negeri Semarang.
10. Seluruh responden pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen SMA Negeri, Guru SMA Negeri, dan Murid SMA Negeri di Kabupaten Semarang yang bersedia meluangkan waktu demi berjalannya penelitian ini.
11. Kepada semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis selama kuliah dan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Semarang, 7 April 2015



Penulis

SARI

Supriyo, Agung, 2015. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*) Manajemen Pendidikan Di Kabupaten Semarang: Persepsi Pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen Sekolah, Guru, dan Murid”. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si, Pembimbing II. Indah Anisykurlillah, S.E., M.Si., Akt.

Kata Kunci : Kecenderungan Kecurangan, Persepsi, Manajemen Sekolah

Kecurangan adalah kesalahan yang sengaja dilakukan untuk memperoleh keuntungan dengan cara merugikan pihak lain. Kecurangan dalam manajemen sekolah dapat mengurangi kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi Pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen Sekolah, Guru, dan Murid terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan.

Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner dengan responden sebanyak 96 Pegawai Dinas Pendidikan, 92 Manajemen SMA, 95 Guru SMA, dan 96 Murid SMA di Kabupaten Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis data menggunakan *full model Structural Equation Modelling (SEM)* dengan alat analisis *smartPLS 1.10*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecurangan pegawai Dinas Pendidikan, manajemen SMA, guru, dan murid. Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecurangan pada pegawai Dinas Pendidikan dan murid, pada manajemen SMA terdapat pengaruh positif, tetapi tidak berpengaruh pada kecurangan guru. Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan pegawai Dinas Pendidikan, tetapi tidak berpengaruh pada kecurangan manajemen SMA, Guru, dan Murid. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen sekolah, guru, dan murid. Perilaku tidak etis tidak berpengaruh terhadap kecurangan pegawai Dinas Pendidikan dan murid, tetapi pada Manajemen SMA dan Guru berpengaruh positif. Budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen SMA, guru, dan murid. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen SMA, dan murid, tetapi tidak berpengaruh pada kecurangan guru.

Saran dalam penelitian ini, diharapkan Dinas Pendidikan dan pihak sekolah agar lebih memperkuat sistem pengendalian internal dan memberikan sanksi yang tegas untuk setiap pelanggaran peraturan yang terjadi di instansi mereka. Hal ini dapat menekan tingkat kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang akan dilakukan oleh pihak-pihak yang berperilaku tidak etis dilingkungan instansi.

Abstract

Supriyo, Agung. 2015. *"Factors that Influence the Fraud Education Management: the Employee of Education department, School of Management, Teachers, and Students Perceptions in Semarang District "*. Final Project. Accounting Department. Faculty Of Economics. Semarang State University. Advisor Drs. Sukardi Ikhsan, M.Si, Co Advisor II. Indah Anisykurlillah, S.E., M.Si., Akt.

Keywords: Fraud, Perception, Education of Management.

Fraud is a deliberate mistake to make profits in a manner detrimental to the other party. Cheating in school management can reduce the quality of education. This study aims to explore the perceptions of staff of Department of Education, School of Management, Teachers, and Students of the factors that influence the tendency of cheating.

This study used questionnaires to the respondents as many as 96 staff of Department of Education, School of Management 92, 95 high school teachers, and 96 high school student in Semarang district. The sampling technique used purposive sampling. Methods of data analysis using a full model of Structural Equation Modeling (SEM) with 1:10 smartPLS analysis tools.

The results showed that the enforcement of the rules does not affect the employee fraud Office of Education, school management, teachers, and students. Distributive justice negatively affect employee fraud in the Department of Education and the students, the school management there is a positive effect, but no effect on teacher cheating. Procedural fairness negatively affect employee fraud Office of Education, but has no effect on the management of cheating in high school, Teachers, and Students. The effectiveness of the internal control negatively affect employee fraud Office of Education, school management, teachers, and students. Unethical behavior does not affect the employee fraud Office of Education and the students, but the school management and teachers have positive influence. Ethical culture of the organization does not affect the employee fraud Office of Education, School of Management, teachers, and students. Organizational commitment negatively affect employee fraud Office of Education, School of Management, and the student, but had no effect on teacher cheating.

Suggestions in this study, it is expected the Department of Education and the school in order to further strengthen the internal control systems and provide strict sanctions for any violation of the regulations that occurred in their institutions. It can suppress the level of fraud tendencies to be performed by the parties behave unethically within the agency.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	16
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1. Teori Atribusi	17
2.2. Persepsi	18
2.3. Kecurangan (<i>Fraud</i>)	19

2.3.1. Pengertian Kecurangan (<i>Fraud</i>)	19
2.3.2. Klasifikasi <i>Fraud</i>	20
2.3.3. <i>Fraud Triangle Theory</i>	28
2.3.4. Faktor Pemicu Terjadinya <i>Fraud</i>	31
2.3.5. <i>Fraud</i> di Lingkungan Pendidikan	32
2.4. Penegakan Peraturan	42
2.5. Keadilan Organisasional	43
2.5.1. Keadilan Distributif	43
2.5.2. Keadilan Prosedural	44
2.6. Keefektifan Sistem Pengendalian Internal	44
2.6.1. Komponen Pengendalian Internal	45
2.6.2. Tujuan Pengendalian Internal	46
2.7. Perilaku Tidak Etis	48
2.8. Budaya Organisasi	48
2.9. Komitmen Organisasi	49
2.10. Review Penelitian Terdahulu	49
2.11. Kerangka Berfikir	59
2.11.1. Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) di Sektor Pendidikan	59
2.11.2. Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) di Sektor Pendidikan	63
2.11.3. Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) di Sektor Pendidikan	67

2.11.4. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) di Sektor Pendidikan	71
2.11.5. Pengaruh Perilaku Tidak Etis terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) di Sektor Pendidikan	75
2.11.6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) di Sektor Pendidikan	80
2.11.7. Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) di Sektor Pendidikan	82
2.12. Desain Penelitian	83
2.13. Hipotesis Penelitian	85
BAB III METODE PENELITIAN	88
3.1. Desain Penelitian	88
3.2. Populasi Dan Sampel	88
3.3. Metode Pengumpulan Data	90
3.4. Uji Instrumen (<i>Pilot Study</i>)	92
3.4.1. Evaluasi <i>Measurement (Outer)</i> Model Pegawai Dinas Pendidikan	93
3.4.2. Evaluasi <i>Measurement (Outer)</i> Model Manajemen Sekolah	95
3.4.3. Evaluasi <i>Measurement (Outer)</i> Model Guru	96
3.4.4. Evaluasi <i>Measurement (Outer)</i> Model Murid	98
3.5. Definisi Operasional Variabel	99
3.5.1. Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	99
3.5.2. Penegakan Peraturan	101
3.5.3. Keadilan Distributif	102

3.5.4. Keadilan Prosedural	102
3.5.5. Keefektifan Pengendalian Internal	103
3.5.6. Perilaku Tidak Etis	103
3.5.7. Budaya Etis Organisasi	104
3.5.8. Komitmen Organisasi	104
3.6. Metode Analisis Data	105
3.6.1. Statistik Deskriptif	105
3.6.2. Statistik Inferensial	109
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	113
4.1. Hasil Penelitian	113
4.1.1. Deskripsi Obyek Penelitian	113
4.1.2. Deskripsi Responden	114
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	120
4.1.3.1. Deskripsi Variabel Kecurangan (<i>Fraud</i>)	120
4.1.3.2. Deskripsi Variabel Penegakan Peraturan	125
4.1.3.3. Deskripsi Variabel Keadilan Distributif	131
4.1.3.4. Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural	136
4.1.3.5. Deskripsi Variabel Keefektifan Pengendalian Internal	141
4.1.3.6. Deskripsi Variabel Perilaku Tidak Etis	147
4.1.3.7. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	152
4.1.3.8. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	156
4.2. Uji <i>Outer Model (Measurement Model)</i>	161
4.2.1. Uji <i>Convergen Validity</i>	162

4.2.1.1. Uji <i>Convergen Validity</i> Indikator Kecurangan (<i>Fraud</i>)	162
4.2.1.2. Uji <i>Convergen Validity</i> Indikator Penegakan Peraturan	163
4.2.1.3. Uji <i>Convergen Validity</i> Indikator Keadilan Distributif	164
4.2.1.4. Uji <i>Convergen Validity</i> Indikator Keadilan Prosedural	164
4.2.1.5. Uji <i>Convergen Validity</i> Indikator Keefektifan Pengendalian Internal	166
4.2.1.6. Uji <i>Convergen Validity</i> Indikator Perilaku Tidak Etis	167
4.2.1.7. Uji <i>Convergen Validity</i> Indikator Budaya Etis Organisasi	168
4.2.1.8. Uji <i>Convergen Validity</i> Indikator Komitmen Organisasi	169
4.2.2. Uji <i>Composite Reliability</i>	170
4.2.3. Uji <i>Discriminant Validity</i>	171
4.3. Uji <i>Inner Model (Structural Model)</i>	173
4.3.1. Uji <i>Goodness Fit Model</i>	173
4.3.2. Pengujian <i>Structural Equation Model (SEM)</i>	174
4.3.3. Pengujian Hipotesis	180
4.4. Pembahasan	185
4.4.1. Pembahasan Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	184
4.4.1.1. Analisis Deskriptif Variabel Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	184
4.4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penegakan Peraturan	189
4.4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Distributif	192
4.4.1.4. Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Prosedural	195

4.4.1.5. Analisis Deskriptif Variabel Keefektifan Pengendalian Internal	198
4.4.1.6. Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Tidak Etis	202
4.4.1.7. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Etis Organisasi	206
4.4.1.8. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	209
4.4.2. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	212
4.4.2.1. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Pada Pegawai Dinas Pendidikan	212
4.4.2.2. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Pada Manajemen Sekolah	224
4.4.2.3. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Pada Guru	236
4.4.2.4. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Pada Murid	248
BAB V PENUTUP	259
5.1. Simpulan	259
5.1.1. Simpulan Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang .	259
5.1.2. Simpulan Pada Manajemen SMA Negeri Di Kabupaten Semarang	261
5.1.3. Simpulan Pada Guru SMA Negeri Di Kabupaten Semarang	263
5.1.4. Simpulan Pada Murid SMA Negeri Di Kabupaten Semarang	265
5.2. Saran	266
DAFTAR PUSTAKA	269
LAMPIRAN	275

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tipologi peluang terjadinya kecurangan pada sektor pendidikan.....	32
Tabel 2.2	Korupsi pada sektor pendidikan menurut tingkat sistem pendidikan	34
Tabel 2.3	Area yang memungkinkan terjadinya korupsi pada sektor pendidikan	35
Tabel 2.4	Penelitian Terdahulu	55
Tabel 3.1	<i>Result for Composite Reliability</i> Pegawai Dinas Pendidikan	93
Tabel 3.2	<i>Result for Composite Reliability</i> Manajemen Sekolah	95
Tabel 3.3	<i>Result for Composite Reliability</i> Guru	96
Tabel 3.4	<i>Result for Composite Reliability</i> Murid	98
Tabel 3.5	Ilustrasi Uji Hipotesis Berdasarkan <i>Path Coefficient</i>	112
Tabel 3.6	Kriteria Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis	112
Tabel 4.1	Tingkat Pengembalian Angket	114
Tabel 4.2	Demografi Responden	115
Tabel 4.3	Statistik Deskripsi Variabel Kecurangan (<i>fraud</i>) Pegawai Dinas Pendidikan	120
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Kecurangan (<i>fraud</i>) Pegawai Dinas Pendidikan	121
Tabel 4.5	Statistik Deskripsi Variabel Kecurangan (<i>fraud</i>) Manajemen Sekolah	122

Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kecurangan (<i>fraud</i>) Manajemen	
	Sekolah	122
Tabel 4.7	Statistik Deskripsi Variabel Kecurangan (<i>fraud</i>) Guru	123
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Kecurangan (<i>fraud</i>) Guru	123
Tabel 4.9	Statistik Deskripsi Variabel Kecurangan (<i>fraud</i>) Murid	124
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Variabel Kecurangan (<i>fraud</i>) Murid	125
Tabel 4.11	Statistik Deskripsi Variabel Penegakan Peraturan Pegawai	
	Dinas Pendidikan	126
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Variabel Penegakan Peraturan Pegawai	
	Dinas Pendidikan	126
Tabel 4.13	Statistik Deskripsi Variabel Penegakan Peraturan Manajemen	
	Sekolah	127
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Variabel Penegakan Peraturan Manajemen	
	Sekolah	128
Tabel 4.15	Statistik Deskripsi Variabel Penegakan Peraturan Guru	128
Tabel 4.16	Distribusi Frekuensi Variabel Penegakan Peraturan Guru	129
Tabel 4.17	Statistik Deskripsi Variabel Penegakan Peraturan Murid	130
Tabel 4.18	Distribusi Frekuensi Variabel Penegakan Peraturan Murid	130
Tabel 4.19	Statistik Deskripsi Variabel Keadilan Distributif Pegawai Dinas	
	Pendidikan	131
Tabel 4.20	Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Distributif Pegawai	
	Dinas Pendidikan	132

Tabel 4.21	Statistik Deskripsi Variabel Keadilan Distributif Manajemen	
	Sekolah	132
Tabel 4.22	Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Distributif Manajemen	
	Sekolah	133
Tabel 4.23	Statistik Deskripsi Variabel Keadilan Distributif Guru	134
Tabel 4.24	Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Distributif Guru	134
Tabel 4.25	Statistik Deskripsi Variabel Keadilan Distributif Murid	135
Tabel 4.26	Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Distributif Murid	135
Tabel 4.27	Statistik Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural Pegawai Dinas	
	Pendidikan	136
Tabel 4.28	Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Prosedural Pegawai	
	Dinas Pendidikan	137
Tabel 4.29	Statistik Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural Manajemen	
	Sekolah	137
Tabel 4.30	Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Prosedural Manajemen	
	Sekolah	138
Tabel 4.31	Statistik Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural Guru	139
Tabel 4.32	Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Prosedural Guru	139
Tabel 4.33	Statistik Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural Murid	140
Tabel 4.34	Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Prosedural Murid	140
Tabel 4.35	Statistik Deskripsi Variabel Keefektifan Pengendalian Internal	
	Pegawai Dinas Pendidikan	141

Tabel 4.36	Distribusi Frekuensi Variabel Keefektifan Pengendalian Internal Pegawai Dinas Pendidikan	142
Tabel 4.37	Statistik Deskripsi Variabel Keefektifan Pengendalian Internal Manajemen Sekolah	143
Tabel 4.38	Distribusi Frekuensi Variabel Keefektifan Pengendalian Internal Manajemen Sekolah	143
Tabel 4.39	Statistik Deskripsi Variabel Keefektifan Pengendalian Internal Guru	144
Tabel 4.40	Distribusi Frekuensi Variabel Keefektifan Pengendalian Internal Guru	145
Tabel 4.41	Statistik Deskripsi Variabel Keefektifan Pengendalian Internal Murid	145
Tabel 4.42	Distribusi Frekuensi Variabel Keefektifan Pengendalian Internal Murid	146
Tabel 4.43	Statistik Deskripsi Variabel Perilaku Tidak Etis Pegawai Dinas Pendidikan	147
Tabel 4.44	Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Tidak Etis Pegawai Dinas Pendidikan	147
Tabel 4.45	Statistik Deskripsi Variabel Perilaku Tidak Etis Manajemen Sekolah	148
Tabel 4.46	Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Tidak Etis Manajemen Sekolah	149
Tabel 4.47	Statistik Deskripsi Variabel Perilaku Tidak Etis Guru	149

Tabel 4.48	Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Tidak Etis Guru	150
Tabel 4.49	Statistik Deskripsi Variabel Perilaku Tidak Etis Murid	151
Tabel 4.50	Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Tidak Etis Murid	151
Tabel 4.51	Statistik Deskripsi Variabel Budaya Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan	152
Tabel 4.52	Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan	152
Tabel 4.53	Statistik Deskripsi Variabel Budaya Organisasi Manajemen Sekolah	153
Tabel 4.54	Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi Manajemen Sekolah	154
Tabel 4.55	Statistik Deskripsi Variabel Budaya Organisasi Guru	154
Tabel 4.56	Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi Guru	155
Tabel 4.57	Statistik Deskripsi Variabel Budaya Organisasi Murid	155
Tabel 4.58	Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi Murid	156
Tabel 4.59	Statistik Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan	157
Tabel 4.60	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan	157
Tabel 4.61	Statistik Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi Manajemen Sekolah	158
Tabel 4.62	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi Manajemen Sekolah	159

Tabel 4.63	Statistik Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi Guru	159
Tabel 4.64	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi Guru	160
Tabel 4.65	Statistik Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi Murid	161
Tabel 4.66	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi Murid.....	161
Tabel 4.67	<i>Output Composite Reliability</i> Pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen Sekolah, Guru, dan Murid	170
Tabel 4.68	Output <i>Average Variance Extraced (AVE)</i> dan \sqrt{AVE}	171
Tabel 4.69	Output <i>Latent Variable Correlations</i> pada Pegawai Dinas Pendidikan	171
Tabel 4.70	Output <i>Latent Variable Correlations</i> Manajemen Sekolah.....	172
Tabel 4.71	Output <i>Latent Variable Correlations</i> Guru	172
Tabel 4.72	Output <i>Latent Variable Correlations</i> Murid	172
Tabel 4.73	<i>Output R-Square</i>	173
Tabel 4.74	Uji Hipotesis berdasarkan <i>Path Coefficient (Mean, STDEV, T- Values)</i> Pegawai Dinas Pendidikan	180
Tabel 4.75	Uji Hipotesis berdasarkan <i>Path Coefficient (Mean, STDEV, T- Values)</i> Manajemen Sekolah	180
Tabel 4.76	Uji Hipotesis berdasarkan <i>Path Coefficient (Mean, STDEV, T- Values)</i> Guru	181
Tabel 4.77	Uji Hipotesis berdasarkan <i>Path Coefficient (Mean, STDEV, T- Values)</i> Murid	182
Tabel 4.78	Hasil Rekapitulasi Pengujian Hipotesis Pegawai Dinas Pendidikan	182

Tabel 4.79 Hasil Rekapitulasi Pengujian Hipotesis Manajemen Sekolah	183
Tabel 4.80 Hasil Rekapitulasi Pengujian Hipotesis Guru	184
Tabel 4.81 Hasil Rekapitulasi Pengujian Hipotesis Murid	184

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Fraud Tree</i>	21
Gambar 2.2	<i>Fraud Triangle</i>	30
Gambar 2.3	Desain Penelitian Pada Obyek Dinas Pendidikan	83
Gambar 2.4	Desain Penelitian Pada Obyek Manajemen Sekolah	84
Gambar 2.5	Desain Penelitian Pada Obyek Guru	84
Gambar 2.6	Desain Penelitian Pada Obyek Murid	85
Gambar 4.1	<i>Full Model SEM PLS Algorithm</i> Pegawai Dinas Pendidikan ...	174
Gambar 4.2	Pengujian <i>Model SEM</i> Pegawai Dinas Pendidikan Pasca Drop	175
Gambar 4.3	<i>Full Model SEM PLS Algorithm</i> Manajemen Sekolah	176
Gambar 4.4	<i>Full Model SEM PLS Algorithm</i> Guru	177
Gambar 4.5	Pengujian <i>Model SEM</i> Guru Pasca Drop	178
Gambar 4.6	<i>Full Model SEM PLS Algorithm</i> Murid	178
Gambar 4.7	Pengujian <i>Model SEM</i> Murid Pasca Drop	179

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kisi-kisi Instrumen Penelitian	275
Lampiran 2	: Kuesioner Penelitian	278
Lampiran 3	: Data <i>Pilot Study</i>	305
Lampiran 4	: Data Penelitian	309
Lampiran 5	: Uji Instrumen	323
Lampiran 6	: Uji <i>Convergen Validity (Outer Loading)</i>	325
Lampiran 7	: Surat keterangan	329

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan salah satu tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945. Mencerdaskan kehidupan bangsa dilakukan melalui proses pendidikan. Pendidikan dapat ditempuh melalui lembaga formal maupun informal. Pendidikan adalah modal awal bagi individu sebelum terjun ke dunia kerja. Bekal pendidikan tersebut nantinya dapat diaplikasikan ke dalam pekerjaan yang diharapkan. Pendidikan tinggi akan mendukung seseorang untuk memperoleh jabatan dengan golongan yang tinggi.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal bagi seseorang untuk menimba ilmu. Sekolah menjadi penanggungjawab dalam kegiatan belajar mengajar sekaligus perpanjangan tangan dari dinas pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan. Sinergi antara dinas pendidikan, manajemen sekolah, dan guru dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas dipengaruhi oleh faktor motivasi yang berasal dari diri pelakunya. Adapun pelaku yang dimaksud adalah pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid. Ketika individu-individu tersebut dapat berjalan sesuai ranahnya maka cita-cita dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas dapat tercapai.

Dinas pendidikan sebagai instansi pemerintah bertugas memberikan dukungan kepada sekolah untuk mendidik masyarakat. Peran manajemen sekolah melalui tatakelola administrasi dan penyediaan sarpras dalam menyelenggarakan pendidikan sangat penting untuk menciptakan mutu pendidikan.

Dewasa ini, mahalny pendidikan di Indonesia membuat orang enggan untuk melanjutkan ke pendidikan tinggi. Bentuk kepedulian pemerintah dengan mengucurkan subsidi-subsidi dari APBN maupun APBD diharapkan dapat meringankan beban biaya pendidikan tersebut. Subsidi pemerintah hendaknya dapat disalurkan secara akuntabel sehingga dapat dipertanggungjawabkan dan meminimalisir tindak kecurangan (*fraud*).

Fraud merupakan tindak kecurangan yang sengaja dilakukan untuk memberikan manfaat bagi diri individu maupun organisasi. Hall (2007) mendeskripsikan kecurangan (*fraud*) sebagai kesalahan penyajian suatu fakta yang material dan dilakukan satu pihak ke pihak lainnya dengan tujuan menipu dan membuat pihak lain merasa aman untuk bergantung pada fakta yang merugikan baginya. Menurut Tuanakotta (2010) pelanggaran hukum *fraud* telah diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) meliputi beberapa pasal seperti, pasal 326 tentang pencurian, pasal 386 tentang pemerasan dan pengancaman, pasal 372 tentang penggelapan, pasal 378 tentang perbuatan curang, pasal 396 tentang merugikan pemberi piutang dalam keadaan pailit, pasal 406

tentang menghancurkan atau merusakkan barang, dan pasal 209, 210, 387, 388, 415, 417, 418, 419, 420, 423, 425, dan 435 yang secara khusus diatur dalam undang-undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (UU Nomor 31 Tahun 1999).

Fraud di lingkungan pendidikan dapat dilakukan oleh pengguna kuasa dimulai dari pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan berujung pada murid. Pegawai dinas pendidikan merupakan pengguna kuasa anggaran pertama sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan. Manajemen sekolah merupakan pengguna anggaran kedua setelah pegawai dinas pendidikan. Manajemen sekolah bertanggungjawab dalam pengelolaan dana pendidikan dari pemerintah. Guru bertanggungjawab sebagai petugas pengajar yang menangani murid secara langsung di lapangan. Dengan demikian guru adalah orang pertama yang mengetahui setiap perkembangan murid. Secara umum pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, dan guru memiliki keinginan untuk memaksimalkan fungsi utilitasnya sehingga celah terjadinya kecurangan akan rawan terjadi. Murid sebagai konsumen dalam dunia pendidikan juga dapat melakukan kecurangan atas dasar benturan kepentingan. Dalam hal ini murid harus menghindari sanksi sosial apabila terjadi keburukan pada aktifitas akademik. Dengan demikian murid akan melakukan segala upaya untuk menghindari resiko tersebut.

Berdasarkan berita *kompas.com*, sejumlah kepala sekolah di Kecamatan Taneteriattang, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan,

melaporkan Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten (Kadispora) Bone. Para kepala sekolah mengeluh karena Kepala UPTD Pendidikan sering meminta uang dengan alasan untuk kebutuhan Korpri. Pungutan liar yang dilakukan oleh oknum UPTD adalah bentuk kecurangan yang disebut *economic extortion*. *Economic extortion* merupakan cabang kecurangan dengan modus melakukan pemerasan kepada pihak lain. Pada kasus ini pihak sekolah dan UPTD sama-sama mengalami kerugian. Sekolah akan dirugikan karena anggaran yang seharusnya dipergunakan untuk operasional sekolah justru dipergunakan untuk membayar upeti kepada oknum UPTD sedangkan UPTD akan mengalami kerugian berupa turunnya kredibilitas pada instansi tersebut.

Suaramerdeka.com memberitakan bahwa orang tua dan wali murid SMP 1 Ungaran mengeluhkan penarikan uang untuk pembangunan atau perbaikan gedung, seragam, dan biaya operasional bulanan yang dilakukan pihak sekolah melalui paguyuban murid. Informasi yang berhasil dihimpun menyebutkan, tiap bulan masing-masing murid harus membayar uang bulanan hingga lulus sebesar Rp 100.000. Adapun untuk biaya seragam dan pembangunan gedung, masing-masing orang tua murid baru dibebani Rp 2,8 juta. Jika dilihat ketentuannya biaya pendidikan dari SD hingga SMP negeri dibayar oleh pemerintah melalui program Wajib Belajar Sembilan Tahun. Hal ini bertentangan dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 60 Tahun 2011 yang melarang

pungutan biaya dalam bentuk apapun. Kasus pungutan biaya pendidikan tersebut merupakan bentuk penyimpangan berupa pungutan liar manajemen sekolah terhadap siswa. Sekolah tidak diperkenankan untuk melakukan pungutan dalam bentuk apapun bahkan melalui paguyuban orang tua murid sekalipun. Jajaran manajemen sekolah hanya diperkenankan untuk mengelola dana operasional dari pemerintah dan Sumbangan Orang Tua (SOT), serta memberikan pertanggungjawaban yang jelas kepada pemerintah.

Berdasarkan pemberitaan dari *tribunnews.com*, dunia pendidikan Indonesia kembali tercoreng oleh ulah kalangan guru sendiri. Termutakhir, proses belajar mengajar di SMP Negeri 2 Panyipatan, Kabupaten Tanahlaut, Kalimantan Selatan, terganggu. Bahkan, ada pelajaran yang tertunda pengajarannya. Penyebabnya, bukan sarana prasarana yang terbatas. Bukan pula karena kekurangan guru. Tetapi, karena tujuh dari 11 guru yang ada di sekolah itu memilih berjalan-jalan ke Jakarta dan Bandung. Empat guru yang tersisa, akhirnya kewalahan harus mengajar sekitar 150 siswa di enam kelas yang berbeda. Informasi yang diperoleh BPost, tujuh guru yang meninggalkan tugas tanpa izin Dinas Pendidikan (Disdik) setempat itu adalah kepala sekolah (kepsek) dan enam guru berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan seorang pegawai honor. Kasus di atas merupakan contoh kecurangan guru dengan modus mengurangi jam mengajar. Hal ini akan merugikan siswa yang hendak menempuh ujian

nasional karena kegiatan belajar mengajar yang kurang optimal menjelang ujian nasional.

Bersumber dari *Kompas.com*, Koalisi Pendidikan menemukan bukti kecurangan dalam pelaksanaan ujian nasional (UN) 2013 tingkat SMA/SMK/MA beberapa waktu lalu. Bukti kecurangan, antara lain berupa satu lembar kunci jawaban. Bukti itu diperoleh dari seorang siswa, dari sekolah swasta di Jakarta yakni SMK Widuri. Temuan ini dipublikasikan Koalisi Pendidikan di kantor Indonesia Corruption Watch (ICW) tepat pada hari pengumuman hasil UN, Sabtu (24/5/2013). Penerapan UN memicu siswa, kepala sekolah, dan guru bertindak curang. Bagi sebagian sekolah, UN memiliki tingkat kesulitan lebih tinggi dari kemampuan siswa. Di lain pihak, ada persyaratan sekolah dan siswa harus lulus UN. Jika tidak lulus, nama daerah, sekolah, dan siswa dianggap akan rusak di mata masyarakat. Kasus di atas merupakan contoh kecurangan murid yang menipu pada saat ujian nasional. Hal tersebut justru akan membawa pengaruh buruk di masa yang akan datang karena ketidaksesuaian antara kemampuan dengan hasil yang diperoleh.

Kasus-kasus di atas merupakan penyimpangan dalam dunia pendidikan. Terdapat hal-hal yang semestinya tidak perlu dilakukan tetapi justru dilakukan untuk mendapatkan keuntungan baik secara individu maupun organisasi. Kebijakan manajemen sekolah tidak terlepas dari perilaku tidak etis yang dilakukan untuk melakukan intervensi demi kepentingan pribadi. Kabupaten Semarang merupakan daerah berkembang

yang berada paling dekat dengan ibukota provinsi. Sumber daya manusia yang dimiliki harus dapat mensuplai kebutuhan di tingkat pemerintahan provinsi. Untuk mendukung kualitas sumber daya manusia maka dapat diusahakan melalui proses pendidikan. Pendidikan akan berjalan dengan lancar apabila didukung birokrasi yang baik dari para pengguna kuasa di sektor pendidikan. Dengan demikian penulis tertarik untuk mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan pada manajemen pendidikan di kabupaten Semarang.

Murid sebagai konsumen pendidikan juga tidak lepas dari potensi kecurangan. Murid melakukan upaya negatif untuk mendapatkan hasil akademis yang memuaskan. Kecurangan akademis tersebut dapat dimulai dari hal yang terkecil seperti mencontek, membolos, merusak aset sekolah sampai dengan membeli soal ujian. Menurut Nashohah dan Wrastari (2012) kecurangan akademik akan membuat hasil asesmen perkembangan peserta didik menjadi tidak valid. Dengan demikian hasil dari proses pendidikan tidak dapat merefleksikan kemampuan murid yang sesungguhnya. Masa muda membentuk pribadi individu ketika dewasa. Hal ini akan berpengaruh ketika didunia kerja, individu akan mengalami kesulitan saat harus mengaplikasikan pendidikan yang telah diperoleh. Kesulitan yang didapatkan berkontribusi pada kecurangan yang akan dilanjutkan pada fase berikutnya.

Kecurangan dapat terjadi atas dasar kesengajaan dan ketidaksengajaan. Jika terdapat unsur ketidaksengajaan maka dapat

dilakukan audit ataupun *threatment* untuk memperbaiki agar kecurangan tidak terulang kembali. Namun lain halnya jika kecurangan tersebut terjadi karena faktor kesengajaan, maka harus ditelusuri faktor-faktor kecurangan tersebut berdasarkan persepsi dari pelakunya sendiri.

Persepsi menurut Ikhsan dan Ishak (2005) adalah bagaimana orang-orang yang melihat atau menginterpretasikan peristiwa, objek, serta manusia. Persepsi setiap individu terhadap suatu objek akan berbeda dikarenakan kerangka ruang dan waktu yang berbeda. Perbedaan tersebut terjadi karena faktor dalam diri seseorang (aspek kognitif) dan faktor dari dunia luar aspek (stimulus visual). Persepsi dikatakan rumit dan aktif karena walaupun persepsi merupakan pertemuan antara proses kognitif dan kenyataan, persepsi lebih banyak melibatkan kegiatan kognitif. Persepsi lebih banyak dipengaruhi oleh kesadaran, ingatan, pikiran, dan bahasa (Ikhsan, 2010).

Persepsi mengenai ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kompensasi yang diterima merupakan salah satu alasan pegawai berbuat kecurangan. Ketika pengguna kuasa merasa kompensasi atas jasa yang telah dilakukan kurang memadai maka akan memicu *fraud*. Ketidaksesuaian kompensasi akan menjadi alasan untuk melakukan *fraud* karena tekanan yang dialami individu. Disisi lain, *fraud* terjadi karena lemahnya sistem pengendalian yang ada pada suatu instansi. Seiring adanya upaya untuk memperkuat sistem pengendalian internal, maka

pelaku *fraud* akan semakin berusaha untuk mengungguli sistem tersebut guna menciptakan peluang bagi dirinya.

Menurut Pristiyanti (2013), lemahnya pengendalian internal dalam suatu instansi pemerintahan dipersepsikan dapat menjadi salah satu peluang bagi koruptor dalam melakukan tindak korupsi. Korupsi merupakan bagian dari tiga cabang utama *fraud tree*. Akuntabilitas dalam dunia pendidikan harus dilakukan secara transparan untuk mencegah korupsi dana pendidikan.

Dalam teori akuntansi dan organisasi, pengendalian intern atau kontrol intern didefinisikan sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu (http://id.wikipedia.org/wiki/Pengendalian_intern). *Committee of Sponsoring Organizations of the Treatway Commission (COSO)* memperkenalkan lima komponen pengendalian internal yang meliputi Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*), Penilaian Resiko (*Risk Assesment*), Prosedur Pengendalian (*Control Procedure*), Pemantauan (*Monitoring*), serta Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*).

Menurut Simanjuntak (2011) terdapat empat faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan, yaitu keserakahan (*Greed*), kesempatan (*Opportunity*), kebutuhan (*Need*) dan pengungkapan (*Eksposure*). Keempat faktor tersebut biasa dikenal dengan *GONE theory*.

Untuk faktor *Greed* dan *Need* termasuk faktor yang dipengaruhi oleh internal individu pelaku *fraud*, sedangkan untuk *Opportunity* dan *Exposure* adalah faktor yang berasal dari organisasi tempat terjadinya kecurangan atau biasa disebut dengan faktor generik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Donald Cressey dalam buku *Accounting Information System* yang ditulis oleh James Hall (2007), seorang individu dapat melakukan *fraud* karena interaksi dorongan dari dalam kepribadian individu yang berasal dari lingkungan eksternal. Adapun dorongan yang dimaksud dikategorikan dalam 3 aspek yaitu, tekanan (*Pressure*), peluang (*Opportunity*), dan rasionalisasi (*Rationalization*). Ketiga dorongan di atas dikenal dengan segitiga kecurangan (*fraud triangle*) sekaligus yang akan digunakan sebagai dasar pemilihan variabel dalam penelitian ini.

Peluang (*opportunity*) adalah faktor kecurangan yang memungkinkan untuk timbul di semua posisi manajerial karena adanya sistem pengendalian internal perusahaan yang lemah sehingga dapat memberikan peluang bagi pelaku tersebut. Menurut Cressey peluang dalam melakukan *fraud* terdiri dari dua komponen, yaitu *general information* dan *technical skill*. *General information* yaitu posisi dimana terdapat pengetahuan mengenai kedudukan yang sarat akan kepercayaan dapat dilanggar tanpa ada konsekuensi, sedangkan untuk *technical skill* menekankan pada bagaimana keahlian pelaku tersebut dalam menjalankan kecurangannya.

Kecurangan organisasi yang disebabkan oleh lemahnya sistem pengendalian internal akan menurunkan tingkat keefektifan pengendalian internal terhadap subyek pendidikan. Sebaliknya, jika terdapat sistem pengendalian internal yang kuat pada sebuah organisasi, maka resiko terjadi kecurangan dapat diminimalisir. Sistem pengendalian yang kuat akan mewujudkan kepatuhan terhadap pengendalian organisasi. Kepatuhan dalam akuntansi pemerintah dapat dilihat dari bagaimana ketaatannya terhadap SAP. Dengan demikian, penegakan peraturan harus dilaksanakan tanpa memihak dan bebas dari intervensi pihak manapun.

Hasil penelitian dari Pornchai *et al* (2010) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal dapat mengurangi resiko kecurangan yang terjadi di pemerintahan Negara Thailand. Hal ini bersebrangan dengan hasil penelian dari Wilopo (2008) yang menemukan bahwa secara *partial* sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi pemerintah, melainkan masih banyak faktor lain seperti perilaku tidak etis, tingkat moralitas manajemen, dan asimetri akuntansi.

Tekanan (*pressure*) adalah faktor yang mendorong individu untuk berbuat kecurangan atas dasar tekanan dari kondisi individu sendiri. Salah satu penyebab tekanan adalah kemampuan finansial individu. Individu dengan pendapatan yang rendah lebih berpotensi berbuat kecurangan dari pada individu yang memiliki pendapatan tinggi. Thoyibatun (2009) menemukan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini bersebrangan dengan

penelitian Maryadi (2012) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kinerja guru.

Rasionalisasi (*Razionalization*) adalah suatu pola pikir dari para pelaku kecurangan yang membenarkan pelaku untuk melakukan hal tersebut. Jika seseorang melihat suatu kecurangan yang bersifat berulang-ulang dengan frekuensi yang tinggi maka tidak menutup kemungkinan bahwa orang tersebut akan terpengaruh. Adanya pengaruh lingkungan yang negatif akan menjadikan kecurangan menjadi hal yang wajar dan semakin lama akan meregenerasi. Menurut Douglas *et.al*, (2001) dalam Pristiyanti (2013) lingkungan etis organisasi dapat diukur berdasarkan budaya organisasi dan komitmen organisasi. Budaya organisasi pada intinya merupakan sebuah sistem dari nilai-nilai yang bersifat umum. Adapun nilai-nilai personal mulai dikembangkan pada saat awal kehidupan, seperti halnya kepercayaan, pada umumnya tersusun dalam sistem hirarki dengan sifat-sifat yang dapat dijelaskan dan diukur, serta konsekuensi-konsekuensi perilaku yang dapat diamati.

Penelitian Rae dan Subramarian (2008) menemukan hasil bahwa lingkungan etis organisasi berpengaruh terhadap kualitas pengendalian intern, dimana kualitas pengendalian internal tersebut memperkuat pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kecurangan karyawan. Hal tersebut tidak sejalan dengan hasil dari penelitian Pristiyanti (2013) yang menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap *fraud* di pemerintahan. Karena keadilan distributif

merupakan bagian dari keadilan organisasional maka ke dua penelitian di atas merupakan sebuah *research gap* yang menarik untuk diteliti kembali.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis akan menggali tentang persepsi terhadap faktor-faktor yang didasarkan pada *fraud triangle* yaitu penegakan peraturan, keefektifan sistem pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, perilaku tidak etis, budaya organisasi dan komitmen organisasi serta bagaimana pengaruhnya terhadap *fraud* pendidikan di Kabupaten Semarang. Dengan demikian penelitian ini akan mengambil judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*) Manajemen Pendidikan Di Kabupaten Semarang: Persepsi Pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen Sekolah, Guru, dan Murid”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah penegakan peraturan berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang ?
2. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang ?

3. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang ?
4. Apakah keefektifan pengendalian internal berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang ?
5. Apakah perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang ?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang ?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh penegakan peraturan terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang.

2. Menguji pengaruh keadilan distributif terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang.
3. Menguji pengaruh keadilan prosedural terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang.
4. Menguji pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang.
5. Menguji pengaruh perilaku tidak etis terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang.
6. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang.
7. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini :

1. Manfaat teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam bidang akuntansi manajemen pendidikan serta sebagai media berlatih dalam menyelesaikan fenomena di masyarakat melalui metode ilmiah.
 - b. Penelitian dalam bidang akuntansi manajemen pendidikan ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi terkait dalam rangka apresiasi demi terciptanya pendidikan yang bebas dari tindak kecurangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Atribusi

Teori Atribusi adalah sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain (Idrus, 2012). Teori Atribusi (Green and Mitchel, 1979) dalam Gifandi (2011), menjelaskan bahwa tindakan yang dilakukan seseorang disebabkan oleh atribut penyebab. Maka tindakan seorang pemimpin atau orang yang diberi kewenangan atau kekuasaan dipengaruhi oleh atribut penyebab. Tindakan kecurangan dapat dipengaruhi adanya sistem pengendalian internal dan monitoring oleh atasan. Untuk menangani masalah kecurangan akuntansi, diperlukan monitoring, untuk mendapatkan hasil monitoring yang baik, diperlukan pengendalian internal yang efektif (Wilopo, 2006).

Teori atribusi tidak terlepas dari perilaku orang dalam organisasi, yaitu perilaku pimpinan dan perilaku bawahan. Jadi kepemimpinan tidak terlepas dari cara berpikir, berperasaan, bertindak, bersikap, dan berperilaku dalam kerja di sebuah organisasi dengan bawahannya atau orang lain (Waworuntu, 2003 dalam Kusumastuti, 2012). Kebijakan yang diambil oleh pimpinan disebabkan oleh atribut penyebab. Dalam penelitian ini, peneliti hendak mengkaji pengaruh penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, keadilan distributif, keadilan prosedural, perilaku

tidak etis, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang dipersepsikan sebagai atribut penyebab seseorang untuk berbuat kecurangan dalam manajemen pendidikan.

2.2 Persepsi

Kata persepsi berasal dari bahasa Latin *perception*, yang berarti penerimaan, pengertian atau pengetahuan. Prajitno (2010) mendefinisikan persepsi sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan melalui panca inderanya. Menurut Robbin dan Timothy (2008) persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris guna memberikan arti bagi lingkungan individu. Persepsi terbentuk oleh berbagai faktor, seperti situasi, subyek yang mempersepsikan, dan obyek yang dipersepsikan. Faktor situasi misalnya, waktu, keadaan kerja, dan keadaan sosial. Faktor subyek yang mempersepsikan adalah sikap, motif, minat, pengalaman, dan harapan. Sedangkan faktor obyek yang dipersepsikan adalah sesuatu yang baru, gerakan, suara, ukuran, latarbelakang, kedekatan, dan kemiripan (Robbin dan Timothy, 2008).

Faktor situasi dalam diri individu berhubungan dengan tekanan (*pressure*), seperti keadaan sosial individu yang memiliki masalah ekonomi sehingga menimbulkan tekanan untuk berbuat kecurangan. Faktor subyek berhubungan dengan rasionalisasi (*razionalization*). Dalam bekerja seorang individu memiliki motif yang melatarbelakangi

perilakunya. Ketika individu menemukan sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka individu tersebut berpotensi untuk melakukan kecurangan. Sedangkan faktor obyek berhubungan dengan peluang (*opportunity*) yang ada dalam instansi yang merupakan tempat terjadinya kecurangan itu sendiri.

Melalui penelusuran terhadap persepsi dari subyek didalam manajemen pendidikan maka dapat diketahui faktor-faktor yang melatarbelakangi kecurangan dalam manajemen tersebut. Dengan mengetahui latarbelakang kecurangan pada manajemen pendidikan dapat dikaji pula mengenai kelompok yang dominan dalam melakukan kecurangan dan modus-modus kecurangan yang digunakan. Adapun hasil dari penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai langkah preventif dalam menanggulangi kecurangan dengan cara memperkuat sistem pengendalian pada manajemen pendidikan.

2.3 Kecurangan (*Fraud*)

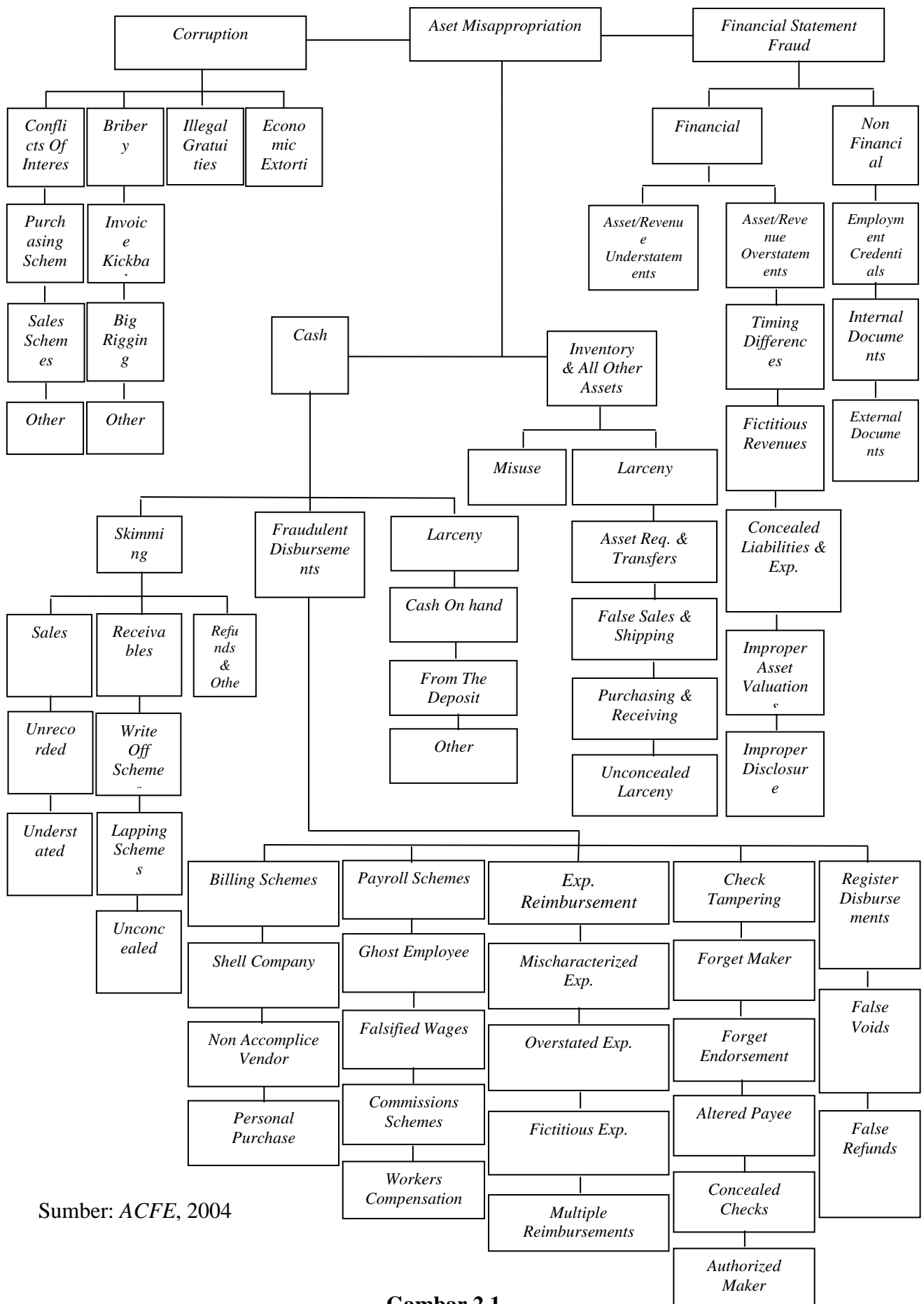
2.3.1 Pengertian kecurangan (*fraud*)

Hall (2007) mendeskripsikan kecurangan (*fraud*) sebagai kesalahan penyajian suatu fakta yang material dan dilakukan satu pihak ke pihak lain dengan tujuan menipu dan membuat pihak lain merasa aman untuk bergantung pada fakta yang merugikan baginya. Menurut Singleton *et al* dalam Pornchai (2010) *fraud* adalah “*intentional deception, lying, and cheating are the*

opposites of truth, fairness, and equity. Fraud consists of coercing people to act against their own best interests". Sedangkan menurut pendapat Young *et al* (2009) "*Fraud (false pretense) involves intentional and material misrepresentation of one or more material facts with the intent of taking of property from a victim. The misrepresentation must be more than mere sales hyperbole*". Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa *fraud* merupakan tindak kecurangan yang sengaja dilakukan untuk memberikan manfaat bagi diri individu maupun organisasi.

2.3.2 Klasifikasi *Fraud*

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) mengklasifikasikan *fraud* menjadi sebuah skema yang disebut pohon kecurangan (*fraud tree*). Menurut Tuanakotta (2010) *Fraud tree* memetakan *fraud* dalam lingkungan kerja. Peta ini membantu akuntan forensik mengenali dan mendiagnosis *fraud* yang terjadi. Ada gejala-gejala "penyakit" *fraud* yang dalam auditing dikenal sebagai *red flags*. Dengan memahami gejala-gejala ini dan menguasai teknik-teknik audit investigatif, akuntan forensik dapat mendeteksi *fraud* tersebut.



Sumber: ACFE, 2004

Gambar 2.1
Fraud Tree

Skema *fraud tree* menggambarkan suatu hubungan kerja dengan 3 cabang utama kecurangan dalam organisasi, yaitu :

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

Laporan keuangan memberikan gambaran terhadap keadaan finansial maupun non finansial suatu instansi. Untuk menutupi kondisi keuangan yang sulit, terkadang manajemen memberikan *statement* yang tidak sesuai dengan keadaan instansi yang sebenarnya. Kecurangan dengan memberikan *statement* yang salah dapat dilakukan pada laporan yang bersifat finansial maupun non finansial. Secara finansial, manajemen dapat melakukan penyajian nilai aset/pendapatan lebih tinggi dari sebenarnya (*Asset/Revenue overstatements*) maupun penyajian nilai aset/pendapatan lebih rendah dari sebenarnya (*Asset/ Revenue Understatements*). Penyajian *statement* laporan yang bersifat non finansial dapat dilakukan dibidang kepegawaian, dokumen internal, dan dokumen eksternal instansi tersebut. Hal ini dilakukan dengan cara memalsukan atau memutarbalikan keadaan sehingga akan menjadi laporan yang menyesatkan.

2. Penyalahgunaan aset (*Asset Misappropriation*)

Penyalahgunaan aset dapat digolongkan ke dalam 'Kecurangan Kas dan Kecurangan atas Persediaan dan Aset

Lainnya', serta pengeluaran-pengeluaran biaya secara curang (*fraudulent disbursement*) (Widya Nur Anissa, 2012). Menurut Tuannakotta (2010) *Asset misappropriation* dalam bentuk penjarahan kas dilakukan dalam tiga bentuk, yaitu, *skimming*, *larceny*, dan *fraudulent disbursements*. *Skimming* yaitu uang dijarah sebelum masuk ke perusahaan. *Larceny* yaitu penjarahan ketika asset berada didalam perusahaan. *Fraudulent disbursements* yaitu melakukan pengeluaran asset secara tidak sah.

Billing Schemes adalah skema permainan (*schemes*) yang menggunakan pembebanan tagihan sesuai sarananya. Pelaku akan mendirikan perusahaan "bayangan" (*shell company*) yang seolah-olah merupakan pemasok atau rekanan atau kontraktor sungguhan, tetapi sebenarnya perusahaan itu adalah milik orang dalam.

Payroll schemes adalah skema permainan melalui pembayaran gaji. Bentuk permainannya antara lain dengan pegawai atau karyawan fiktif (*ghost employee*) atau dalam pemalsuan jumlah gaji. Jumlah gaji akan dilaporkan lebih besar dari gaji yang dibayarkan.

Expense Reimbursement schemes adalah skema permainan melalui pembayaran kembali biaya-biaya, misalnya biaya perjalanan. Seorang *salesman* mengambil uang muka perjalanan

dan kembalinya dari perjalanan, ia membuat perhitungan biaya perjalanan. Kalau biaya perjalanan melampaui uang mukanya, ia meminta *reimbursement* atau penggantian. Ada beberapa skema permainan melalui skema *reimbursement* ini. Rincian biaya menyamarkan jenis pengeluaran yang sebenarnya (*mischaracterized expenses*).

Check Tampering adalah skema permainan melalui pemalsuan cek. Yang dipalsukan bisa tandatangan orang yang mempunyai kuasa mengeluarkan cek, atau *endorsement* nya atau nama kepada siapa cek dibayarkan, atau ceknya disembunyikan. Dalam contoh terakhir, pegawai meminta dua buku cek dari bank. Yang diketahui secara resmi hanya satu buku, sedangkan pengeluaran melalui buku cek kedua dirahasiakan. Di Amerika Serikat, cek yang sudah diuangkan, akan dikembalikan oleh bank kepada yang mengeluarkan cek.

Register Disbursements adalah pengeluaran yang sudah masuk dalam *Cash register*. Skema permainan melalui *Register Disbursements* pada dasarnya ada dua, yakni *false refunds* (pengembalian uang yang dibuat-buat) dan *false voids* (pembatalan palsu) (Najahningrum, 2013).

Penyalahgunaan aset dapat dilakukan karena sistem pengendalian internal perusahaan yang lemah. Sehingga untuk menjaga keamanan aset perusahaan diperlukan sistem

pengendalian internal yang lebih baik yaitu dengan Pengendalian fisik aset. Pengendalian fisik dilakukan dengan menjaga keamanan aset dan melakukan perhitungan aset secara periodik.

3. **Korupsi** (*Corruption*)

Korupsi adalah perilaku manajemen yang secara tidak wajar dan tidak legal memperkaya dirinya sendiri atau pihak lain dengan cara menyalahgunakan kekuasaan yang diberikan kepada seseorang (Widya Nur Anissa, 2012). Menurut *ACFE*, korupsi terbagi ke dalam pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), pemberian ilegal (*illegal gratuity*), dan pemerasan (*economic extortion*).

Conflict of interest atau benturan kepentingan sering kita jumpai dalam berbagai bentuk, diantaranya bisnis pelat merah atau bisnis pejabat (penguasa) dan keluarga serta kroni yang menjadi pemasok atau rekanan di lembaga-lembaga pemerintah dan di dunia bisnis sekalipun.

Kickback (secara harfiah berarti “tendangan balik”) merupakan salah satu bentuk penyuapan, dimana si penjual meng-“ikhhlaskan” sebagian dari hasil penjualannya. Prosentase yang diikhhlaskannya itu bisa diatur dimuka atau diikhhlaskan sepenuhnya kepada “keikhhlasan” penjual. Dalam hal terakhir, apabila penerima *kickback* menganggap *kickback* yang

diterimanya terlalu kecil maka ia akan mengalihkan ke rekanan yang lebih “ikhlas” (memberi *kickback* yang lebih tinggi).

Kickback berbeda dengan *bribery*. Dalam hal *bribery* pemberinya tidak “mengorbankan” suatu penerimaan. Misalnya apabila seseorang menyuap atau menyogok seorang penegak hukum, ia mengharapkan keringanan hukuman. Dalam contoh *kickback* tersebut, pemberinya menerima keuntungan materi. Dalam hal *kickback*, si pembuat keputusan (atau yang dapat mempengaruhi pembuat keputusan) dapat “mengancam” sang rekanan. Ancaman ini bisa terselubung tetapi tidak jarang pula dilakukan secara terbuka. Ancaman ini bisa merupakan pemerasan (*economic extortion*).

Illegal gratuities adalah pemberian atau hadiah yang merupakan bentuk terselubung dari penyuapan. Di Indonesia, *illegal gratuities* dapat dilihat dalam bentuk hadiah perkawinan, hadiah ulang tahun, hadiah perpisahan, hadiah kenaikan pangkat dan jabatan dan lain-lain yang diberikan kepada pejabat (Najahningrum, 2013).

Rahmadi (2003) (dalam Siboro, 2013) mengklasifikasikan *fraud* menjadi 5 jenis, yaitu :

1. *Embezzlement* adalah tindak kecurangan dalam bentuk penggelapan hak milik organisasi untuk kepentingan pribadi, seperti: penggunaan kas kecil (*petty cash*) untuk kepentingan pribadi; pembuatan faktur

tagihan fiktif kepada perusahaan; penggelembungan biaya perjalanan dinas; perjalanan dinas fiktif; dan lain-lain.

2. *Kiting* adalah tindak kecurangan dengan cara memanfaatkan transfer bank. Tindak kecurangan ini dilakukan dalam bentuk pengiriman transfer uang ke rekening sebuah institusi boneka (*dummy institution*). Disebut sebagai institusi boneka karena institusi ini seakan-akan merupakan institusi rekanan organisasi. Padahal institusi ini hanyalah institusi rekaan yang dibuat oleh oknum dalam organisasi untuk kepentingan pribadinya. Tindak kecurangan *kiting* bisa juga dilakukan dalam bentuk pembuatan daftar rekanan fiktif (nasabah fiktif, supplier fiktif); pen Depositoan uang proyek terlebih dahulu untuk mendapatkan bunganya dan baru disetor kemudian pada saat akhir masa anggaran; dan lain-lain.
3. *Larceny* adalah tindak kecurangan yang dilakukan oleh oknum yang sebenarnya tidak memiliki otoritas atas fungsi yang dicurangnya. Bologna (1994) (dalam V. Rachmadi, 2003) membedakan *larceny* dengan *embezzlement*, yaitu jika *larceny* dilakukan oleh orang yang sesungguhnya tidak memiliki otoritas atas fungsi tertentu sedangkan *embezzlement* dilakukan oleh orang yang memiliki otoritas atas fungsi tersebut. Contoh tindak *larceny* antara lain: pengeluaran uang kas tanpa ijin pemilik otoritas; pembuatan cek kosong; pembuatan pembukuan ganda oleh pemegang kas; penundaan pembukuan pos penerimaan; dan lain-lain.

4. *Lapping* adalah tindak kecurangan dalam bentuk penyalahgunaan hasil pembayaran tagihan dari pelanggan untuk kepentingan pribadi, seperti; pemakaian uang sewa suatu aset ke rekening pribadi sementara biaya operasional aset tersebut diambilkan dari anggaran rutin organisasi; komisi dari rekanan yang menerima proyek; uang hasil tagihan tidak langsung disetorkan ke organisasi tetapi disimpan dulu di rekening pribadi sampai masa penagihan selesai; dan lain-lain.
5. *Pilferage* adalah tindak kecurangan dalam bentuk pencurian atau pemakaian sarana kantor dalam jumlah kecil untuk kepentingan pribadi (*petty corruption*). Tindak *pilferage* sangat sering dilakukan setiap saat dan berulang kali oleh hampir semua karyawan. Tindak *pilferage* dilakukan dalam bentuk, seperti: pencurian atau pemakaian tidak bertanggung jawab alat tulis kantor (klip, kertas, pensil, dan lain-lain) dalam jumlah kecil-kecil dan berulang. Tindak *pilferage* seakan sudah menjadi umum dan tidak dianggap sebagai sebuah kesalahan.

2.3.3 *Fraud Triangle Theory*

Donald R. Cressey (1953 dalam Listiana Norbarani, 2012) memperkenalkan tentang teori segitiga kecurangan (*fraud triangle theory*). Didalam penelitiannya, Cressey membagi faktor kecurangan menjadi tiga yaitu:

- a. Tekanan (Pressure), yaitu faktor yang mendorong individu untuk berbuat kecurangan atas dasar tekanan dari kondisi individu sendiri.

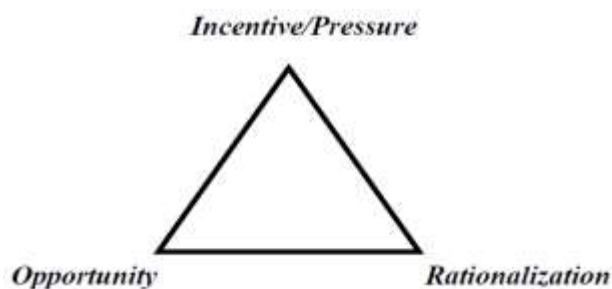
Tekanan terhadap individu dapat berasal dari faktor keuangan (*financial*) maupun sosial (*non financial*). Misalkan seseorang yang berbuat kecurangan dikarenakan himpitan hutang, maupun gaya hidup individu yang serba mewah.

Berdasarkan SAS No.99 dalam Norbarani (2012), tekanan (*pressure*) yang dapat mengakibatkan kecurangan di pengaruhi oleh 4 kondisi yaitu : *financial stability, external pressure, personal financial need,* dan *financial targets*.

- b. Peluang (*Opportunity*), yaitu faktor kecurangan yang memungkinkan untuk timbul di semua posisi manajerial karena adanya sistem pengendalian internal perusahaan yang lemah sehingga dapat memberikan peluang bagi pelaku tersebut. Menurut Cressey peluang dalam melakukan *fraud* terdiri dari dua komponen, yaitu *general information* dan *technical skill*. Dimana terdapat pengetahuan mengenai kedudukan yang sarat akan kepercayaan dapat dilanggar tanpa konsekuensi. Sedangkan untuk *technical skill* menekankan pada bagaimana keahlian pelaku tersebut dalam menjalankan kecurangan.

Dengan demikian, sebuah Organisasi harus membangun proses, prosedur dan pengendalian yang bermanfaat dan menempatkan karyawan dalam posisi tertentu agar tidak dapat melakukan kecurangan dan efektif dalam mendeteksi kecurangan (SAS No.99 dalam Norbarani, 2012).

- c. Rasionalisasi (*Rationalization*), yaitu suatu pola pikir dari para pelaku kecurangan yang membenarkan pelaku untuk melakukan hal tersebut. Menurut Tuanakotta (2010) rasionalisasi merupakan upaya untuk mencari pembenaran sebelum melakukan kejahatan, bukan sesudahnya. Rasionalisasi merupakan bagian yang harus ada dari kejahatan itu sendiri, bahkan merupakan bagian dari motivasi untuk melakukan kejahatan. Dengan demikian pelaku dapat membela diri dan mempertahankan jati dirinya



Sumber: Hall, 2007

Gambar 2.2
Fraud Triangle

Gambar di atas merupakan skema *fraud triangle* menurut Donald R. Cressey yang akan digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini. Tekanan (*pressure*) akan diproyeksikan menggunakan keadilan distributif, keadilan prosedural, dan perilaku tidak etis, Peluang (*opportunity*) akan diproyeksikan menggunakan variabel penegakan peraturan dan keefektifan sistem pengendalian internal, sedangkan Rasionalisasi (*Razionalization*) akan diproyeksikan menggunakan variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi.

2.3.4 Faktor Pemicu Terjadinya Fraud

Berdasarkan *GONE* teori terdapat 4 faktor yang menyebabkan seseorang berbuat kecurangan, yaitu : *Greed* (Keserakahan), *Opportunity* (Kesempatan), *Need* (Kebutuhan), dan *Exposure* (Pengungkapan). *Greed* dan *Need* merupakan faktor individual, sedangkan *Opportunity* dan *Exposure* disebut faktor generik yang berasal dari instansi terkait (Simanjuntak, 2012).

Greed dan *Need* disebut sebagai faktor individual karena berasal dari diri seseorang. *Greed* merupakan sifat serakah yang ditimbulkan oleh moral yang negatif. Moral negatif dapat mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan tanpa berfikir lebih jauh bagaimana akibat dari perbuatan tersebut. *Need* merupakan faktor yang berkaitan dengan kebutuhan individu. Kebutuhan tersebut dapat dipengaruhi oleh gaya hidup seseorang yang selalu tidak puas dengan apa yang dimiliki saat ini dan selalu menginginkan mobilitas lebih diluar kemampuan ekonominya.

Opportunity dan *Exposure* disebut sebagai faktor generik yang berasal dari instansi tempat terjadinya *fraud*. *Opportunity* merupakan kesempatan yang dapat diperoleh di setiap posisi jabatan dalam organisasi. Semakin tinggi jabatan yang dimiliki oleh seseorang maka semakin besar pula kesempatan untuk berbuat kecurangan. Namun bukan berarti posisi jabatan yang rendah tidak dapat melakukan kecurangan. Hal tersebut dapat juga terjadi hanya saja peluang yang dimiliki lebih rendah dari pada peluang yang dimiliki oleh atasannya. *Exposure* adalah

pengungkapan atas terjadinya kecurangan. Sebagai tindakan preventif guna menjamin kecurangan tidak akan terulang, maka diperlukan suatu pengungkapan yang memberikan sanksi terhadap pelaku. Adanya sanksi diharapkan dapat memberikan contoh bagi individu yang lain sehingga tidak melakukan hal yang sama seperti pelaku kecurangan tersebut.

2.3.5 Fraud di Lingkungan Pendidikan

Dibawah ini adalah tipologi peluang terjadinya kecurangan pada sektor pendidikan menurut Hallak dan Poisson (2005).

Tabel 2.1
Tipologi peluang terjadinya kecurangan pada sektor pendidikan

Area	Praktek Korupsi	Dampak terhadap Pendidikan
Gedung Sekolah, Rehabilitasi	<ul style="list-style-type: none"> • Penipuan dalam tender publik • Penggelapan • Pemetaan Sekolah 	Akses Kualitas Contoh: Lokasi sekolah yang buruk, penggunaan terlalu tinggi atau terlalu rendah, permintaan untuk tempat tanpa pengawasan
Peralatan, Buku Pelajaran, Makanan	<ul style="list-style-type: none"> • Penipuan dalam tender publik • Penggelapan • Bypass kriteria 	Keadilan Kualitas Contoh: Makanan sekolah gratis untuk orang kaya dan tidak tersedia bagi masyarakat miskin, kurangnya konsistensi antara buku pelajaran dan kurikulum
Penunjukan / Pengelolaan Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Favouritisme • Nepotisme • Suap 	Kualitas Contoh: guru yang kurang memenuhi syarat ditunjuk
Perilaku guru	<ul style="list-style-type: none"> • Guru yang buruk • Suap (untuk masuk sekolah , ujian , penilaian , les privat , dll) 	Keadilan Etika Contoh: perbedaan dalam kepegawaian oleh sekolah , diskriminasi terhadap kaum miskin

Area	Praktek Korupsi	Dampak terhadap Pendidikan
Pemeriksaan dan diploma	<ul style="list-style-type: none"> • Penjualan informasi • Favouritisme • Nepotisme • Suap • Penipuan Akademik 	Keadilan Etika Contoh: kredensial dibenarkan tersedia untuk siswa yang mampu membayar suap
Sistem informasi	<ul style="list-style-type: none"> • Memanipulasi Data • Memilih / informasi menekan 	Keadilan Etika Kebijakan prioritas Contoh: Menghilangkan data pada pengulangan / putus sekolah ; kurang prioritas pada peningkatan kualitas
Tunjangan khusus (beasiswa, subsidi, dll)	<ul style="list-style-type: none"> • Favouritisme • Nepotisme • Suap • Bypass kriteria 	Akses Keadilan Contoh: Menggembungkan angka pendaftaran untuk meningkatkan transfer keuangan
Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> • Melanggar aturan / prosedur • Inflasi biaya dan kegiatan • Aliran yang tidak transparan • Kebocoran dana 	Akses Kualitas Keadilan Kebijakan prioritas Contoh: kurang sumber daya untuk peningkatan kualitas : buku pelajaran, bahan, dll.

Sumber: Hallak & Poisson, 2002

Ilustrasi bentuk umum korupsi pada sektor pendidikan yang biasa terjadi menurut tingkat sistem pendidikan menurut David Chapman (2002) adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Korupsi pada sektor pendidikan menurut tingkat sistem pendidikan

Tingkat Aktivitas	Bentuk Perilaku
Kementerian Pusat	Pembayaran kembali pada kontrak konstruksi dan pasokan.
	Pilih kasih dalam perekrutan, janji, dan keputusan promosi
	Pengalihan dana dari rekening pemerintah
	Pengalihan dana dari dana bantuan internasional
	Guru dan pegawai yang buruk
	Mewajibkan pembayaran untuk layanan yang harus disediakan secara gratis
	Pemotongan dibutuhkan persetujuan dan tanda tangan untuk memeras suap (Misalnya, hadiah, bantuan, pembayaran langsung)
	Mengarahkan lokasi konstruksi dan jasa ke lokasi yang menawarkan kesempatan untuk keuntungan oleh pribadi, keluarga, atau teman-teman
	Mebutuhkan penggunaan bahan sebagai cara untuk menciptakan pasar untuk item di mana diri sendiri, keluarga atau teman-teman memegang impor atau monopoli produksi
Daerah Kota/ Kabupaten	Menghadap pelanggaran sekolah pada kunjungan inspektur dengan imbalan suap atau bantuan
	Penjualan rekomendasi untuk masuk pendidikan tinggi
	Pilih kasih dalam janji personil (misalnya, kepala sekolah, guru)
	Pengalihan perlengkapan sekolah ke pasar swasta
Tingkat Sekolah	Guru yang buruk
	Pengalihan biaya sekolah
	Inflasi data pendaftaran sekolah (di negara-negara di mana pusat dana kementerian dialokasikan ke sekolah atas dasar pendaftaran)
	Pengenaan biaya yang tidak sah
	Pengalihan dana MOE pusat yang dialokasikan ke sekolah-sekolah
	Pengalihan uang dalam dana buku
Pengalihan kontribusi masyarakat	
Tingkat guru / kelas	Menyedot perlengkapan sekolah dan buku pelajaran ke pasar lokal
	Jual skor tes dan tentu saja nilai
	Jual perubahan nilai

Tingkat Aktivitas	Bentuk Perilaku
	Promosi penjualan nilai untuk peringkat
	Penerimaan Jual (terutama pendidikan tinggi)
	Menciptakan kebutuhan untuk les privat
	Guru sering membolos untuk mengakomodasi pendapatan lain
Agen internasional	Pembayaran suap
	Pembayaran biaya yang berlebihan atau tidak perlu untuk mendapatkan layanan
	<i>Skimming</i> dari dana proyek
	Mengalokasikan (atau menyetujui secara diam-diam dalam alokasi) proyek yang berhubungan peluang atas dasar koneksi kandidat daripada prestasi

Sumber: *Management Systems Internatinal* (David Chapman, 2002)

Tabel dibawah ini merupakan daftar area yang memungkinkan terjadinya korupsi pada sektor pendidikan menurut Tanaka (2001).

Tabel 2.3
Area yang memungkinkan terjadinya korupsi pada sektor pendidikan

Area Pendidikan	Masalah - masalah Utama	Pengadaan	Adm Sekolah	Korupsi dalam Kelas
Pembentukan Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> • Persetujuan pendirian sekolah (standar) • Pekerjaan guru dan staf administrasi 		√	
Aktivitas Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> • Kurikulum • Buku pelajaran • Perpustakaan • Seragam 	√	√	
Murid	<ul style="list-style-type: none"> • Pemeriksaan untuk masuk , promosi , dan kelulusan siswa • Laporan kartu • Pujian dan disiplin tindakan 	√	√	

Area Pendidikan	Masalah - masalah Utama	Pengadaan	Adm Sekolah	Korupsi dalam Kelas
Kesehatan , keselamatan , dan makanan	<ul style="list-style-type: none"> • Pemeriksaan kesehatan • Peralatan kesehatan dan obat-obatan • Peralatan keselamatan • Makanan 	√		
Beasiswa , bimbingan konseling	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah pinjaman / hibah • Suku bunga • Saran karir • Surat referensi 			√
Guru dan staf	<ul style="list-style-type: none"> • Alokasi Tugas • Pengerahan personil • Pengunduran diri Pujian dan tindakan disiplin bagi siswa / staf • In-service program • Pelatihan • Evaluasi kinerja • Gaji • Sertifikasi dan lisensi guru 		√	
Gedung , fasilitas , dan peralatan	<ul style="list-style-type: none"> • Standar pengadaan • Prosedur pengadaan • Subsidi untuk pengadaan dari atas organisasi / lainnya • Pemanfaatan fasilitas dan peralatan • Perbaikan dan pemeliharaan 	√		
Administrasi Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> • Administrasi keuangan • Skema pembagian biaya • Perbaikan pajak 		√	
Manajemen Kelas	<ul style="list-style-type: none"> • Eksploitasi siswa • Pelecehan seksual 			√

Sumber: Shinchiro Tanaka (2001)

Sektor Pendidikan di Indonesia sangat rentan dari berbagai jenis kecurangan. Kecurangan di sektor pendidikan berpotensi dilakukan oleh pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan obyeknya. Hal ini disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal dari pelaku kecurangan itu sendiri. Dengan demikian, potensi kecurangan dapat dimulai dengan memahami persepsi pegawai kantor dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid selaku obyek yang berkaitan langsung dengan operasional pendidikan.

a. Pegawai Kantor Dinas Pendidikan

Pegawai dinas pendidikan merupakan pengguna kuasa anggaran pertama sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan. Kemungkinan kecurangan yang dapat dilakukan seperti penggunaan aset-aset kantor yang tidak sesuai dengan peraturan, membuat laporan yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya, dan bagaimana tatacara pemberlakuan aset-aset yang telah digunakan sampai habis masa jatuh temponya.

Potensi kecurangan yang dilakukan oleh pegawai dinas berdasarkan *fraud triangle* dapat dilihat dari tiga segi kemungkinan. Pertama, pegawai melakukan kecurangan karena adanya tekanan (*pressure*) secara ekonomi yang memaksa diri individu untuk menyalahgunakan kekuasaan dan aset instansi untuk keperluan pribadinya. Tekanan secara ekonomi akan memperkuat motif individu dalam melakukan kecurangan setelah

merasakan adanya ketidakadilan mengenai kompensasi dan prosedur yang diterapkan kesesama pegawai. Kedua, lemahnya sistem pengendalian internal di instansi akan memberikan kesempatan (*Opportunity*) kepada individu untuk melakukan kecurangan, dengan lemahnya pengendalian maka peraturan tidak akan berjalan dengan sebagaimana mestinya sehingga akan terjadi kecurangan yang berulang-ulang. Ketiga, pendalihan akan dilakukan individu yang berbuat curang (*Razionalization*). Dalam posisi tertentu pelaku menganggap kecurangan yang dilakukan adalah hal yang biasa. Kecurangan telah terjadi secara turun-temurun sehingga pelaku tidak lagi berorientasi kepada visi dan misi instansi melainkan kepada kepentingan pribadi maupun kelompok.

b. Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah masing-masing bidang, dan administrasi sekolah (TU). Manajemen sekolah merupakan pengguna anggaran kedua setelah pegawai dinas pendidikan. Manajemen sekolah bertanggungjawab dalam pengelolaan dana pendidikan dari pemerintah. Potensi kecurangan yang mungkin dilakukan oleh manajemen sekolah seperti melakukan pungutan kepada murid, membuat skema pembelian, penyimpangan bantuan terhadap dana

guru, dan penggunaan asset-aset sekolah yang tidak sesuai dengan peraturan.

Potensi kecurangan yang dilakukan oleh manajemen sekolah berdasarkan *fraud triangle* dapat dilihat dari tiga segi kemungkinan. Pertama, manajemen melakukan kecurangan karena adanya tekanan (*pressure*) secara ekonomi untuk menaikkan nilai aset instansinya. Tekanan secara ekonomi akan memperkuat motif manajemen sekolah dalam menaikkan anggaran meskipun didalamnya terdapat anggaran yang tidak penting. Namun apabila anggaran yang diajukan tidak disetujui, maka sekolah berswadaya dengan menggunakan dana lain seperti bantuan terhadap guru maupun melakukan pungutan kepada siswanya. Kedua, lemahnya sistem pengendalian internal di sekolah akan memberikan kesempatan (*Opportunity*) kepada individu untuk melakukan kecurangan, seperti menyalahgunakan aset sekolah. Penyalahgunaan tersebut diketahui tetapi dibiarkan saja oleh pegawai lain sehingga peraturan yang dibuat sebelumnya menjadi tidak berfungsi. Ketiga, pendalihan akan dilakukan manajemen yang berbuat curang (*Razionalization*). Dalam posisi tertentu, pelaku menganggap kecurangan yang dilakukan adalah hal yang biasa. Hal ini merupakan kecurangan pada masa lampau yang berakibat dimasa sekarang.

c. Guru

Guru adalah petugas pengajar yang menangani murid secara langsung dilapangan. Sehingga guru adalah yang pertama mengetahui setiap perkembangan murid. Potensi kecurangan yang dilakukan guru seperti sering tidak mengajar, menyelesaikan jam belajar murid tidak sesuai kurikulum, melakukan penilaian hasil ulangan murid dengan tidak sesuai, dan mengurangi jam belajar murid di sekolah.

Potensi kecurangan yang dilakukan oleh guru berdasarkan *fraud triangle* dapat dilihat dari tiga segi kemungkinan. Pertama, guru melakukan kecurangan karena adanya tekanan (*pressure*) secara ekonomi sehingga guru tidak sepenuh hati dalam mengajar. Tekanan secara ekonomi akan memperkuat motif guru dalam melakukan kecurangan setelah merasakan adanya ketidakadilan mengenai kompensasi dan prosedur yang diterapkan kesesama guru. Kedua, lemahnya sistem pengendalian internal di sekolah akan memberikan kesempatan (*Opportunity*) kepada guru untuk melakukan kecurangan dengan mengurangi jam belajar murid, dengan lemahnya pengendalian maka peraturan dikurikulum tidak akan berjalan dengan sebagaimana mestinya. Ketiga, pendalihan akan dilakukan guru yang berbuat curang (*Razionalization*). Dalam posisi tertentu guru menganggap kecurangan yang dilakukan adalah hal yang biasa. Murid akan dipulangkan awal dengan dalih

adanya fasilitas yang kurang memadai disekolah. Kecurangan telah terjadi secara turun-temurun sehingga pelaku tidak lagi berorientasi kurikulum pendidikan melainkan kepada kepentingan pribadi.

d. Murid

Pendidikan adalah investasi dimasa depan. Wali murid mengirim putra-putrinya untuk belajar di lembaga pendidikan formal sebagai bekal memasuki dunia kerja dimasa depan. Melalui lembaga pendidikan tersebut, diharapkan murid menjadi individu yang berkualitas dan berhasil sesuai harapan wali murid. Potensi kecurangan yang dapat dilakukan oleh murid seperti membeli soal, perusakan atau menghilangkan buku paket maupun asset sekolah lainnya, dan membolos sekolah.

Potensi kecurangan yang dilakukan oleh murid berdasarkan *fraud triangle* dapat dilihat dari tiga segi kemungkinan. Pertama, murid melakukan kecurangan karena adanya tekanan (*pressure*) dalam kegiatan belajar mengajar. Tekanan secara akademis akan memperkuat motif murid dalam melakukan kecurangan setelah merasakan adanya ketidakadilan mengenai nilai dan prosedur penilaian yang diterapkan kesesama murid. Kedua, lemahnya sistem pengendalian internal di sekolah akan memberikan kesempatan (*Opportunity*) kepada murid untuk melakukan kecurangan seperti membolos atau merusak fasilitas sekolah, dengan lemahnya pengendalian maka tata tertib sekolah tidak akan

berjalan dengan sebagaimana mestinya. Ketiga, pendalihan akan dilakukan murid yang berbuat curang (*Razionalization*). Dalam posisi tertentu murid menganggap kecurangan yang dilakukan adalah hal yang biasa. Murid akan membolos dengan dalih adanya fasilitas yang kurang memadai disekolah. Kecurangan telah terjadi secara turun-temurun sehingga murid tidak lagi mematuhi tata tertib sekolah.

2.4 Penegakan Peraturan

Peraturan adalah pola yang ditetapkan untuk mengatur pola tingkah laku. Jadi, peraturan merupakan ikatan, aturan yang harus dipatuhi seluruh anggota organisasi selama proses operasional sehingga proses tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien (Huda, 2012). Peraturan yang berlaku untuk PNS bersumber dari undang-undang dan peraturan pemerintah lainnya, sedangkan untuk murid berasal dari kebijakan sekolah.

Peraturan di sekolah atau sering disebut dengan Tata tertib adalah ketentuan-ketentuan yang mengatur tata kehidupan peserta didik selama di sekolah. Pelanggaran tata tertib adalah setiap ucapan, perbuatan dan atau sikap peserta didik yang bertentangan dengan tata tertib sekolah. Setiap pelanggaran tata tertib akan mendapatkan Sanksi sejumlah poin yang akan di akumulasi untuk diberikan tindakan oleh pihak sekolah.

2.5 Keadilan Organisasional

Keadilan dalam organisasi merupakan bentuk penyesuaian antara hak yang diterima dengan kewajiban yang dilakukan oleh anggota organisasi. Keadilan organisasional digunakan untuk mengkategorikan dan menjelaskan pandangan dan perasaan pekerja tentang sikap diri sendiri dan orang lain dalam organisasi, dan hal itu dihubungkan dengan pemahaman individu dalam menyatukan persepsi secara subyektif yang dihasilkan dari hasil keputusan yang diambil organisasi, prosedur dan proses yang digunakan untuk menuju pada keputusan-keputusan ini serta implementasinya (Fitri dan Ratna, 2010). Menurut Hassan dan Chandaran (2005) dalam Adrian Budi Prasetyo (2011) keadilan organisasional meliputi: keadilan distribusi (*distributive justice*) dan keadilan prosedural (*procedural justice*).

2.5.1 Keadilan Distributif

Keadilan distributif didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang keadilan pendistribusian sumberdaya organisasi yang mengevaluasi distribusi hasil-hasil organisasi, dengan memperhatikan beberapa aturan distributif, yang paling sering digunakan adalah hak menurut keadilan dan kewajaran (Rendy, 2010). Teori kewajaran (*equity theory*) mengatakan bahwa manusia dalam hubungan-hubungan sosial mereka, berkeyakinan bahwa imbalan-imbalan organisasional harus didistribusikan sesuai dengan tingkat kontribusi individual (Cowherd and Levine, 1992 dalam Mariani, 2011). Imbalan

yang dimaksud dapat berupa pemberian gaji, insentif, maupun tunjangan yang sesuai dengan jasa masing-masing pegawai. Dengan demikian, pegawai akan merasa di apresiasi oleh atasan melalui pemberian kompensasi tersebut.

2.5.2 Keadilan Prosedural

Dalam organisasi, atasan dan bawahan memiliki tujuan masing-masing. Sehingga dalam pengambilan keputusan, atasan harus memilih hal yang menguntungkan kedua belah pihak. Individu-individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya keadilan prosedural, ketika aturan - aturan prosedural yang ada dalam organisasi dipenuhi oleh para pengambil kebijakan. Sebaliknya, apabila aturan – aturan prosedural tersebut dilanggar, individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya ketidakadilan (Mariani, 2011). Dengan demikian prosedur pengambilan keputusan harus dilaksanakan secara adil demi terciptanya sinergi antara atasan dengan bawahan.

2.6 Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

SA seksi 319 dalam Mulyadi (2002) mendefinisikan pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan efektivitas dan efisiensi operasi.

Sedangkan menurut Lembi noorver (2006) *the internal control system of an entity is strictly interrelated to the structure used by management to oversee the activities of the organization , or to what is defined as the entity's corporate governance*. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sistem pengendalian internal merupakan alat bagi manajemen untuk mengawasi aktivitas organisasi.

2.6.1 Komponen Pengendalian Internal

Lembi noorver (2006) menyebutkan terdapat 5 komponen dalam pengendalian internal, yaitu lingkungan pengendalian (*control environment*), penaksiran risiko (*risk assessment*), aktifitas pengendalian (*control activities*), informasi dan komunikasi (*information and communication*), dan pemantauan (*monitoring*).

1. Lingkungan Pengendalian adalah tentang bagaimana menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi sehingga dapat mempengaruhi individu lain untuk mematuhi sistem pengendalian yang ada. Lingkungan pengendalian merupakan landasan untuk semua unsur pengendalian intern, yang membentuk disiplin dan struktur (Mulyadi, 2002).
2. Penaksiran Risiko diperlukan untuk mengantisipasi kemungkinan terburuk yang akan dihadapi oleh organisasi. Penaksiran risiko manajemen untuk tujuan pelaporan keuangan adalah penaksiran risiko yang terkandung dalam asersi tertentu dalam laporan keuangan dan desain dan implementasi aktivitas pengendalian yang

ditujukan untuk mengurangi risiko tersebut pada tingkat minimum, dengan mempertimbangkan biaya dan manfaat (Mulyadi, 2002).

3. Aktifitas Pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan (Mulyadi, 2002). Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pengawasan fisik dan pencatatan, *review* kinerja, serta melakukan pemisahan terhadap setiap fungsi dalam organisasi.
4. Informasi dan Komunikasi merupakan 2 hal yang tidak dapat dipisahkan. Informasi dalam akuntansi diperlukan untuk proses mengidentifikasi, menggolongkan, menganalisis, mencatat, dan melaporkan transaksi material dalam suatu entitas. Komunikasi mencakup tentang bagaimana cara untuk menyampaikan informasi-informasi organisasi kepada *stakeholder*.
5. Pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu (Mulyadi, 2002). Pemantauan dilakukan oleh atasan kepada bawahan maupun pihak yang berwenang guna menciptakan stabilitas dalam organisasi.

2.6.2 Tujuan Pengendalian Internal

Didalam lingkungan pemerintah kepatuhan terhadap pengendalian internal dapat menciptakan *good government*. Keefektifan pengendalian internal diperlukan untuk mewujudkan tujuan dari pengendalian internal itu. Tujuan pengendalian internal

menurut SA seksi 319 dalam Mulyadi (2002), yaitu keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan efektivitas dan efisiensi operasi. Atas dasar 3 tujuan utama di atas Mulyadi (2002) menjabarkan 4 konsep pengendalian intern sebagai berikut :

1. Pengendalian intern merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu. Pengendalian intern bukan merupakan tujuan. Pengendalian intern merupakan suatu rangkaian tindakan yang bersifat pervasif dan menjadi bagian tidak terpisahkan, bukan hanya sebagai tambahan dari infrastruktur entitas.
2. Pengendalian intern bukan hanya terdiri dari pedoman kebijakan dan formulir, namun dijalankan oleh orang dari setiap jenjang organisasi, yang mencakup dewan komisaris, manajemen, dan personel lain.
3. Pengendalian intern dapat diharapkan mampu memberikan keyakinan memadai, bukan keyakinan mutlak, bagi manajemen dan dewan komisaris entitas.
4. Pengendalian intern ditujukan untuk mencapai tujuan yang saling berkaitan, seperti: pelaporan keuangan, kepatuhan, dan operasi.

2.7 Perilaku Tidak Etis

Buckley *et al.*, (1998 dalam Wilopo, 2006) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Tang *et al.*, (2003 dalam Wilopo, 2006) dalam penelitiannya menjelaskan indikator dari perilaku yang menyimpang atau tidak etis dalam perusahaan. Perilaku ini adalah terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

2.8 Budaya Organisasi

Budaya adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi (Rivai, 2006). Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbin, 2002). Sedangkan Douglas *et.al*, (2001) dalam Falah (2006) Budaya organisasi merupakan sebuah sistem dari nilai-nilai yang bersifat umum. Adapun nilai-nilai personal mulai dikembangkan pada saat awal kehidupan, seperti halnya kepercayaan pada umumnya, tersusun dalam

sistem hirarki dengan sifat-sifat yang dapat dijelaskan dan diukur, serta konsekuensi-konsekuensi perilaku yang dapat diamati. Sehingga dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem dengan nilai-nilai yang dipegang bersama oleh anggotanya.

2.9 Komitmen Organisasi

Komitmen dalam organisasi menunjukkan tentang sikap individu terhadap organisasi. Sejauhmana loyalitas individu dapat diukur dengan tingkat komitmen yang dimiliki untuk membela organisasi tersebut. jika semakin tinggi komitmen individu terhadap organisasinya maka organisasi tersebut akan terus berkembang sebagaimana tingginya tingkat komitmen yang dimiliki anggotanya.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi), sehingga dari pengertian di atas dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan sikap pribadi individu yang disesuaikan dengan nilai dan tujuan organisasi sehingga tercipta keinginan untuk bereksistensi pada organisasi tersebut.

2.10 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kecurangan akuntansi sudah pernah dilakukan sebelumnya. Shinichiro Tanaka (2001) melakukan penelitian dengan menggunakan variabel Moral, Pendapatan,

Perlindungan Mahasiswa, Monitoring, masalah Luar, Biaya dan sumber daya. Hasil menunjukkan bahwa Area yang rawan terjadi kecurangan yaitu pada pembentukan sekolah, aktivitas pendidikan, murid, kesehatan, keamanan, makanan, beasiswa, bimbingan, guru, staf, pembangunan, fasilitas, peralatan, administrasi keuangan, dan manajemen kelas. Sedangkan untuk meminimalisir terjadinya kecurangan perhatian harus diberikan pada perbaikan sistem, sanksi yang berlaku, lebih mendekatkan aspek informal daripada aspek formal, dan lebih meletakkan norma lebih tinggi daripada undang-undang. Persamaan penelitian Tanaka dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kecurangan pada dunia pendidikan, sedangkan perbedaannya terletak pada jenis penelitian dan variabel yang digunakan.

Hasil penelitian Wilopo (2006) menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian, ketaatan aturan akuntansi, dan moralitas manajemen berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi, sedangkan asimetri informasi dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Hasil sebaliknya menyebutkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Wilopo terletak pada ukuran variabelnya yaitu sama-sama menggunakan persepsi dan terdapat persamaan pula pada metode pengambilan datanya, yaitu menggunakan angket. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wilopo ada pada desain penelitian, karena pada penelitian Wilopo menggunakan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening, sedangkan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel

intervening, tetapi justru menambahkan variabel dari disiplin ilmu sosial yang lain yaitu penegakan peraturan.

Zaenal (2007) menguji pengaruh *Penalty System Programme (PSP)*, *Conventional Discipline Programme (CDP)* terhadap *managing disciplinary problems*. Hasilnya menunjukkan bahwa secara umum tidak terdapat perbedaan antara aspek-aspek manajemen *PSP* dengan *CDP*, tetapi *PSP* lebih efektif untuk mengatasi masalah kedisiplinan dari pada *CDP*. Persamaan penelitian Zaenal (2007) dengan penelitian ini terletak pada objek penelitiannya sedangkan perbedaannya terletak pada alat analisis dan variabel yang diteliti.

Rae dan Subramaniam (2008) menguji tentang pengaruh keadilan organisasi dan kualitas pengendalian internal terhadap kecurangan karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan secara positif signifikan kualitas pengendalian internal dipengaruhi oleh etika perusahaan, manajemen resiko, dan aktifitas audit. Kualitas pengendalian internal memoderasi keadilan organisasi terhadap kecurangan pegawai. Penelitian Rae dan Subramaniam (2008) memiliki persamaan dengan penelitian ini, yaitu menguji pengaruh persepsi tentang keadilan organisasional terhadap kecurangan. Perbedaan antara penelitian Rae dan Subramaniam (2008) dengan penelitian ini adalah adanya penambahan variabel lain yaitu penegakan peraturan.

Thoyibatun (2009) menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi dengan menggunakan variabel

akuntabilitas kinerja, perilaku tidak etis, sistem pengendalian internal, system kompensasi dan ketaatan terhadap aturan akuntansi. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal, sistem kompensasi, perilaku tidak etis dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Thoyibatun terletak pada tujuan penelitiannya yaitu sama-sama untuk menguji faktor-faktor apa saja yang memiliki pengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Thoyibatun terdapat pada objek penelitiannya. Thoyibatun menggunakan pegawai universitas negeri di Jawa Timur, sedangkan penelitian ini objeknya terletak di Kabupaten Semarang.

Cieslewicz (2012) melakukan penelitian tentang *fraud* dengan menggunakan faktor-faktor yang ada di masyarakat. Faktor –faktor tersebut antara lain seperti tradisi, agama, budaya, norma sosial serta kondisi sosial yang termasuk didalamnya terdapat penegakan hukum, suasana politik, dan kondisi sosial ekonomi. Terdapat persamaan antara penelitian Cieslewicz dengan penelitian ini, yaitu sama-sama menggunakan ukuran persepsi. Sedangkan perbedaan terletak pada jenis penelitiannya, Cieslewicz menggunakan kualitatif sedangkan penelitian ini berjenis kuantitatif.

Dennis C. Mc Cornac (2012) melakukan penelitian dengan menggunakan variabel Korupsi dalam pendidikan tinggi, Monopoli, Kebijakan, Akuntabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecurangan yang terjadi pada pendidikan tinggi di Vietnam disebabkan

adanya monopoli yang dimiliki oleh guru, kebijaksanaan yang buruk, dan akuntabilitas yang memberikan pandangan bahwa kecurangan yang terjadi merupakan hal yang wajar dan telah membudaya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Dennis (2012) adalah sama-sama meneliti tentang kecurangan dalam manajemen pendidikan, sedangkan perbedaannya terletak pada jenis penelitian dan variabel yang digunakan.

Maryadi (2012) menguji pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kedisiplinan guru, ada pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap kedisiplinan guru, ada pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan guru, dan ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Maryadi terdapat pada obyek penelitian, yaitu guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada pengukuran variabelnya karena penelitian ini menggunakan persepsi.

Sudharto (2012) menguji tentang manajemen sekolah menggunakan variabel budaya organisasi, kinerja kepala sekolah, kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara bersama-sama dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah, pengalaman kerja, dan kompensasi motivasi kerja secara

bersama-sama dan juga per variabel dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah, pengalaman kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja kinerja kepala sekolah secara langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah, pengalaman kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Persamaan penelitian Sudharto (2012) dengan penelitian ini adalah berada pada lingkup yang sama yaitu manajemen pendidikan, sedangkan perbedaannya terletak pada kompleksitas objek penelitian karena penelitian ini mencakup pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid.

Davison (2013) menguji tentang keadilan distributif, evaluasi, ekuitas, kualitas, tim, sosial, dan performa diskusi. Hasil menunjukkan bahwa kerja tim berpengaruh terhadap performa dalam diskusi. Persamaan penelitian Davidson (2013) dengan penelitian ini adalah objek penelitiannya yaitu murid dan variabel keadilan distributif, sedangkan perbedaannya terletak pada kompleksitas objek penelitian karena penelitian ini mencakup pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid.

Penelitian ini mengkombinasi penelitian Wilopo (2006), Kirsty Rae and Nava Subramaniam (2008), Cieslewicz (2012), Maryadi (2012), dan Davison (2013). Penelitian ini melakukan pengujian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan dengan menggunakan variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, perilaku tidak etis, Keefektifan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Penelitian ini melengkapi penelitian dari Wilopo (2006) yang menemukan

bahwa kecenderungan kecurangan akuntansi juga perlu dikaji dari disiplin ilmu lain, selain pendekatan ilmu akuntansi, sehingga penulis menambahkan variabel penegakan peraturan yang berasal dari ilmu hukum.

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

Kecurangan dalam Perusahaan Swasta			
Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Young –I Lou et al (2009)	<i>Fraudulent financial Reporting firm's financial pressure, director's and supervisor's financial pressure, complicated transaction, internal control environment, manager's integrity, manager's and auditor's relationship, Firm size</i>	<i>Non parametric test, logistic regression</i>	<i>Fraudulent financial reporting</i> berkorelasi positif dengan tekanan keuangan dari sebuah perusahaan atau dari supervisor dari perusahaan, jumlah transaksi perusahaan yang kompleks, integritas manajemen, dan hubungan yang tidak baik antara perusahaan dengan auditor. Ukuran perusahaan berkorelasi negatif dengan <i>Fraudulent Financial Report</i>
Kirsty Rae and Nava Subramaniam (2008)	<i>Incidence of Employee fraud, ICP Quality, Organizational Justice Perceptons, Corporate ethical Environment Risk Management Training, Internal Audit Activities</i>	<i>Logistic regression and OLS multiple regression</i>	<i>ICP Quality</i> memiliki efek moderat antara <i>organizational justice perceptions</i> terhadap <i>employee fraud</i> . <i>ICP Quality</i> secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh <i>corporate Etichal Environment Risk management Training, Internal Audit Activities</i>
Joshua K. Cieslewicz (2012)	<i>Fraud, philosophical and religious tradition, culture, social norms and societal conditions</i>	<i>Qualitative. Semi-structured interviews & observations</i>	Tradisi, agama, budaya, norma-norma sosial dan kondisi sosial (penegakan hukum, iklim politik, dan kondisi sosial ekonomi) berpengaruh terhadap kecurangan atau <i>fraud</i>

Kecurangan dalam Pemerintahan/Birokrasi			
Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Wilopo (2008)	Pengendalian internal birokrasi pemerintah, perilaku tidak etis birokrasi, kecurangan akuntansi pemerintahan	<i>Regressi on</i>	Pengendalian internal birokrasi pemerintah dan perilaku tidak etis birokrasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kecurangan akuntansi pemerintahan. Sedangkan Pengendalian internal birokrasi pemerintah dan perilaku tidak etis birokrasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi pemerintahan
Wilopo (2006)	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, Perilaku tidak etis, Keefektifan pengendalian, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Asimetri Informasi, Moralitas Manajemen.	<i>Structural Equation Models, AMOS 4</i>	Kefektifan pengendalian, ketaatan aturan akuntansi, dan moralitas manajemen berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis. Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap perilaku tidak etis. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap perilaku tidak etis. Keefektifan pengendalian, ketaatan aturan akuntansi, dan moralitas manajemen berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Asimetri informasi dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dan Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
Siti Thoyibatu n (2009)	<i>internal control compliance, unethical behavior, the tendency of accounting fraud, compensation systems</i>	<i>Linear regresion</i>	<i>internal control compliance negatively affects the unethical behavior and the tendency of accounting fraud. While, compensation systems do not affect the unethical behavior, however compensation systems have a positive impact on accounting fraud tendency</i>

Kecurangan dalam Pemerintahan/Birokrasi			
Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Ika Ruli Pristiyanti (2012)	Keadilan distributif, keadilan prosedural, sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, komitmen organisasi	<i>Struktural Equation Model</i>	Keadilan distributif dan keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan. Sistem pengendalian internal, kepatuhan pengendalian internal, budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan.

Manajemen Pendidikan			
Peneliti	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
Shinichiro Tanaka (2001)	Moral, Pendapatan, Perlindungan Mahasiswa, Monitoring, masalah Luar, Biaya dan sumber daya	<i>Descript</i>	Area yang rawan terjadi kecurangan yaitu pada pembentukan sekolah, aktivitas pendidikan, murid, kesehatan, keamanan, makanan, beasiswa, bimbingan, guru, staf, pembangunan, fasilitas, peralatan, administrasi keuangan, dan manajemen kelas. Sedangkan untuk meminimalisir terjadinya kecurangan perhatian harus diberikan pada perbaikan sistem, sanksi yang berlaku, lebih mendekati aspek informal daripada aspek formal, dan lebih meletakkan norma lebih tinggi daripada undang-undang.
David Chapman (2002)	Tindakan illegal, suap atau penipuan, Tindakan mengamankan pendapatan, tindakan yang diambil untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan dalam keadaan sulit, perbedaan dalam perspektif budaya.	<i>Descript</i>	Kecurangan yang terjadi pada pendidikan tinggi disebabkan adanya monopoli yang dimiliki oleh guru, kebijaksanaan yang buruk, dan akuntabilitas yang memberikan pandangan bahwa kecurangan yang terjadi merupakan hal yang wajar dan telah membudaya. Perubahan besar pada persepsi dan budaya sangat diperlukan, terutama dari "gatekeeper" entitas yang mengontrol sumber daya dan kesempatan dalam pendidikan. Reformasi sikap dan persepsi harus dilakukan pada dosen dan pegawai administrasi terhadap praktek praktek

Manajemen Pendidikan			
Peneliti	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
			korupsi.
Jaques Hallak dan Muriel Poisson (2005)	Etika dan Korupsi	<i>Descript</i>	Sistem pendidikan memerlukan kreasi dan pemeliharaan dalam sistem pengaturannya, pengukuhan kapasitas manajemen, dan dorongan peningkatan kepemilikan manajemen.
Khalim Zainal et al. (2007)	<i>Penalty System Programme (PSP), Conventional Discipline Programme (CDP), managing disciplinary problems</i>	<i>Regressi on analysis</i>	<i>there is no significant difference for the aspect of discipline management in general. Overall findings shows that PSP is more effective in managing discipline in schools as compared to CDP</i>
Maryadi (2012)	Budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, kedisiplinan	<i>analysis doble regressi on</i>	ada pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kedisiplinan guru; ada pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap kedisiplinan guru; ada pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan guru. dan ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan
Dennis C. Mc Cornac (2012)	Korupsi dalam pendidikan tinggi, Monopoli, Kebijakan, Akuntabilitas	<i>descripti ve</i>	Kecurangan yang terjadi pada pendidikan tinggi di Vietnam disebabkan adanya monopoli yang dimiliki oleh guru, kebijaksanaan yang buruk, dan akuntabilitas yang memberikan pandangan bahwa kecurangan yang terjadi merupakan hal yang wajar dan telah membudaya.

Manajemen Pendidikan			
Peneliti	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
Sudharto (2012)	budaya organisasi, kinerja kepala sekolah, kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman kerja	<i>path analysis</i>	kepuasan kerja secara bersama-sama dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah, pengalaman kerja, dan kompensasi motivasi kerja secara bersama-sama dan juga per variabel dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah, pengalaman kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja kinerja kepala sekolah secara langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah, pengalaman kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.
H. Kristl Davison (2013)	distributive justice, peer evaluations, equity, equality, teams, social loafing, performance	<i>Regressi on analysis</i>	<i>high and low performers do indeed differ as predicted in the variability of the points they allocate to teammates. The pedagogical implications of this positive relationship between team members' performance and variability in points allocated are discussed</i>

2.11 Kerangka Berfikir

2.11.1 Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pendidikan

Peraturan adalah kesepakatan yang dibuat dan disetujui secara bersama-sama dalam suatu lingkungan. Peraturan bersifat mengikat dan akan menimbulkan sanksi apabila terdapat pelanggaran pada salah satu norma. Peraturan ditegakkan untuk melindungi hak-hak individu maupun kelompok. Peraturan yang kuat memiliki sumber hukum dan sanksi yang jelas. Dalam ketatanegaraan, peraturan berupa undang-undang yang didalamnya terdapat pasal-pasal. Pasal-pasal tersebut digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pemerintahan yang sesuai dengan TUPOKSI masing-masing SKPD.

SKPD yang menjadi sorotan dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan merupakan instansi pemerintah yang turut berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. PERMENDIKBUD Nomor 107 Tahun 2013 pasal 1 menjelaskan tentang peraturan pegawai di lingkungan pendidikan. Dalam aturan tersebut terdapat bahasan mengenai kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Oleh karenanya, pegawai dinas pendidikan harus menaati peraturan-peraturan dalam SAP seperti penggunaan aset-aset kantor, membuat laporan, dan bagaimana tatacara pemberlakuan aset-aset yang telah digunakan sampai habis masa jatuh temponya.

Dengan ditegakkannya SAP, maka kemungkinan untuk timbul kesalahan dan salah saji akan semakin kecil. Hal ini dikarenakan adanya ketaatan terhadap prosedur penyelenggaraan kegiatan operasional yang dapat meminimalkan celah untuk terjadinya kecurangan. Ketika semua transaksi dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada, maka sistem administrasi pemerintahan akan bersih dari tindak kecurangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan pada pegawai dinas pendidikan.

Pada lingkungan sekolah terdapat peraturan yang berlaku untuk jajaran manajemen sekolah, guru, dan murid. Tingkatan peraturan tertinggi berada pada level manajemen sekolah. Sebagai penentu kebijakan,

manajemen sekolah wajib mematuhi peraturan yang berasal dari pemerintah. Berdasarkan PERMENDIKNAS No 13 Tahun 2007, salah satu fungsi manajemen sekolah adalah pengelolaan SARPRAS dan keuangan sekolah. Pengelolaan SARPRAS dan keuangan sekolah dilakukan berdasarkan pada peraturan yang ditetapkan pemerintah. dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.

Berdasarkan anggaran yang telah disetujui sebelumnya maka laporan pertanggungjawaban akan disusun secara finansial maupun non finansial. Pengelolalaan aset sekolah baik dalam bentuk kas maupun barang dilakukan oleh manajerial dengan penuh tanggungjawab sesuai apa yang dilaporkan kepada pemerintah. Segala bentuk transaksi dilaporkan sesuai dengan format yang telah ditetapkan pemerintah disertai bukti pendukung. Dengan adanya kesesuaian tersebut diharapkan dapat meminimalkan terjadinya kecurangan. Kegiatan penyesuaian terhadap peraturan pemerintah mendukung proses penegakan peraturan dalam pencegahan kecurangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan manajemen sekolah.

Guru adalah pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas. Berdasarkan PERMENDIKNAS Nomor 19 Tahun 2007, guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga menjadi manusia berkualitas dan mampu

mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum. Dengan demikian, kegiatan akademis peserta didik adalah tanggungjawab guru. Guru melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik berdasarkan TUPOKSI dari sekolah. Setiap mengajar guru dituntut untuk memiliki perilaku yang konsisten terhadap peraturan standar pendidik. Dengan adanya perilaku konsisten dan disiplin terhadap peraturan sekolah, para guru akan membentuk karakteristik murid menjadi pribadi yang taat terhadap peraturan sekolah. Hal itu dikarenakan adanya kedekatan guru dengan murid, sehingga guru dapat digunakan sebagai teladan bagi muridnya.

Kedisiplinan terhadap peraturan sekolah merupakan bentuk penegakan peraturan yang dilakukan oleh guru. Dengan adanya kedisiplinan terhadap peraturan sekolah akan memberikan efek negatif terhadap peluang terjadinya kecurangan. Adanya penegakan peraturan oleh pihak sekolah akan membuat guru menjadi sungkan dalam berperilaku tidak etis dan menjadi pelanggar peraturan. Para guru akan terpikir sanksi tertulis dari pihak sekolah maupun sanksi moril dari muridnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecurangan guru.

Peraturan di sekolah sering disebut dengan istilah tata tertib sekolah. Dasar hukum penetapan peraturan murid ini adalah PERMENDIKNAS Nomor 39 Tahun 2008 tentang pembinaan kesiswaan. Penetapan tata tertib sekolah bertujuan untuk pengembangan potensi

murid, melindungi murid dari pengaruh negatif, dan mempersiapkan murid menjadi masyarakat madani. Masyarakat madani adalah masyarakat yang taat terhadap peraturan, sehingga dapat mewujudkan pola hidup yang teratur. Keteraturan dalam menjalankan aktifitas dapat menekan kecurangan yang mungkin timbul. Hal ini terjadi karena kebiasaan seseorang untuk berlaku prosedural, sehingga kemungkinan untuk terjadinya kecurangan akan semakin kecil.

Ketika seorang murid memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan, maka murid tersebut juga akan merasa tidak wajar apabila melakukan kecurangan. Terdapat perasaan khawatir apabila kecurangan tersebut nantinya akan diketahui dan mendapat sanksi dari pihak sekolah. Rasa khawatir terhadap terjadinya pelanggaran akan membuat murid enggan berbuat kecurangan. Murid akan cenderung berperilaku disiplin dan prosedural agar terhindar dari hukuman tata tertib sekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan murid.

2.11.2 Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pendidikan

Keadilan distributif didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang keadilan pendistribusian sumberdaya organisasi yang mengevaluasi distribusi hasil-hasil organisasi, dengan memperhatikan beberapa aturan distributif, yang paling sering digunakan adalah hak

menurut keadilan dan kewajaran (Rendy, 2010). Hak menurut keadilan dan kewajaran yang dimaksud berbeda pada masing-masing subyek pendidikan. Pada pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, dan guru, wujud keadilan distributif dapat berupa kesesuaian gaji, insentif, maupun tunjangan-tunjangan, sedangkan untuk murid adalah kesesuaian fasilitas pendidikan yang diterima disekolah. Persepsi terhadap kesesuaian hak merupakan bentuk apresiasi atasan terhadap bawahan, sehingga dengan tercapainya keadilan distributif dapat mendorong seseorang untuk memaksimalkan perannya dalam organisasi.

Tekanan akan memperkuat motif individu dalam melakukan kecurangan setelah merasakan adanya ketidakadilan mengenai distribusi penghargaan yang diterapkan dalam satu jajaran. Setiap individu memiliki motif yang berbeda dalam berperilaku dan mengambil keputusan. Individu-individu tersebut memiliki kemampuan untuk menganalisa kinerja seseorang yang berada pada jajaran yang sama. Ketika terjadi hal-hal yang mengarah pada kesenjangan dalam satu jajaran yang sama maka kecurangan pun akan terjadi.

Pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, dan guru akan mempersepsikan keadilan berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan. Pekerjaan tersebut selain dipandang sebagai tanggungjawab, juga sebagai bentuk kontribusi terhadap instansi. Kontribusi akan dibandingkan dengan hak-hak yang diterima. Ketika Pegawai dinas pendidikan, manajemen

sekolah, dan guru merasa hak yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan, maka akan menjadi peluang dalam terjadinya kecurangan.

Pada suatu kasus terdapat persamaan golongan antara pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, dan guru. Namun dikarenakan berada pada golongan yang sama, maka subyek tersebut akan mendapatkan gaji yang sama. Disisi lain, manajemen sekolah memiliki tugas ganda, karena selain sebagai pejabat, manajemen sekolah juga seorang pendidik. Tidak seperti pegawai dinas pendidikan dan guru yang hanya menjalankan satu fungsi saja, tetapi manajemen sekolah juga terlibat dalam penentuan kebijakan sekolah.

Keadilan distributif yang diterima murid dapat berupa pemberian hak akademis seperti fasilitas sekolah yang sesuai dengan kemampuan murid. Fokus pengembangan sekolah terkadang mengalami perbedaan antara daerah kota dengan daerah pinggiran. Dana yang dianggarkan sekolah di kota tentunya jauh lebih besar dari pada sekolah di daerah pinggiran. Hal ini berpengaruh pada fasilitas yang disediakan oleh pihak sekolah. Terlebih lagi saat ini pemerintah sedang gencar untuk meminimalisir penarikan dana dari orang tua murid oleh pihak sekolah, maka pihak sekolah tidak dapat melakukan swadaya. Dengan demikian murid akan merasakan ketidakadilan antara penerimaan fasilitas yang berbeda ditiap-tiap sekolah.

Pembagian buku gratis dari pemerintah terkadang tidak memenuhi jumlah murid yang ada, sehingga masih terdapat murid yang tidak

kebagian buku paket tersebut. Pada dasarnya, jumlah SOT yang dibayarkan kepada pihak sekolah sama besarnya untuk setiap murid, tetapi tidak setiap murid mendapatkan fasilitas yang sama dari sekolahnya. Kebijakan sekolah mengatur hak dan kewajiban murid secara adil dan tegas, namun tidak semua hak murid dapat terpenuhi mengingat adanya keterbatasan dari pihak sekolah.

Pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid pada suatu kondisi dapat sama-sama merasakan ketidakadilan dalam organisasi. Hal ini akan berbanding terbalik jika keadilan distribusi dipenuhi oleh instansi. Rasa kepuasan terhadap keadilan tersebut dapat memacu loyalitas kepada instansinya. Loyalitas terhadap instansi berarti terdapat keinginan untuk terus mempertahankan keberadaan instansi tersebut. Atas dasar harapan untuk memajukan instansi maka individu tidak akan bersedia untuk berbuat hal yang merugikan terhadap instansi. Hal yang merugikan mengarah pada perilaku destruktif yang bertentangan dengan prosedur perusahaan. Pelanggaran yang dimaksud berarti kecenderungan untuk berbuat kecurangan. Dengan demikian apabila keadilan distribusi terpenuhi maka kemungkinan seseorang untuk berbuat kecurangan akan semakin kecil. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan di sektor pendidikan kabupaten Semarang.

2.11.3 Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pendidikan

Greenberg dan Baron (2003) dalam Dwi (2008) mendefinisikan keadilan prosedural sebagai persepsi keadilan atas pembuatan keputusan dalam organisasi. Keadilan prosedural mengacu pada kesetaraan pemberlakuan suatu prosedur. Prosedur instansi harus berlaku untuk seluruh anggota organisasi dan berlaku sama di setiap jajarannya tanpa adanya tebang pilih anggota. Keadilan prosedural hendaknya tidak menguntungkan salah satu pihak serta merugikan pihak lain. Oleh karena itu, aturan-aturan prosedural yang telah diputuskan oleh pembuat kebijakan harus dilaksanakan secara konsisten untuk menghindari adanya persepsi tentang ketidakadilan prosedural yang mengarah pada kecenderungan kecurangan individu.

Faktor tekanan akan memperkuat motif individu dalam melakukan kecurangan setelah merasakan adanya ketidakadilan mengenai penetapan prosedur yang diterapkan kesesama anggota organisasi, sehingga dalam pengambilan keputusan pada dinas pendidikan dan sekolah, manajemen atas harus memilih hal yang menguntungkan kedua belah pihak. Individu-individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya keadilan prosedural, ketika aturan - aturan prosedural yang ada dalam organisasi dipenuhi oleh para pengambil kebijakan. Sebaliknya, apabila aturan – aturan prosedural tersebut dilanggar oleh para pengambil kebijakan,

individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya ketidakadilan (Mariani, 2011).

Pegawai dinas pendidikan bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya. Prosedur tersebut berupa TUPOKSI berdasarkan keputusan pemerintah. Peraturan tersebut melibatkan seluruh jajaran dinas pendidikan. Ketika bawahan melakukan pelanggaran terhadap suatu prosedur maka pimpinan berhak memberikan teguran. Namun di sisi lain terdapat kesenjangan ketika pelaku pelanggar peraturan tersebut adalah pimpinan. Pimpinan yang hendaknya berlaku sebagai teladan, tanpa sengaja melanggar peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada kasus ini, bawahan tidak dapat balik menegur atas dasar kesopanan. Tetapi akan menjadi masalah ketika pembiaran itu menimbulkan persepsi adanya ketidakadilan prosedural dalam organisasi tersebut. Hal ini berbanding terbalik jika prosedur yang telah disepakati bersama dilakukan secara konsisten oleh seluruh anggota. Perilaku pimpinan yang sesuai prosedur akan dijadikan teladan bawahan, sehingga dengan terwujudnya sistem administrasi yang sesuai prosedur dapat meminimalkan tindak kecurangan dilingkungan instansi. Dengan demikian keadilan prosedural dipersepsikan memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pegawai dinas pendidikan.

Kepala sekolah berfungsi sebagai manager tertinggi di instansi sekolah. Kepala sekolah memiliki kewenangan untuk membuat keputusan dalam menjalankan operasional sekolah dan menetapkan peraturan

sekolah. Dalam menjalankan aktifitas, kepala sekolah dibantu oleh wakil kepala sekolah masing-masing bidang, dan fungsional. Kepala sekolah berperan dalam penyusunan tata tertib sekolah. Tata tertib sekolah mengatur seluruh kebijakan yang berlaku pada sekolah tersebut. Hal ini termasuk subyek didalamnya, seperti manajemen, staf, guru, dan murid.

Sebagai penentu kebijakan, kepala sekolah adalah obyek percontohan dari bawahannya. Hal ini dikarenakan rasa tanggungjawab kepala sekolah yang berkompetensi manajerial. Manajerial berarti kepala sekolah mampu menerapkan kebijakan yang telah ia ambil untuk dirinya sebelum diaplikasikan kepada jajarannya. Perilaku taat pada prosedur akan memberikan dampak positif bagi operasional sekolah. Karena dapat mewujudkan keteraturan dan meminimalisir kemungkinan terjadinya kecurangan. Ketika seorang penanggungjawab manajemen secara konsisten melakukan prosedur yang ditetapkan, maka jajaran akan mengikuti dan mempersepsikan adanya keadilan prosedur, sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Guru dapat merangkap jabatan sebagai manajemen sekolah. Pada kasus-kasus tertentu, guru harus bersedia meninggalkan kegiatan belajar mengajar untuk melakukan tugasnya di bidang manajemen. Hal ini berbenturan dengan prosedur standar pendidik yang menyatakan bahwa guru tidak boleh meninggalkan kelas saat jam mengajar. Pada aplikasinya, hal ini bukanlah menjadi suatu masalah pada penyelenggaraan operasional

sekolah. Masalah akan timbul kepada guru lain yang tidak menjabat. Ketika guru tanpa jabatan meninggalkan jam belajar akan ada prosedur khusus yang berbeda dengan guru yang merangkap sebagai pejabat, maka akan terdapat persepsi ketidakadilan dalam prosedur tersebut. Kemungkinan persepsi kecenderungan kecurangan akan muncul atas dasar perbedaan perlakuan. Dengan demikian keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecurangan guru.

Murid mempersepsikan keadilan prosedural melalui pengamatan terhadap teman sekolahnya. Di lingkungan sekolah, terkadang ada murid yang merupakan anak dari pejabat ataupun guru di sekolah. Mengingat latar belakang anak tersebut, maka pihak sekolah akan memberikan toleransi apabila murid melakukan kesalahan. Hal ini mempengaruhi integritas sekolah yang lemah kepada murid khusus. Ketika murid lain terlambat masuk sekolah, maka murid yang notabene anak pejabat sekolah tersebut akan lebih di istimewa perlakuannya. Kondisi seperti ini akan menimbulkan efek benci kepada pelaksana tata tertib di sekolah, sehingga proses pelegalan kecurangan tersebut akan menimbulkan persepsi ketidakadilan prosedural pada murid. Turunnya integritas sekolah terhadap pelaku pelanggar peraturan, memberikan pola pikir negatif untuk melakukan hal yang sama seperti pelaku indisipliner tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kecurangan murid.

2.11.4 Pengaruh Keefektifan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pendidikan

Mulyadi (2002) mendefinisikan pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan efektivitas dan efisiensi operasi. Lemahnya sistem pengendalian internal di instansi akan memberikan kesempatan (*Opportunity*) kepada individu untuk melakukan kecurangan. Sistem pengendalian internal yang berjalan secara efektif mewujudkan tegaknya peraturan di suatu instansi.

Sistem pengendalian internal yang berjalan secara efektif, merupakan langkah preventif untuk melindungi aset-aset instansi. Sistem pengendalian internal menjaga keteraturan kegiatan operasional untuk mencegah adanya kecurangan maupun salah saji pada laporan keuangan. Dengan adanya sistem pengendalian internal, segala bentuk transaksi dapat terkontrol dalam pengawasan manajemen. Jika ditemukan kesalahan, maka akan cepat di tangani. Jika terdapat unsur kesengajaan dalam kesalahan suatu transaksi, maka dapat dengan mudah pula dilakukan forensik, sehingga aset-aset instansi akan cepat di telusuri.

Adanya sistem pengendalian internal yang efektif dapat memberikan batasan-batasan bagi oknum yang akan berperilaku tidak etis dilingkungan instansi. Keefektifan pengendalian tersebut, akan

memperkecil ruang terjadinya kecurangan. Jika oknum tetap berusaha melakukan kecurangan, maka akan mudah terdeteksi dan terkategori dalam pelanggaran peraturan. Sistem pengendalian hendaknya di sertai dukungan sanksi yang tegas, dengan demikian pelaku tidak etis akan segan untuk berbuat kecurangan.

Dinas pendidikan memiliki SAP yang harus dipatuhi oleh semua pegawai. Dalam menjalankan aktifitas operasionalnya, pegawai akan menyesuaikan pekerjaannya dengan format dari pemerintah. Hal itu terkait cara dalam penyusunan laporan baik berupa finansial maupun non finansial. Dengan adanya kesesuaian dalam hal pelaporan diharapkan dapat meminimalisir terjadinya kecurangan. Selain dalam proses pelaporan, sistem pengendalian internal menuntut adanya pemisahan fungsi otoritas. Hal ini dilakukan untuk mencegah transaksi ilegal yang mungkin terjadi. Dengan demikian dapat dipersepsikan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap terjadinya kecurangan pegawai dinas pendidikan.

Manajemen sekolah memiliki dua aturan yang berasal dari TUPOKSI pemerintah dan kebijakan sekolah itu sendiri. TUPOKSI mengatur jalannya proses administrasi sekolah, sedangkan kebijakan sekolah bersumber dari peraturan kepala sekolah. Peraturan berupa tata tertib sekolah biasanya tidak bersifat preventif, sehingga jika terjadi pelanggaran baru bisa ditangani dan belum ada upaya pencegahan. Sistem pengendalian internal di sekolah menjaga kualitas kinerja manajemen

sekolah sekolah dan guru. Berdasarkan pembinaan dari dinas pendidikan, sekolah harus memiliki alat yang dapat digunakan sebagai pengontrol aset sekolah maupun kinerja manajemen. Bentuk kontrol dalam penggunaan aset sekolah adalah otoritas di setiap transaksinya. Otoritas dilakukan oleh pihak independen dengan fungsi yang terpisah untuk mencegah adanya lobi-lobi.

Guna mengukur kedisiplinan manajemen sekolah dan guru, maka diterapkan sistem absensi yang dilakukan dua kali dalam sehari. Proses absensi dilakukan pada jam berangkat dan jam pulang kerja. Fungsi absensi dilakukan oleh petugas yang independen apabila masih bersifat tradisional atau tanda tangan absen, namun dapat dilakukan secara mandiri apabila menggunakan absensi elektronik. Hal ini dapat memutus pegawai yang hendak membolos maupun datang terlambat, karena setiap waktu kehadirannya telah direkap dalam sistem. Manajemen sekolah menjalankan fungsi lain sebagai guru. Untuk mencegah kecurangan disaat KBM, maka manajemen telah menyiapkan jurnal kelas. Pada jurnal tersebut berisi progres murid yang ditanda tangani oleh guru yang mengajar. Hal ini digunakan untuk mengantisipasi guru yang mangkir dalam KBM. Bentuk perilaku indisipliner tersebut merupakan bagian dari kecurangan, yaitu dalam pengurangan jam kerja. Dengan adanya alat absensi tersebut, maka perilaku manajemen dan guru dapat terkontrol. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keefektifan sistem

pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan manajemen sekolah dan guru.

Murid sebagai konsumen dalam pendidikan diatur untuk tunduk terhadap tata tertib sekolah. Hal ini dilakukan untuk membiasakan murid dalam kehidupan yang teratur dan madani. Motivasi utama tata tertib sekolah adalah untuk menjaga ketertiban di lingkungan sekolah. Pada prosesnya, menjaga ketertiban sekolah memerlukan alat-alat yang disiapkan untuk menjamin keberlangsungan ketertiban tersebut. Pada titik inilah peran sistem pengendalian internal. Sekolah akan memberikan alat kontrol seperti jurnal harian murid yang digunakan untuk mencatat kehadiran dan perilaku murid selama berada di kelas.

Tata tertib sekolah menyangkut berbagai aspek dalam proses KBM. Segala bentuk pelanggaran tata tertib telah diantisipasi oleh sistem pengendalian dengan didukung oleh berbagai macam sanksi dari pihak sekolah. Selain memunculkan sanksi, sistem pengendalian berusaha untuk mencegah terjadinya kecurangan. Dengan dilaksanakannya sistem pengendalian sekolah secara efektif, maka murid akan kesulitan mencari celah dalam berperilaku menyimpang. Hal itu dikarenakan adanya sistem pengendalian yang telah dikembangkan dari pemimpin sekolah sebelumnya. Dengan demikian dapat dipersepsikan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan murid.

2.11.5 Pengaruh Perilaku Tidak Etis terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pendidikan

Buckley *et al.*, (1998 dalam Wilopo, 2006) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Perilaku tidak etis terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

Perilaku tidak etis individu disebabkan oleh faktor tekanan dari dalam diri maupun pihak luar. Tekanan dari dalam diri individu dapat berupa adanya keinginan-keinginan yang sangat dominan. Hal ini berdasarkan pada sifat manusia yang tidak pernah puas terhadap sesuatu. Rasa ketidakpuasan tersebut menjadi dorongan untuk mencari cara dalam proses pemuasan, meskipun menggunakan cara-cara yang tidak etis. Perilaku tidak etis akan semakin berkembang dengan adanya peluang dari dalam instansi. Peluang untuk melakukan perilaku tidak etis dapat dilakukan oleh manajemen atas sampai dengan bawahan. Manajemen atas dapat melakukan penyalahgunaan aset yang digunakan untuk kepentingan pribadi. Penyalahgunaan aset diketahui oleh bawahan sehingga bawahan akan mengikuti perilaku atasan sesuai lingkungannya.

Saat pimpinan mengetahui adanya kecurangan pada bawahannya tetapi karena merasa itu hal yang sama seperti yang manajemen tersebut lakukan maka pimpinan akan membiarkan saja. Perilaku pembiaran merupakan bentuk tidak etis yang sering terjadi di sebuah instansi. Jika dalam suatu instansi memiliki sistem pengendalian yang lemah, maka instansi tersebut terancam mengalami penurunan kualitas dan berpotensi merugikan baik secara kredibilitas, integritas, maupun finansial.

Dinas pendidikan adalah instansi pemerintah dibawah kementerian pendidikan dan kebudayaan. Seluruh aset dinas pendidikan adalah milik pemerintah, begitu juga dengan pegawai-pegawainya yang berasal dari jajaran pemerintahan. Aset dinas pendidikan dapat berupa kas maupun barang. Pada kegiatan operasionalnya, dinas pendidikan akan mempertanggungjawabkan seluruh penggunaan aset pemerintah tersebut. Penggunaan aset tersebut akan dilaporkan kepada pemerintah dan akan dilakukan audit menurut ketentuan perundang-undangan. Proses pelaporan aset menggunakan dukungan dari bukti transaksi. Hal ini dilakukan untuk mencegah timbulnya penggunaan aset yang tidak sesuai dengan tugas pokok.

Kemungkinan yang bisa timbul dari ketidaksesuaian dari tugas pokok adalah penggunaan aset yang tidak semestinya. Biaya operasional yang tidak sesuai dengan kenyataan dilapangan sangat dimungkinkan sebagai sebab utamanya. Biaya transportasi pada kendaraan dinas yang semestinya dibebankan untuk perjalanan dinas, tetapi justru dibelakan

untuk penggunaan pribadi. Perilaku penyalahgunaan set ini merupakan bagian dari perilaku tidak etis. Karena perilaku ini memiliki dampak secara finansial terhadap instansi, maka dapat tergolong sebagai tindak kecurangan. Pemanfaatan aset pemerintah untuk kepentingan pribadi adalah bagian dari pohon kecurangan. Dengan demikian, dapat dipersepsikan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan pegawai dinas pendidikan.

Di lingkungan sekolah, manajemen dan guru terikat pada aturan kepegawaian yang sama. Keduanya dituntut untuk melakukan pelaporan sebagai bukti kinerja. Proses pengajuan anggaran dari sekolah memerlukan ketelitian dan tanggungjawab, sehingga secara finansial akan sulit terjadi perilaku tidak etis pada ranah ini. Meskipun demikian, lingkup kecurangan sangatlah luas. Dalam kepegawaian, penggunaan aset lain baik berupa peralatan maupun perlengkapan yang tidak sesuai dengan aturan juga dapat tergolong sebagai kecurangan. Misalkan bagaimana dengan perlakuan terhadap aset-aset yang telah jatuh temponya dan akan diperlakukan seperti apakah aset yang rusak atau habis setelah dipakai.

Manajemen sekolah berperan dalam proses tata usaha sekolah. Perlengkapan akan dianggarkan sesuai kebutuhan seperti tahun sebelumnya dengan ditambah penyesuaian terhadap nilai uang tahun itu. Disisi lain, harga perlengkapan tidak akan sama dari waktu ke waktu. Penentuan harga barang suatu produk akan menyesuaikan permintaan pasar. Jika nilai barang tersebut mengalami penurunan, maka akan terjadi

selisih lebih atas nilai belanja perlengkapan tersebut. Hal ini memicu oknum untuk berbuat kecurangan dengan melakukan skema bekerja sama dengan pihak supplier. Bukti transaksi fiktif tersebut kemudian akan di otorisasi kebenarannya oleh atasan. Karena berada pada lingkungan yang sama dengan fungsi pembelian, atasan akan menyadari kecurangan tersebut. Meskipun menyadari, karena nilai kecurangan tidak terlalu besar, maka hal ini akan dibiarkan saja oleh atasan.

Meskipun menjalankan skema kecurangan yang memiliki nilai finansial tidak terlalu besar, tetapi hal ini tetap tergolong penyimpangan terhadap aset sekolah. Manajemen dituntut untuk berlaku jujur berapa pun nilainya. Perilaku pembiaran manajemen terhadap suatu fungsi inilah yang akan memperkuat timbulnya kecurangan. Dengan demikian dapat dipersepsikan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan manajemen sekolah.

Guru adalah pelaksana pengajar yang berhadapan langsung dengan murid di kelas. Guru berhak menentukan penilaian terhadap muridnya. Dalam proses penentuan nilai bagi murid, guru terkadang melihat latarbelakang dari murid tersebut. Hal ini akan berpengaruh pada independensi guru. Guru berhak menentukan LKS yang harus digunakan murid untuk belajar. Pada suatu kasus, guru didapati tengah menjual LKS kepada muridnya. Hal ini berarti guru melakukan kegiatan lain yang digunakan untuk menambah penghasilan diluar mengajar pada jam sekolah. Hal ini sudah umum terjadi dikalangan guru. Terkadang

meskipun dalam satu penerbit yang sama, tetapi guru menetapkan harga yang berbeda-beda tergantung mata pelajaran yang diampunya.

Perilaku tidak etis selain menurunkan kualitas juga dapat mengarah pada kecurangan guru. Guru lain yang mengetahui hal di atas akan menganggap gap ini sebagai sesuatu yang biasa terjadi dan membiarkan hal ini begitu saja. Hal ini adalah bentuk perilaku guru yang menyalahgunakan kedudukannya sebagai guru, serta membiarkan terjadinya kecurangan tanpa melakukan respon apa-apa. Kedua kategori tersebut termasuk dalam perilaku tidak etis. Dengan demikian dapat dipersepsikan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan guru.

Murid sebagai konsumen dalam pendidikan memungkinkan adanya perilaku tidak etis yang bersumber dari labil emosi. Hal ini berhubungan dengan kenakalan remaja yang berujung pada kecurangan murid. Dalam proses KBM, murid akan menggunakan fasilitas sekolah. Tetapi tidak jarang pula fasilitas sekolah ini digunakan sebagaimana wajarnya. Perilaku kenakalan remaja dapat berupa kerusakan terhadap aset-aset sekolah. Meskipun terkadang hal ini dilakukan secara tidak sengaja, tetapi akan merugikan pihak sekolah sebagai penanggungjawab aset.

Lab komputer digunakan untuk melatih kemampuan siswa di bidang informatika. Namun terkadang sekolah terlalu membebaskan penggunaan komputer yang terhubung dengan internet. Hal ini dimanfaatkan murid melakukan penggunaan komputer untuk urusan lain

di luar pelajaran. Misalkan bermain *game online*, mengakses jejaring sosial, dan membuka hal lain selain kepentingan pelajaran. Hal-hal di luar pelajaran tersebut pasti membutuhkan biaya listrik dan internet. Lama penggunaan komputer dapat meningkatkan biaya operasional sekolah. Meskipun pihak sekolah mengetahui hal ini, tetapi terjadi pembiaran pada masalah tersebut. Sama seperti hal sebelumnya, bentuk pembiaran adalah bagian dari perilaku tidak etis. Dengan demikian dapat dipersiapkan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecurangan murid.

2.11.6 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pendidikan

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi). Menurut pengertian di atas dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan sikap pribadi individu yang disesuaikan dengan nilai dan tujuan organisasi sehingga tercipta keinginan untuk bereksistensi pada organisasi tersebut. Komitmen dalam organisasi menunjukkan tentang sikap individu terhadap organisasi. Sejauhmana loyalitas individu dapat diukur dengan tingkat komitmen yang dimiliki untuk membela organisasi tersebut. Individu yang berkomitmen terhadap organisasi akan secara konsisten bekerja guna menaikan nilai instansinya. Menaikan nilai instansi berdasarkan komitmen organisasi menunjukkan loyalitas anggota organisasi tersebut.

Pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, dan guru adalah eksekutif pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan. Pada TUPOKSI tidak terdapat aturan yang menuntut untuk mencintai pekerjaan. Para pegawai hanya dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai aturan dan standar pemerintah yang berlaku pada saat itu. Dalam menerapkan aturan yang sesuai dengan pemerintah, diperlukan motivasi bagi para pegawai untuk setiap aktifitasnya. Motivasi tersebut berasal dari loyalitas dan tanggungjawab pegawai. Rasa loyal dan tanggungjawab dimotori oleh manajemen yang memberikan dukungan kepada pegawai agar institusi tersebut menjadi lembaga yang berprestasi.

Sekolah memacu peserta didiknya untuk selain unggul dalam bidang akademis juga harus juara di bidang lain. Contohnya seperti prestasi murid di bidang olahraga. Murid ditunjuk untuk mewakili sekolah karena dianggap mampu dalam bidang tertentu dan menjuarai bidang tersebut dengan membawa nama baik sekolah. Karena membawa nama baik sekolah maka piala dan prestasinya adalah milik sekolah, sedangkan untuk pribadi maka piala akan diduplikat sendiri oleh murid. Keinginan pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid untuk membanggakan instansinya adalah upaya untuk menjaga eksistensi lembaga. Menjaga eksistensi lembaga berarti menginginkan lembaga tersebut agar tetap solid. Hal lain agar membuat lembaga tersebut tetap solid adalah dengan mencegah kecurangan yang berdampak destruktif bagi organisasi. Dengan demikian dapat dipersepsikan bahwa komitmen

organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid.

2.11.7 Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di Sektor Pendidikan

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbin, 2002). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dan akan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi (Firma, 2007). Suatu bentuk kecurangan didalam organisasi yang telah membudaya akan menjadi hal yang biasa untuk generasi selanjutnya. Dalam posisi tertentu pelaku menganggap kecurangan yang dilakukan adalah hal yang biasa. Kecurangan telah terjadi secara turun-temurun sehingga pelaku tidak lagi berorientasi kepada visi dan misi instansi melainkan kepada kepentingan pribadi maupun kelompok.

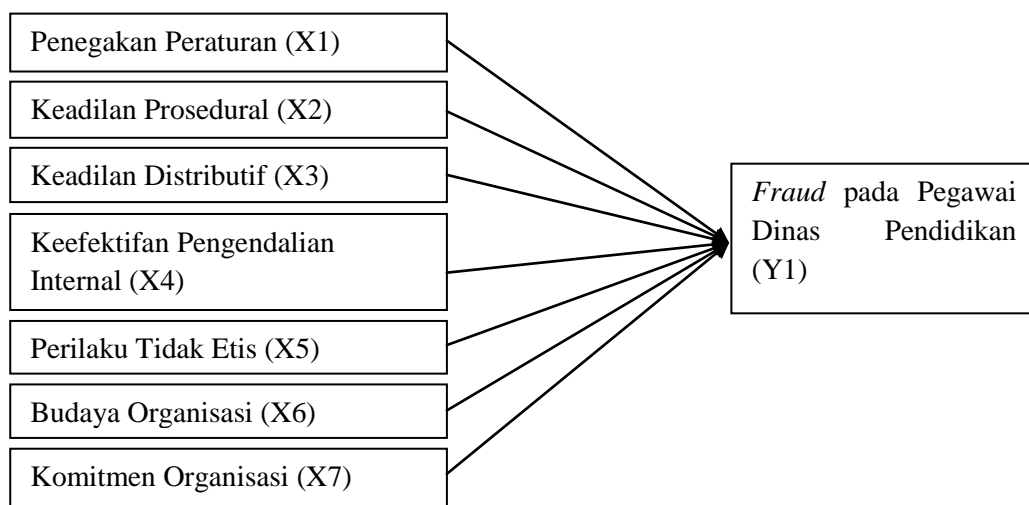
Peran budaya organisasi yang etis memberikan dampak yang etis pula terhadap anggotanya. Sikap dan perilaku manajemen akan mempengaruhi sikap pegawai. Perilaku yang etis atasan menjadi teladan dalam pembentukan karakter bawahan. Pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, dan guru berada pada lingkup yang sama, yaitu kepegawaian. Proses terjadinya budaya organisasi bersumber dari perilaku

atasan. Budaya organisasi adalah tentang bagaimana cara memberikan contoh berperilaku, bersikap, dan berpenampilan yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Begitu pula dengan murid yang melihat perilaku etis guru, maka dengan sendirinya akan terjadi proses sosialisasi sekunder.

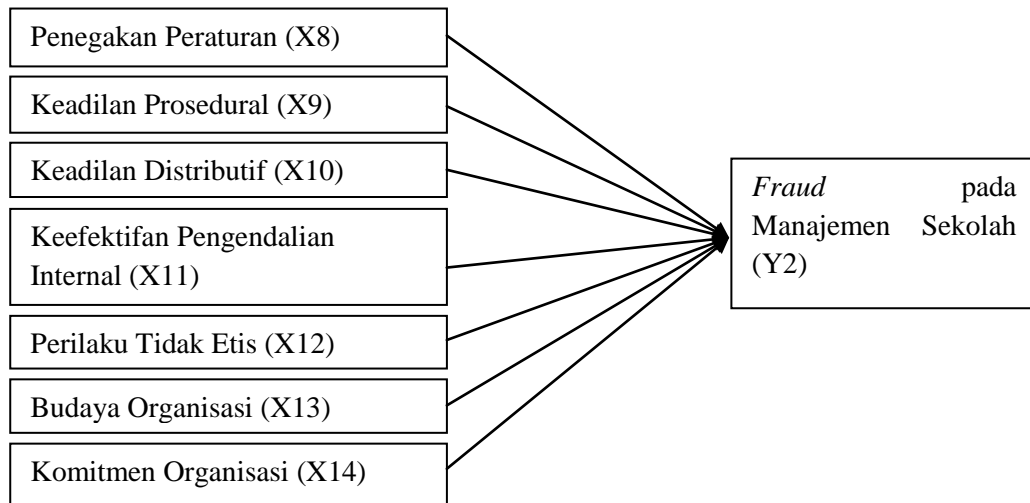
Budaya etis merujuk pada pembiasaan hal baik yang meregenerasi kepada anggotanya. Hal baik tersebut berada pada ranah progresif organisasi. Upaya meningkatkan progres pada sebuah instansi adalah meminimalisir tindak kecurangan. Dengan memperkuat budaya organisasi yang etis dapat menurunkan motivasi seseorang untuk berbuat kecurangan. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid.

2.12 Desain Penelitian

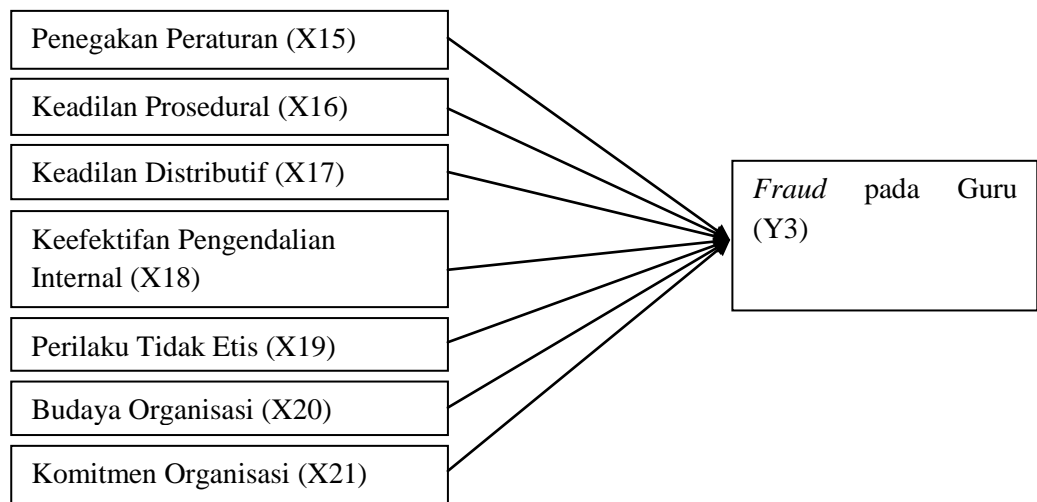
Pada penelitian ini terdapat 4 desain penelitian yang dapat digambarkan sebagai berikut :



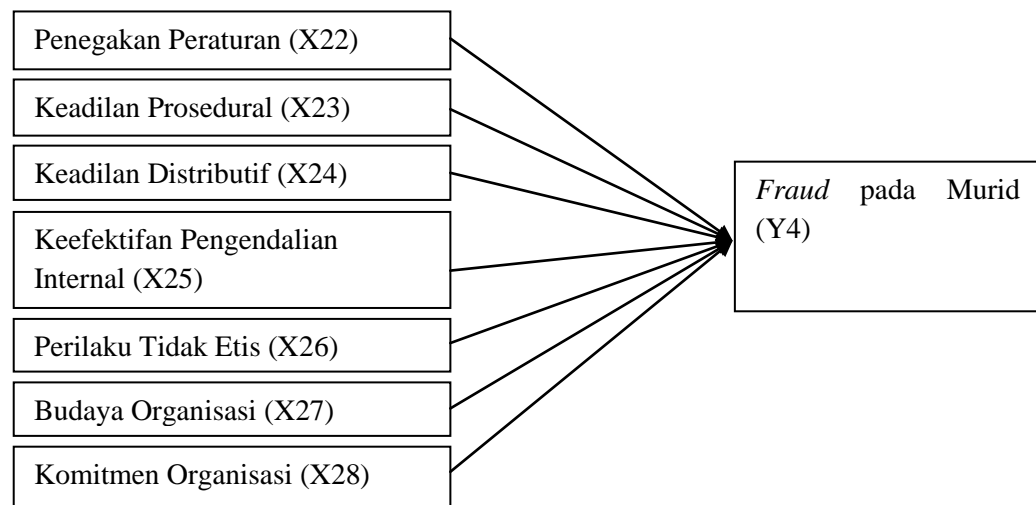
Gambar 2.3
Desain Penelitian Pada Obyek Dinas Pendidikan



Gambar 2.4
Desain Penelitian Pada Obyek Manajemen Sekolah



Gambar 2.5
Desain Penelitian Pada Obyek Guru



Gambar 2.6
Desain Penelitian Pada Obyek Murid

2.13 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Penegakkan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan.
- H2 : Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan.
- H3 : Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan.
- H4 : Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan.
- H5 : Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan.
- H6 : Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan.

- H7 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pegawai dinas pendidikan.
- H8 : Penegakkan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) manajemen sekolah.
- H9 : Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) manajemen sekolah.
- H10 : Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) manajemen sekolah.
- H11 : Keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) manajemen sekolah.
- H12 : Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) manajemen sekolah.
- H13 : Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) manajemen sekolah.
- H14 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) manajemen sekolah.
- H15 : Penegakkan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) guru.
- H16 : Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) guru.
- H17 : Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) guru.

- H18 : Keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) guru.
- H19 : Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) guru.
- H20 : Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) guru.
- H21 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) guru.
- H22 : Penegakkan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) murid.
- H23 : Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) murid.
- H24 : Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) murid.
- H25 : Keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) murid.
- H26 : Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) murid.
- H27 : Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) murid.
- H28 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) murid.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Jawaban responden pada penelitian ini akan dinyatakan secara kuantitatif berdasarkan skala *likert* (1-5) yang telah ditetapkan sebelumnya. Objek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen Sekolah, Guru, dan Murid di Kabupaten Semarang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tehnik *SEM (Structural Equation Model)* dengan alat analisis *Smart PLS 1.10*.

3.2 Populasi & Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Mariani, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di kabupaten Semarang. Berdasarkan observasi yang dilakukan, jumlah populasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang adalah 96 orang, populasi manajemen Sekolah Menengah Atas Negeri se-kabupaten Semarang adalah 66 orang, populasi guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-kabupaten Semarang adalah 476 orang, dan populasi murid Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Semarang adalah 6.692 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pendidikan, manajemen SMA Negeri, guru SMA Negeri, dan murid SMA Negeri. Pengambilan sampel untuk pegawai dinas pendidikan dan manajemen SMA Negeri dilakukan secara sensus. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang terbatas, sehingga harus diambil semua. Pengambilan sampel untuk guru dan murid SMA Negeri dilakukan dengan *incidental sampling* yaitu salah satu teknik pengambilan sampel *non probability sampling*. Teknik *incidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan di temui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2010).

Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2010), cara menentukan jumlah sampel dalam penelitian yaitu:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 orang.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta, dan lain-lain), maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30 orang.
3. Bila didalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai 20.

Angket yang kembali berjumlah 95 eksemplar untuk guru dan 96 eksemplar untuk murid. Pada angket guru terdapat 37 orang berjenis kelamin laki-laki dan 58 orang berjenis kelamin perempuan. Pada angket murid terdapat 34 orang berjenis kelamin laki-laki dan 62 orang berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, penelitian ini telah memenuhi jumlah sampel berdasarkan poin nomor 1, 2, dan 3.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Data primer berupa data subyek (*self report data*) yaitu menggunakan opini dan karakteristik responden. Penggunaan data primer meliputi:

1. Karakteristik responden yaitu:

a. Bagi Pegawai Dinas Pendidikan

Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama berprofesi sebagai pegawai Pendidikan, dan pangkat/ golongan.

b. Bagi Manajemen Sekolah

Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama berprofesi sebagai pegawai, dan pangkat/ golongan.

c. Bagi Guru

Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama berprofesi sebagai guru, dan pangkat/ golongan.

d. Bagi murid

Jenis kelamin, usia, kelas, dan asal sekolah.

2. Opini dan persepsi responden tentang penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, perilaku tidak etis, keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kecenderungan kecurangan (*fraud*) manajemen pendidikan. Sumber data adalah pegawai dinas pendidikan, Manajemen sekolah, guru, dan murid yang ada di Kabupaten Semarang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penyebaran angket. Angket berisi pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur sesuai dengan judul penelitian dan akan dijawab sesuai dengan kondisi yang dialami responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner adaptasi dari Najahningrum (2013) dan Wilopo (2006).

Pertanyaan yang diajukan berupa demografi dan persepsi responden terhadap penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, perilaku tidak etis, keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi yang terjadi di lingkup instansi pendidikan Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan angket tertutup sehingga responden hanya perlu memilih jawaban mana yang paling sesuai dengan keadaan di instansinya. Angket diawali dengan surat permohonan pengisian yang berisi data responden. Dalam penelitian ini, jawaban dan data responden dijamin kerahasiaannya. Pengukuran jawaban responden dinilai dengan skala likert antara 1 – 5.

Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Likert 1 - 5)

Sangat tidak setuju				Sangat setuju
1	2	3	4	5

Skala penilaian Jawaban Responden :

Skala 1: Sangat Tidak Setuju

Skala 2: Tidak Setuju

Skala 3: Netral

Skala 4: Setuju

Skala 5: Sangat Setuju

3.4 Uji Instrumen (*Pilot Study*)

Penelitian ini menggunakan kuesioner adaptasi dan kuesioner yang dibangun sendiri. Kuesioner yang dibangun sendiri perlu diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji instrumen (*pilot study*). Uji *pilot* dilakukan untuk menguji kelayakan kuesioner yang telah dirancang dalam kondisi sebenarnya, yaitu sesuai dengan kondisi di lapangan (Najahningrum, 2013). Fungsi dari uji *pilot* antara lain untuk menguji kelayakan kerangka sampel, melihat kemungkinan variasi parameter di dalam populasi yang akan disurvei, melihat kemungkinan tingkat *non-respon*, dan kelayakan redaksional dari setiap pertanyaan di kuesioner dapat dideteksi kelemahan-kelemahannya sehingga dapat dikoreksi sebelum kuesioner disebar pada sampel yang sebenarnya (Mulia dkk, 2008 dalam Najahningrum, 2013). Menurut Jogiyanto dalam uji *pilot*, sampel dibuat sekitar 10-30 responden. Di uji *pilot*, responden tidak harus merupakan bagian dari populasi, tetapi dapat berupa individu-individu yang dipilih yang memahami tentang isu yang diteliti. Jumlah sampel yang termasuk dalam survei tersebut mempunyai karakteristik yang sama dengan responden sampel penelitian. Sasaran uji *pilot* terdiri dari dua, pertama untuk meyakinkan bahwa item-item kuesioner

telah mencukupi, benar dan dapat dipahami dan untuk mengetahui kevalidan dari item pertanyaan. Kedua, untuk penilaian reliabilitas awal dari skala-skala suatu instrumen.

Dalam uji *pilot*, dilakukan penilaian *outer model* atau *measurement model* untuk memastikan instrumen yang digunakan dalam penelitian sudah valid dan reliabel. Untuk menilai *outer model* dapat dilakukan dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dari *measurement model* dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan score konstraknya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun pada riset tahap awal nilai 0,50 sampai 0,60 masi dapat diterima (Ghozali, 2008).

Discriminan validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya maka menunjukkan kontruk laten yang memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik dari pada ukuran blok lainnya (Rahardian, 2011). Metode lain untuk menilai *discriminan validity* adalah dengan membandingkan *square root of average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan konstruk lainnyadalam model. Model mempunyai *discriminan validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lainnya dalam model (Ghozali, 2008).

3.4.1. Evaluasi *Measurement (Outer) Model* Pegawai Dinas Pendidikan

Hasil output *outer loadings* pada pegawai dinas pendidikan menunjukkan nilai PP1, PP2, PP3, PP4, dan PP5 adalah 0.584, 0.887,

0.916, 0.917, dan 0.926. Nilai KD1, KD2, KD3, dan KD4 adalah 0.959, 0.896, 0.782, dan 0.575. Nilai KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, dan KP6 adalah 0.531, 0.763, 0.889, 0.674, 0.894, dan 0.438. Nilai KPI1, KPI2, KPI3, KPI4, dan KPI5 adalah 0.570, 0.900, 0.894, 0.800, dan 0.909. Nilai PTE1, PTE2, PTE3, dan PTE4 adalah 0.974, 0.959, 0.949, dan 0.948. Nilai BO1, BO2, BO3, BO4, dan BO5 adalah 0.771, 0.875, 0.849, 0.514, dan 0.854. Nilai KO1, KO2, KO3, KO4, dan KO5 adalah 0.544, 0.867, 0.592, 0.885, dan 0.930. Nilai KK1, KK2, KK3, KK4, dan KK5 adalah 0.861, 0.949, 0.976, 0.927, dan 0.771.

Berdasarkan output *outer loadings* dapat diketahui bahwa KP6 memiliki nilai dibawah 0.5, sehingga KP6 harus dikeluarkan dari model. Selanjutnya, model diestimasi kembali dengan membuang indikator KP6. Hasil menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena semua *loadings factor* memiliki nilai diatas 0,5.

Untuk uji reliabilitas dapat diketahui dari *Composite Reliability* dari masing-masing variabel. Menurut Gozhali (2008) konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* diatas 0,70. Hasil *Composite Reliability* menunjukkan nilai PP, KD, KP, KPI, PTE, BO, KO, dan KK adalah 0.931, 0.885, 0.858, 0.912, 0.978, 0.886, 0.882, dan 0.955. Dengan demikian, konstruk dapat dinyatakan reliabel karena telah memenuhi *Composite Reliability*.

Tabel 3.1
Result for Composite Reliability Pegawai Dinas Pendidikan

<i>Composite Reliability</i>	
PP	0.931
KD	0.885
KP	0.858
KPI	0.912
PTE	0.978
BO	0.886
KO	0.882
KK	0.955

Sumber: Output PLS, 2014

3.4.2. Evaluasi *Measurement (Outer)* Model Manajemen Sekolah

Hasil output *outer loadings* pada manajemen sekolah menunjukkan nilai PP1, PP2, PP3, PP4, dan PP5 adalah 0.682, 0.644, 0.925, 0.644, dan 0.930. Nilai KD1, KD2, KD3, dan KD4 adalah 0.807, 0.734, 0.893, dan 0.681. Nilai KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, dan KP6 adalah -0.690, 0.717, 0.706, 0.570, 0.817, dan 0.779. Nilai KPI1, KPI2, KPI3, KPI4, dan KPI5 adalah 0.634, 0.721, 0.809, 0.568, dan 0.782. Nilai PTE1, PTE2, PTE3, dan PTE4 adalah 0.929, 0.799, 0.921, dan 0.643. Nilai BO1, BO2, BO3, BO4, dan BO5 adalah 0.406, 0.902, 0.955, 0.953, dan 0.945. Nilai KO1, KO2, KO3, KO4, dan KO5 adalah 0.837, 0.955, 0.971, 0.967, dan 0.669. Nilai KK1, KK2, KK3, KK4, dan KK5 adalah 0.866, 0.790, 0.832, 0.755, dan 0.894.

Berdasarkan output *outer loadings* dapat diketahui bahwa KP1 dan BO1 memiliki nilai dibawah 0,5, sehingga KP1 dan BO1 harus dikeluarkan dari model. Selanjutnya, model diestimasi kembali dengan membuang indikator KP1 dan BO1. Hasil menunjukkan bahwa semua

indikator telah memenuhi *convergent validity* karena semua *loadings factor* memiliki nilai diatas 0,5.

Untuk uji reliabilitas dapat diketahui dari *Composite Reliability* dari masing-masing variabel. Menurut Gozhali (2008) konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* diatas 0,70. Hasil *Composite Reliability* menunjukkan nilai PP, KD, KP, KPI, PTE, BO, KO, dan KK adalah 0.881, 0.862, 0.743, 0.832, 0.898, 0.930, 0.948, dan 0.916. Dengan demikian, konstruk dapat dinyatakan reliabel karena telah memenuhi *Composite Reliability*.

Tabel 3.2
Result for Composite Reliability Manajemen Sekolah

Composite Reliability	
PP	0.881
KD	0.862
KP	0.743
KPI	0.832
PTE	0.898
BO	0.930
KO	0.948
KK	0.916

Sumber: Output PLS, 2014

3.4.3. Evaluasi Measurement (Outer) Model Guru

Hasil output *outer loadings* pada guru menunjukkan nilai PP1, PP2, PP3, PP4, dan PP5 adalah 0.914, 0.804, 0.963, 0.597, dan 0.850. Nilai KD1, KD2, KD3, dan KD4 adalah 0.623, 0.959, 0.837, dan 0.891. Nilai KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, dan KP6 adalah 0.771, 0.536, 0.961, 0.979, 0.956, dan 0.929. Nilai KPI1, KPI2, KPI3, KPI4, dan KPI5 adalah 0.953, 0.618, 0.842, 0.931, dan 0.964. Nilai PTE1, PTE2, PTE3, dan PTE4

adalah 0.773, 0.724, 0.797, dan 0.840. Nilai BO1, BO2, BO3, BO4, dan BO5 adalah 0.819, 0.661, 0.940, 0.929, dan 0.958. Nilai KO1, KO2, KO3, KO4, dan KO5 adalah 0.754, 0.967, 0.924, 0.941, dan 0.970. Nilai KK1, KK2, KK3, KK4, dan KK5 adalah 0.975, 0.961, 0.961, 0.772, dan 0.815.

Hasil output *outer loadings* menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena semua *loadings factor* memiliki nilai diatas 0,5. Dengan demikian tidak ada indikator yang perlu didrop dari model.

Untuk uji reliabilitas dapat diketahui dari *Composite Reliability* dari masing-masing variabel. Menurut Gozhali (2008) konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* diatas 0,70. Hasil *Composite Reliability* menunjukkan nilai PP, KD, KP, KPI, PTE, BO, KO, dan KK adalah 0.919, 0.901, 0.948, 0.939, 0.865, 0.962, 0.938, dan 0.955. Dengan demikian, konstruk dapat dinyatakan reliabel karena telah memenuhi *Composite Reliability*.

Tabel 3.3
Result for Composite Reliability Guru

<i>Composite Reliability</i>	
PP	0.919
KD	0.901
KP	0.948
KPI	0.939
PTE	0.865
KO	0.962
BO	0.938
KK	0.955

Sumber: Output PLS, 2014

3.4.4. Evaluasi Measurement (Outer) Model Murid

Hasil output *outer loadings* pada murid menunjukkan nilai PP1, PP2, PP3, PP4, dan PP5 adalah 0.975, 0.957, 0.963, 0.756, dan 0.831. Nilai KD1, KD2, KD3, dan KD4 adalah 0.977, 0.969, 0.962, dan 0.794. Nilai KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, dan KP6 adalah 0.855, 0.736, 0.974, 0.599, 0.821, dan 0.724. Nilai KPI1, KPI2, KPI3, KPI4, dan KPI5 adalah 0.796, 0.539, 0.947, 0.971, dan 0.971. Nilai PTE1, PTE2, PTE3, dan PTE4 adalah 0.849, 0.527, 0.695, dan 0.545. Nilai BO1, BO2, BO3, BO4, dan BO5 adalah 0.876, 0.759, 0.967, 0.654, dan 0.892. Nilai KO1, KO2, KO3, KO4, dan KO5 adalah 0.852, 0.706, 0.922, 0.911, dan 0.941. Nilai KK1, KK2, KK3, KK4, dan KK5 adalah 0.829, 0.673, 0.936, 0.924, dan 0.953.

Hasil output *outer loadings* menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena semua *loadings factor* memiliki nilai diatas 0,5. Dengan demikian tidak ada indikator yang perlu didrop dari model.

Untuk uji reliabilitas dapat diketahui dari *Composite Reliability* dari masing-masing variabel. Menurut Ghozali (2008) konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* diatas 0,70. Hasil *Composite Reliability* menunjukkan nilai PP, KD, KP, KPI, PTE, BO, KO, dan KK adalah 0.955, 0.961, 0.909, 0.932, 0.755, 0.920, 0.939, dan 0.938. Dengan demikian, konstruk dapat dinyatakan reliabel karena telah memenuhi *Composite Reliability*.

Tabel 3.4
Result for Composite Reliability Murid

<i>Composite Reliability</i>	
PP	0.955
KD	0.961
KP	0.909
KPI	0.932
PTE	0.755
BO	0.920
KO	0.939
KK	0.938

Sumber: Output PLS, 2014

3.5 Definisi Operasional Variabel

Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah persepsi mengenai kecenderungan kecurangan (*fraud*) menurut pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid di Kabupaten Semarang, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, perilaku tidak etis, keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

3.5.1 Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Hall (2007) mendeskripsikan kecurangan (*fraud*) sebagai kesalahan penyajian suatu fakta yang material dan dilakukan satu pihak ke pihak lain dengan tujuan menipu dan membuat pihak lain merasa aman untuk bergantung pada fakta yang merugikan baginya. Variabel ini diukur dengan 5 pertanyaan yang ditujukan pada masing – masing objek mengenai kecurangan yang terjadi pada organisasi tersebut.

1. Pegawai Dinas Pendidikan

Association of Certified Fraud Examinations (ACFE) dalam Tuanakota 2007 membagi Kecenderungan kecurangan menjadi 3, yaitu:

- a. Kecurangan laporan keuangan
- b. Penyalahgunaan aset
- c. Korupsi

2. Manajemen Sekolah

David Chapman (2002) mengilustrasikan bentuk umum *fraud* di sektor pendidikan yang biasa terjadi pada tingkat sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Pengenaan biaya yang tidak sah,
- b. Pengalihan biaya sekolah,
- c. Penggelapan aset kantor dan memanipulasi data
- d. Pengalihan uang dalam dana buku.

3. Guru

David Chapman (2002) mengilustrasikan bentuk umum *fraud* di sektor pendidikan yang biasa terjadi pada Level guru adalah sebagai berikut:

- a. Jual skor tes / nilai
- b. Guru sering membolos untuk mengakomodasi pendapatan lain,
- c. Menciptakan kebutuhan untuk les privat
- d. menggunakan perlengkapan sekolah tidak sesuai aturan
- e. Mengurangi waktu dalam mengajar.

4. Murid

Menurut Hallak dan Poisson (2005) dalam tipologi peluang melakukan kecurangan pada sektor pendidikan pada area pemeriksaan dan diploma yaitu:

- a. Penjualan informasi
- b. Favouritisme
- c. Nepotisme
- d. Suap
- e. Penipuan Akademik

Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju semakin tinggi nilai yang ditunjukkan maka semakin tinggi frekuensi kecurangan yang terjadi.

3.5.2 Penegakan Peraturan

Peraturan adalah ketentuan yang mengikat warga kelompok tertentu, dipakai sebagai panduan, tatanan, dan kendalikan tingkah laku yang sesuai dan diterima. Dibawah UUD 1945, terdapat peraturan pemerintah yang mengatur tentang Keuangan daerah yaitu PP No. 58 tahun 2005. Variabel penegakan peraturan diukur dengan indikator :

1. Ketaatan terhadap hukum
2. Proses Penegakan Hukum
3. Peraturan Organisasi
4. Disiplin Kerja
5. Tanggung jawab

3.5.3 Keadilan Distributif

Keadilan distributif didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang keadilan pendistribusian sumberdaya organisasi yang mengevaluasi distribusi hasil-hasil organisasi, dengan memperhatikan beberapa aturan distributif, yang paling sering digunakan adalah hak menurut keadilan dan kewajaran (Rendy, 2010). Pengukuran variabel ini menggunakan 4 item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Colquitt (2001) dalam Pristiyanti (2012). Indikator variabel :

1. Kompensasi menggambarkan usaha yang dilakukan
2. Kompensasi menggambarkan apa yang diberikan kepada perusahaan
3. Kompensasi sesuai dengan kinerja

3.5.4 Keadilan Prosedural

Definisi keadilan prosedural menurut Kreitner dan Kinicki (2003) adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan. Pengukuran variabel ini menggunakan 7 item pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian Colquitt (2001) dalam Pristiyanti (2012). Indikator variabel:

1. Prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan
2. Penetapan prosedur kompensasi melibatkan karyawan / prosedur kompensasi diaplikasikan secara konsisten
3. Prosedur kompensasi tidak mengandung kepentingan tertentu
4. Prosedur kompensasi didasarkan pada informasi yang akurat
5. Prosedur kompensasi memungkinkan pemberian masukan dan koreksi
6. Prosedur kompensasi sesuai dengan etika dan moral

3.5.5 Keefektifan Pengendalian Internal

SA seksi 319 dalam Mulyadi (2002) mendefinisikan pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan efektivitas dan efisiensi operasi. Variabel ini diukur dengan lima item pertanyaan yang dikembangkan oleh Wilopo (2006). Indikator Variabel :

1. Penerapan wewenang dan tanggungjawab
2. Pencatatan transaksi/kejadian
3. Pengendalian fisik
4. Sistem administrasi/akuntansi
5. Pemantauan dan evaluasi

3.5.6 Perilaku Tidak Etis

Buckley *et al.*, (1998 dalam Wilopo, 2006) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Perilaku tidak etis diukur dengan empat item pertanyaan (wilopo, 2006) dengan indikator sebagai berikut:

1. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kedudukan (*abuse position*)
2. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*)

3. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*)
4. Perilaku manajemen yang tidak berbuat apa-apa (*no action*)

3.5.7 Budaya etis Organisasi

Budaya etis organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbin, 2002). Pengukuran dilakukan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Robins (2008) berupa 5 item pertanyaan. Indikator variabel:

1. Model peran yang *visible*
2. Komunikasi harapan-harapan etis
3. Pelatihan etis
4. Hukuman bagi tindakan etis
5. Mekanisme perlindungan etika

3.5.8 Komitmen Organisasi

Komitmen dalam organisasi menunjukkan tentang sikap individu terhadap organisasi. Sejuahmana loyalitas individu dapat diukur dengan tingkat komitmen yang dimiliki untuk membela organisasi tersebut. Pengukuran dilakukan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Luthans (2006) dalam Pristiyanti (2012) terdiri dari 8 item pertanyaan. Indikator Variabel komitmen organisasi:

1. Bekerja melalui target
2. Membanggakan organisasi kepada orang lain
3. Menerima semua tugas
4. Kesamaan nilai
5. Bangga menjadi bagian dari organisasi
6. Organisasi merupakan inspirasi
7. Gembira memilih bekerja pada organisasi
8. Peduli pada nasib organisasi

3.6 Metode Analisis Data

Penganalisan data merupakan suatu proses lanjutan dari proses pengolahan data untuk melihat bagaimana menginterpretasikan data, kemudian menganalisis data dari hasil yang sudah ada pada tahap hasil pengolahan data (Prasetyo dan Jannah, 2008).

3.6.1 Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif sederhana. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu kepatuhan terhadap peraturan daerah, keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi, keefektifan pengendalian internal, perilaku tidak etis, budaya etis organisasi, dan kecenderungan kecurangan pegawai dinas pendidikan, manajemen sekolah, guru, dan murid.

3.6.1.1 Kategori Variabel Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

1. Rentang :

Skor maksimal adalah jumlah soal x 5 (skor maksimal)

Skor minimal adalah jumlah soal x 1 (skor minimal)

2. Banyaknya kelas :

Sesuai dengan skala likert yaitu 5.

3. Panjangnya kelas interval :

$$P = \frac{\text{Rentang Kelas} + 1}{\text{Banyak kelas}}$$

3.6.1.2 Kategori Variabel Penegakan Peraturan

1. Rentang :

Skor maksimal adalah jumlah soal x 5 (skor maksimal)

Skor minimal adalah jumlah soal x 1 (skor minimal)

2. Banyaknya kelas :

Sesuai dengan skala likert yaitu 5.

3. Panjangnya kelas interval :

$$P = \frac{\text{Rentang Kelas} + 1}{\text{Banyak kelas}}$$

3.6.1.2 Kategori Variabel Keadilan Distributif

1. Rentang :

Skor maksimal adalah jumlah soal x 5 (skor maksimal)

Skor minimal adalah jumlah soal x 1 (skor minimal)

2. Banyaknya kelas :

Sesuai dengan skala likert yaitu 5.

3. Panjangnya kelas interval :

$$P = \frac{\text{Rentang Kelas} + 1}{\text{Banyak kelas}}$$

3.6.1.2 Kategori Variabel Keadilan Prosedural

1. Rentang :

Skor maksimal adalah jumlah soal x 5 (skor maksimal)

Skor minimal adalah jumlah soal x 1 (skor minimal)

2. Banyaknya kelas :

Sesuai dengan skala likert yaitu 5.

3. Panjangnya kelas interval :

$$P = \frac{\text{Rentang Kelas} + 1}{\text{Banyak kelas}}$$

3.6.1.2 Kategori Variabel Keefektifan Sistem Pengendalian Internal

1. Rentang :

Skor maksimal adalah jumlah soal x 5 (skor maksimal)

Skor minimal adalah jumlah soal x 1 (skor minimal)

2. Banyaknya kelas :

Sesuai dengan skala likert yaitu 5.

3. Panjangnya kelas interval :

$$P = \frac{\text{Rentang Kelas} + 1}{\text{Banyak kelas}}$$

3.6.1.2 Kategori Variabel Perilaku Tidak Etis

1. Rentang :

Skor maksimal adalah jumlah soal x 5 (skor maksimal)

Skor minimal adalah jumlah soal x 1 (skor minimal)

2. Banyaknya kelas :

Sesuai dengan skala likert yaitu 5.

3. Panjangnya kelas interval :

$$P = \frac{\text{Rentang Kelas} + 1}{\text{Banyak kelas}}$$

3.6.1.2 Kategori Variabel Budaya Organisasi

1. Rentang :

Skor maksimal adalah jumlah soal x 5 (skor maksimal)

Skor minimal adalah jumlah soal x 1 (skor minimal)

2. Banyaknya kelas :

Sesuai dengan skala likert yaitu 5.

3. Panjangnya kelas interval :

$$P = \frac{\text{Rentang Kelas} + 1}{\text{Banyak kelas}}$$

3.6.1.2 Kategori Variabel Komitmen Organisasi

1. Rentang :

Skor maksimal adalah jumlah soal x 5 (skor maksimal)

Skor minimal adalah jumlah soal x 1 (skor minimal)

2. Banyaknya kelas :

Sesuai dengan skala likert yaitu 5.

3. Panjangnya kelas interval :

$$P = \frac{\text{Rentang Kelas} + 1}{\text{Banyak kelas}}$$

3.6.2 Statistik Inferensial

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Kelebihan *PLS* yaitu dapat digunakan dengan jumlah sampel yang tidak besar dan dapat diterapkan pada semua skala data (Ghozali, 2011). Dengan *PLS* akan dilakukan teknik *SEM (Structural Equation Model)* yang hampir sama dengan regresi tapi secara simultan menggunakan alur struktural. *SEM* dipilih karena kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi atau faktor dari sebuah konsep melalui indikator-indikator empiris serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh antar faktor yang secara teoritis ada (Ferdinand, 2002) Menurut Pristiyanti (2012) Kelebihan penggunaan *SEM* adalah *SEM* memiliki kemampuan untuk menggambarkan pola hubungan antara konstruk laten dan variabel *manifest*, *SEM* juga memiliki kemampuan untuk mengestimasi hubungan antar variabel yang bersifat *multiple relationship* yang dibentuk dalam model struktural.

PLS merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk tujuan prediksi, hal ini terutama pada kondisi dimana indikator bersifat formatif, atau ketika penelitian ini masih tidak pasti karena variabel seharusnya termasuk pada sebuah model atau berhubungan diantara variabel dengan model atau berhubungan diantara variabel dengan model *miss-specified* akan

menghasilkan perkiraan *inferior varians* sesuai yang dijelaskan *PLS*. *Missing variables* dan *miss-specification* lain hanya memiliki sedikit efek estimasi yang dibuat oleh *PLS* (Ghozali, 2006 dalam Rahardian, 2011). Estimasi parameter menggunakan *PLS* dikategorikan menjadi 3 yaitu, *weight estimate* untuk menciptakan skor variabel laten, *path estimate* untuk menghubungkan antar variabel laten dengan indikatornya, dan *means* serta lokasi parameter sebagai indikator dan variabel laten.

Terdapat 2 model analisis jalur dalam *PLS* yaitu:

1. Menilai *outer model* atau *measurement model*

Evaluasi *Outer Model* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas hubungan antara konstruk dengan indikator-indikatornya (Ardiana, 2012). Tahap pertama adalah menguji *convergent validity*, yang dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan konstruksya. Indikator dianggap *reliable* jika memiliki nilai korelasi diatas 0,7. Skor loading 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima (Ghozali, 2011). Dengan demikian indikator yang memiliki nilai korelasi dibawah 0,5 harus di drop dari model kecuali untuk indikator yang berhubungan formatif terhadap variabel konstruksya.

Kedua dengan *discriminan validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya maka menunjukkan konstruk laten yang

memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik dari pada ukuran blok lainnya (Rahardian, 2011).

Ketiga dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Imam Ghozali, 2008). *Composite reability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha* (Ghozali, 2008).

2. *Inner Model*

Menilai *inner model* adalah melihat hubungan antara konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter *path* dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Pengambilan keputusan atas penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t-statistic* dan nilai t-tabel, jika *t-statistic* lebih kecil dari nilai t-tabel, maka H_0 diterima, jika nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (*inner model*) dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Selain itu juga dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi *t-statistics*. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian.

Pengambilan keputusan atas penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hipotesis yang menyatakan pengaruh negatif akan diterima jika arah hubungannya negatif dengan dengan nilai *T-statistic* diatas nilai 1,96.
2. Hipotesis yang menyatakan pengaruh positif akan diterima jika arah hubungannya positif dengan dengan nilai *T-statistic* diatas nilai 1,96.
3. Hipotesis yang menyatakan pengaruh negatif akan ditolak jika arah hubungannya positif meskipun nilai *T-statistic* diatas nilai 1,96.
4. Hipotesis yang menyatakan pengaruh positif akan ditolak jika arah hubungannya negatif meskipun nilai *T-statistic* diatas nilai 1,96.

Tabel 3.5
Ilustrasi Uji Hipotesis Berdasarkan *Path Coefficient*

<i>Variabel</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>Keputusan</i>
KD -> <i>Fraud</i>	X	Y	Ha ditolak/diterima
KP -> <i>Fraud</i>	X	Y	Ha ditolak/diterima
PP -> <i>Fraud</i>	X	Y	Ha ditolak/diterima
SPI -> <i>Fraud</i>	X	Y	Ha ditolak/diterima
PTE -> <i>Fraud</i>	X	Y	Ha ditolak/diterima
BO -> <i>Fraud</i>	X	Y	Ha ditolak/diterima
KO -> <i>Fraud</i>	X	Y	Ha ditolak/diterima

Sumber: data diolah, 2014

Tabel 3.6
Kriteria Penerimaan Dan Penolakan Hipotesis

Original Sample	T-Statistics	Keputusan
x (negatif)*	$y < 1,96$	Hipotesis ditolak
x (negatif)*	$y > 1,96$	Hipotesis diterima
x (positif)**	$y < 1,96$	Hipotesis ditolak
x (positif)**	$y > 1,96$	Hipotesis diterima

Sumber: data diolah, 2014

* pada hipotesis yang menyatakan negatif

** pada hipotesis yang menyatakan positif

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan menurut persepsi 4 obyek penelitian sebagai berikut:

5.1.1 Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang

1. Penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Semarang. Penegakan peraturan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator PP4, yaitu mengenai kedisiplinan jam kerja yang berlaku di instansinya.
2. Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Semarang. Keadilan distributif termasuk dalam kategori sangat adil. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KD1, yaitu mengenai gambaran kesesuaian gaji dan kompensasi terhadap usaha yang telah dikerjakan.
3. Keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Semarang. Keadilan prosedural termasuk dalam kategori adil. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KP2, yaitu mengenai prosedur penggajian dan kompensasi lain yang diterima.

4. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Semarang. Keefektifan pengendalian internal termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KPI4, yaitu mengenai pencatatan seluruh informasi kegiatan operasional secara sistemik.
5. Perilaku tidak etis tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Semarang. Perilaku tidak etis termasuk dalam kategori sangat rendah. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator PTE1, yaitu mengenai penggunaan kendaraan dinas untuk keperluan pribadi.
6. Budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Semarang. Budaya etis organisasi termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator BO5, yaitu mengenai lingkup pemeriksaan inspektorat yang meliputi perlindungan etika pegawai.
7. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada pegawai Dinas Pendidikan di Kabupaten Semarang. Komitmen organisasi termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata tertinggi ditunjukkan oleh indikator KO4, yaitu mengenai pilihan pegawai atas instansinya sebagai tempat bekerja daripada instansi lain.

5.1.2 Manajemen SMA Negeri di Kabupaten Semarang

1. Penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada manajemen SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Penegakan peraturan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator PP2, yaitu mengenai penanganan manajemen terhadap individu-individu pelanggar peraturan.
2. Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada manajemen SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Keadilan distributif termasuk dalam kategori adil. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KD2, yaitu mengenai kesesuaian gaji dan kompensasi terhadap tugas yang dikerjakan.
3. Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada manajemen SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Keadilan prosedural termasuk dalam kategori adil. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KP5, yaitu mengenai keterbatasan prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain dalam memberikan masukan dan koreksi.
4. Keefektifan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada manajemen SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Keefektifan sistem pengendalian internal termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan

oleh indikator KPI4, yaitu mengenai pencatatan seluruh informasi kegiatan operasional secara sistemik.

5. Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada manajemen SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Perilaku tidak etis termasuk dalam kategori sangat rendah. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator PTE3, yaitu mengenai penerimaan gratifikasi yang berasal dari supplier yang ditunjuk oleh instansi.
6. Budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada manajemen SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Budaya etis organisasi termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator BO2, yaitu mengenai pengadaan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi, yang menjelaskan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilema etika yang mungkin muncul.
7. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada manajemen SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Komitmen organisasi termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KO3, yaitu mengenai kesediaan manajemen untuk menerima segala bentuk penugasan dari instansinya.

5.1.3 Guru SMA Negeri di Kabupaten Semarang

1. Penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada guru SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Penegakan peraturan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator PP4, yaitu mengenai kedisiplinan jam kerja guru yang berlaku di instansinya.
2. Keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada guru SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Keadilan distributif termasuk dalam kategori adil. Rata-rata tertinggi ditunjukkan oleh indikator KD4, yaitu mengenai kesesuaian gaji dan kompensasi terhadap tugas pokok organisasi (tupoksi) yang telah dikerjakan.
3. Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada guru SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Keadilan prosedural termasuk dalam kategori adil. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KP6, yaitu mengenai keterbatasan prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain untuk memberikan masukan dan koreksi.
4. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada guru SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Keefektifan pengendalian internal termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh

indikator KPI4, yaitu mengenai pencatatan seluruh informasi kegiatan belajar mengajar secara sistemik.

5. Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada guru SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Perilaku tidak etis termasuk dalam kategori sangat rendah. Rata-rata tertinggi ditunjukkan oleh indikator PTE4, yaitu mengenai ketidakpedulian terhadap kecurangan yang dilakukan oleh teman kerja.
6. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada guru SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Budaya organisasi termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator BO3, yaitu mengenai pengadaan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi, yang menjelaskan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilema etika yang mungkin muncul.
7. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada guru SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Komitmen organisasi termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KO3, yaitu mengenai kesediaan guru untuk menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja di sekolah tersebut.

5.1.4 Murid SMA Negeri di Kabupaten Semarang

1. Penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada murid SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Penegakan peraturan termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator PP5, yaitu mengenai ketaatan murid terhadap tata tertib yang berlaku di sekolah.
2. Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada murid SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Keadilan distributif termasuk dalam kategori adil. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KD3, yaitu mengenai kesesuaian fasilitas terhadap jumlah uang SOT yang dibayarkan setiap bulannya.
3. Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada murid SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Keadilan prosedural termasuk dalam kategori adil. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KPI1, yaitu mengenai kesesuaian kriteria fasilitas sekolah yang diinginkan murid.
4. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada murid SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Keefektifan pengendalian internal termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KPI4, yaitu mengenai pencatatan absensi harian murid dalam suatu media (jurnal guru/papan absen).

5. Perilaku tidak etis tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada murid SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Perilaku tidak etis termasuk dalam kategori rendah. Rata-rata tertinggi ditunjukkan oleh indikator PTE4, yaitu mengenai ketidakpedulian murid ketika melihat murid lain bertindak sangat merugikan dilingkungan sekolah.
6. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada murid SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Budaya organisasi termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator BO1, yaitu mengenai perilaku guru yang dijadikan panutan bagi murid.
7. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada murid SMA Negeri di Kabupaten Semarang. Komitmen organisasi termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata terendah ditunjukkan oleh indikator KO3, yaitu mengenai minat murid untuk menjadi peserta didik sekolah yang ia jadikan tempat belajar saat ini.

5.2 Saran

Saran pada penelitian ini didasarkan atas kesimpulan diatas, serta keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Dinas Pendidikan dan pihak sekolah dapat memberikan sanksi yang tegas untuk setiap pelanggaran peraturan yang terjadi di instansinya. Upaya penegakan peraturan tanpa tebang pilih dapat mengatasi masalah

kedisiplinan dan memberi efek jera bagi pelanggar peraturan, sehingga dapat mewujudkan ketaatan terhadap peraturan pada instansi tersebut.

2. Diharapkan Dinas Pendidikan dan pihak sekolah untuk lebih memperhatikan kesesuaian hak berdasarkan kontribusi seseorang. Dengan demikian masing-masing pihak dapat mempersepsikan adanya keadilan distributif.
3. Diharapkan Dinas Pendidikan dan pihak sekolah lebih memperhatikan berjalannya suatu prosedur dan memberikan kesempatan bagi seseorang yang terlibat didalamnya untuk menyampaikan masukan atas kebijakan prosedural pada instansinya.
4. Diharapkan Dinas Pendidikan dan pihak sekolah agar lebih memperhatikan pencatatan seluruh informasi kegiatan yang terjadi pada instansinya secara sistemik dan akuntabel. Hal ini diperlukan untuk menjaga kepercayaan publik dan menghindari terjadinya kecurangan oleh pihak-pihak tertentu.
5. Diharapkan Dinas Pendidikan dan pihak sekolah agar lebih memperkuat sistem pengendalian internal pada instansinya. Hal ini dapat menekan tingkat kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang akan dilakukan oleh pihak-pihak yang berperilaku tidak etis dilingkungan instansi.
6. Diharapkan Dinas Pendidikan dan pihak sekolah agar lebih memperhatikan mengenai penanganan masalah etika yang bertentangan dengan budaya etis organisasi. Individu yang telah tersosialisasi budaya etis organisasi dengan sendirinya akan berperilaku etis karena terbawa oleh lingkungan etisnya. Dengan demikian budaya etis tersebut dapat menekan potensi kecenderungan kecurangan (*fraud*).

7. Diharapkan Dinas Pendidikan dan pihak sekolah agar lebih memperhatikan kedekatan emosional terhadap pihak-pihak yang terikat dalam satu organisasi. Hal ini berkontribusi dalam pembentukan sinergi antara organisasi dengan anggotanya. Keselarasan hubungan antara organisasi dengan anggotanya dapat memperkuat komitmen organisasi sehingga dapat menekan kecenderungan kecurangan (*fraud*).
8. Penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel moralitas, hal ini dikarenakan adanya pengaruh baik dan buruk yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan sifat moralnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE).2004.*Report to Nation on Occupational Fraud and Abuse*. The Association of Certified Fraud Examiners, Inc.
- Batool,Saeeda et al.2011.*Cheating Behavior among Undergraduate Students*.International Journal of Business and Social Science.Vol.2 No. 3,pp 246-254. Undergraduate Students of Business Administration.NUST Business School.
- Chapman, David.2002.*Corruption and the Education Sector*.Management Systems International.
- Christofel, Rendy. 2010.”Moderasi Pengendalian Internal pada Hubungan Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Tingkat Kecurangan (*Fraud*). *Skripsi*.Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP
- Cieslewisc, Joshua K.2012.”The Fraud Model in International Contexts: A Call to Include Societal-level Influences in The Model”. *Journal of Forensic and Investigative Accounting vol. 4 issue 1*.
- Davison, H. Kristl et. al. 2013. “How Individual Performance Affects Variability of Peer Evaluations in Classroom Teams: A Distributive Justice Perspective”. *Journal of Management Education* 2014, Vol. 38(1) 43–85.
- Fagbohunbe *et al*.2012. “Gender and Organizational Factors as Determinants of Workplace Fraudulent Behaviours in Nigeria:An Emprical Analysis”. *International Journal of Bussiness Trends and Technology- vol. 2 issue 2*.
- Falah, Syaikhul SE, M.Si. 2007. “Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika”. *Simposium Nasional Akuntansi 10*
- Ferdinand, Augusty.2002.”Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen”. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fitri, Ratna.2010.“Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja: Studi Kasus Pada Akademisi Universitas Muria Kudus”.Universitas Muria Kudus.
- Glifandi Hari Fauwzi, Mohammad. 2011. “Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi , Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”. *Skripsi*.Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP

- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square-PLS Edisi 1*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square-PLS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, James. 2007. *Accounting Information System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hallak, Jacques dan Poisson, Muriel. 2005. *Ethics and Corruption: an overview*. Journal of Education for International Development.
- Harahap, Sofyan. 2007. *Teori Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasmarini, Dwi Penny. 2008. "Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Distribusi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif". *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 17 No. 1 Juli 2008. UNDIP.
- [Http://regional.kompas.com/read/2013/11/02/1518477/Sering.Minta.Uang.Kepala.UPTD.Dilaporkan.Kepala.Sekolah.Bone](http://regional.kompas.com/read/2013/11/02/1518477/Sering.Minta.Uang.Kepala.UPTD.Dilaporkan.Kepala.Sekolah.Bone) (diunduh tanggal 5 November 2013).
- [Http://www.suaramerdeka.com/v2/index.php/read/cetak/2013/09/03/235554/Orang-Tua-Lapor-DPRD](http://www.suaramerdeka.com/v2/index.php/read/cetak/2013/09/03/235554/Orang-Tua-Lapor-DPRD) (diunduh tanggal 5 November 2013).
- [Http://www.tribunnews.com/regional/2013/11/05/guru-plesiran-ke-jakarta-siswa-smp-di-tanah-laut-telantar](http://www.tribunnews.com/regional/2013/11/05/guru-plesiran-ke-jakarta-siswa-smp-di-tanah-laut-telantar) (diunduh tanggal 5 November 2013).
- [Http://edukasi.kompas.com/read/2013/05/24/18460461/koalisi.pendidikan.temukan.bukti.kecurangan.un.2013](http://edukasi.kompas.com/read/2013/05/24/18460461/koalisi.pendidikan.temukan.bukti.kecurangan.un.2013) (diunduh tanggal 5 November 2013).
- [Http://id.wikipedia.org/wiki/Pengendalian_intern](http://id.wikipedia.org/wiki/Pengendalian_intern) (diunduh tanggal 5 November 2013).
- [Http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi](http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi) (diunduh tanggal 5 November 2013).
- Huda, Mohammad Choirul. 2011. "Peran Peraturan Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa di MAN Malang II Batu". *Skripsi*. Malang : UIN Malang
- Idrus Aliyu, Ruwaidah. 2012. "Teori Atribusi Dalam Pembelajaran Mata Kuliah Psikologi Pendidikan". Universitas Negeri Gorontalo.
- Ikhsan, Arfan & Muhammad Ishak .2005. "Akuntansi Keperilakuan". Jakarta: Salemba Empat.

- Ivancevich *et al.* 2006. "Perilaku dan Manajemen Organisasi". Jakarta : Erlangga.
- Jatiningtyas, Nurani .2011. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Fraud* Pengadaan Barang/Jasa Pada Lingkungan Instansi Pemerintah Di Wilayah Semarang". *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Jogiyanto.2010."Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman". Yogyakarta: BPFE.
- Karim,Sevari dan Ghavam,Ebrahimi.2011.*The Relationship between Self-control,Self-effectiveness, Academic Performance and Tendency towards Academic Cheating:A Case Report of a University Survey in Iran*.Malaysian Journal of Distance Education. Vol. 13 No. 2,pp 1-8. Univesity of Payam Nour.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia.2010. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. "Perilaku Organisasi". Salemba Empat: Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006.Organizational Behavior. New York : Mc Graw-Hill.
- Lou *et al.*2009. "Fraud Risk Factor of the Fraud Triangle Assesing the Likelihood of Fraudulent Financial Reporting".*Journal of Bussines & Economic Research volume 7 number 2*.
- Mark S. Beasley dkk.2010.COSO fraudstudy 2010: An Analysis of U.S. Public Companies"
- Maryadi. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerjaterhadap Disiplin Kerja Guru Sd Di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang". *JMP*, Volume 1 Nomor 2, Agustus 2012
- Mc Cornac, Dennis C.2012.*The Challenge of Corruption in higer education:the case of Vietnam*.Asian Education and Development Studies.Vol.1 No.3
- Mariani. 2012. "Anteseden Dan Moderasi Kualitas Pengendalian Internal Terhadap Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dan Kinerja Karyawan" *Skripsi*.Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP
- Mulyadi. 2002 ."Auditing". Jakarta : Salemba Empat.
- Najahningrum, Anik Fatun. 2013. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY". *Skripsi*. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.

- Naruedomkul, Pornchai. 2010. "Organization Frauds in Thailand: A Survey on Risk Factors". *International Journal of Criminal Justice Sciences* Vol 5 Issue 1 January – June 2010.
- Nashohah, Wrastari. "Prediktor Intensi Kecurangan Akademik Ditinjau dari Minat Personal, Struktur Tujuan Kelas, dan Orientasi Tujuan Personal pada Siswa SMA". *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan* Vol. 1, No. 03, Desember 2012.
- Norbarani, Listiana. 2012. "Pendeteksian Kecurangan laporan Keuangan dengan Analisis *Fraud Triangle* yang Diadopsi dalam SAS No.99". *Skripsi*.Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Noorver, Lembi. 2006. "Evaluation of the effectiveness of internal control over financial reporting". Thesis. Faculty of economics and business administration. University of Tartu.
- Anisa, Nur Widya. 2012. "Pengaruh *Financial Expertise Of Committee Audit Member*, Kepemilikan Manajerial, Ukuran Perusahaan Dan *Leverage* Terhadap Terjadinya Kecurangan Pelaporan Keuangan (Studi Pada Perusahaan-Perusahaan Yang *Listed (Gopublic)* Di Bursa Efek Jakarta (Bej) Periode 2002-2006)". *Skripsi*.Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Pramudita, Aditya.2013."Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga". *Accounting Analysis Journal* 2 2013. Universitas Negeri Semarang.
- Prasetyo, Adrian Budi. 2011. Kualitas Prosedur Pengendalian Internal : *Antecedents* Dan Pengaruh *Moderating* Pada Keadilan Organisational Dan Kecurangan Pegawai. *Skripsi*.Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Prasetyo dan Jannah. 2008. "Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi". PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Prajitno, Sugiarto. 2010. "Perbedaan persepsi akuntan 272ublic, akuntan perusahaan, dan akuntan pendidik terhadap etika bisnis dan etika profesi akuntan". Fakultas Ekonomi. UKI.
- Pristiyanti, Ika Ruly.2012."Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan." *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi UNNES.
- Rae, Kirsty and nava Subramaniam.2008."Quality of Internal Control Procedures Antecedents and Moderating Effect on Organizational Justice and Employee Fraud." *manajerial Auditing Journal* vol. 23 no. 2, 2008 pp 104-124.

- Rahardian, Ariawan Aji. 2011. "Analisis Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Perusahaan: Suatu Analisis dengan Pendekatan Partial Least Squares". *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Ratri Kusumastuti, Nur. 2012. "Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening". *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robins, P Stephen. 2006. "Perilaku Organisasi Edisi 10". *Prentice Hall Pearson Educational International, PT Ideks*. Jakarta: Gramedia.
- Rudianto. 2012. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (*Fraud*): Persepsi Pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) se-Kota Semarang. *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi UNNES,
- Simanjuntak, Riduan. 2011. *Kecurangan: Pengertian Dan Pencegahan*. (diunduh dari www.asei.co.id/internal/docs/Asei_Kecurangan.docs, diunduh tanggal 5 November 2013).
- Sudharto. 2012. "Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Guru". *JMP*, Volume 1 Nomor 2, Agustus 2012. FIP IKIP PGRI Semarang.
- Sugiyono. 2010. "Metode Penelitian Pendidikan". Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, Firma. 2007. "Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi". Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Tanaka, Shinchiro. 2001. *Corruption in Seducation Sector Development: a suggestion for anticipatory strategy*. *The International Journal of Education Management*. pp.158-166.
- Thoyibatun, Siti. 2009. "Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan volume 16 nomor 2* :245-260.
- Toni, Siboro Danri. 2006. "Persepsi Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik Yang Berafiliasi Dan Non – Afiliasi Terhadap Efektivitas Metode –

Metode Pendeteksian Dan Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris Di DKI Jakarta)". *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP.

Tuanakotta, Theodorus. 2007. "Akuntansi Forensik & Audit Investigatif" Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

V.Rachmadi Parmono, 2003, "Deteksi Dini Tindak Kecurangan Dalam Perusahaan". *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Vol.3 No.6/7/8. November 2002-2003. pp.36-42.

Wilopo. 2006. "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia." *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.

Wilopo. 2008. "Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Perilaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi di Pemerintahan : Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan." *Ventura vol. 11 no. 1*.

Zainal, Khalim. 2007. "Program Sistem Penalti: Kaedah Alternatif Bagi Pengurusan Disiplin Pelajar". *Jurnal Pendidikan 32 (2007) 61-76*.

Zulkarnain, Rifqi Mirza. 2013. "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada Dinas Kota Surakarta". *Accounting Analysis Journal 2 2013*. Universitas Negeri Semarang.

Lampiran 1

No.	Variabel	Indikator
1.	Penegakan Peraturan (Zulkarnain, 2013)	1. Ketaatan terhadap hukum 2. Proses Penegakan Hukum 3. Peraturan Organisasi 4. Disiplin Kerja 5. Tanggung jawab
2.	Keadilan Distributif (Colquitt,2001 dalam Pristiyanti, 2012)	1. Kompensasi menggambarkan usaha yang dilakukan 2. Kompensasi menggambarkan apa yang diberikan kepada perusahaan 3. Kompensasi sesuai dengan kinerja
3.	Keadilan Prosedural (Colquitt,2001 dalam Pristiyanti, 2012)	1. Prosedur kompensasi mengekspresikan pandangan dan perasaan 2. Penetapan prosedur kompensasi melibatkan karyawan / prosedur kompensasi diaplikasikan secara konsisten 3. Prosedur kompensasi tidak mengandung kepentingan tertentu 4. Prosedur kompensasi didasarkan pada informasi yang akurat 5. Prosedur kompensasi memungkinkan pemberian masukan dan koreksi 6. Prosedur kompensasi sesuai dengan etika dan moral

No.	Variabel	Indikator
4.	Keefektifan Pengendalian Internal Wilopo (2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan wewenang dan tanggungjawab 2. Pencatatan transaksi/kejadian 3. Pengendalian fisik 4. Sistem administrasi/akuntansi 5. Pemantauan dan evaluasi
5.	Perilaku Tidak Etis Wilopo (2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kedudukan (<i>abuse position</i>) 2. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (<i>abuse resources</i>) 3. Perilaku manajemen yang menyalahgunakan kekuasaan (<i>abuse power</i>) 4. Perilaku manajemen yang tidak berbuat apa-apa (<i>no action</i>)
6.	Budaya Etis Organisasi (Robins, 2008 dalam Pristiyanti, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja melalui target 2. Membanggakan organisasi kepada orang lain 3. Menerima semua tugas 4. Kesamaan nilai 5. Bangga menjadi bagian dari organisasi 6. Organisasi merupakan inspirasi 7. Gembira memilih bekerja pada organisasi 8. Peduli pada nasib organisasi

No.	Variabel	Indikator
7.	Komitmen Organisasi oleh Luthans (2006) dalam Pristiyanti (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Model peran yang <i>visible</i> 2. Komunikasi harapan-harapan etis 3. Pelatihan etis 4. Hukuman bagi tindakan etis 5. Mekanisme perlindungan etika
8.	a. <i>Fraud</i> pada Pegawai Dinas Pendidikan (Tuannakota, 2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecurangan laporan keuangan 2. Penyalahgunaan aset 3. Korupsi
	b. <i>Fraud</i> pada Manajemen Sekolah David Chapman (2002)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengenaan biaya yang tidak sah, 2. Pengalihan biaya sekolah, 3. Penggelapan aset kantor dan memanipulasi data 4. Pengalihan uang dalam dana buku.
	c. <i>Fraud</i> pada Guru David Chapman (2002)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jual skor tes / nilai 2. Guru sering membolos untuk mengakomodasi pendapatan lain, 3. Menciptakan kebutuhan untuk les privat 4. menggunakan perlengkapan sekolah tidak sesuai aturan 5. Mengurangi waktu dalam mengajar.
	d. <i>Fraud</i> pada Murid Hallak dan Poisson (2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penjualan informasi 2. Favouritisme 3. Nepotisme 4. Suap 5. Penipuan Akademik

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang

Di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agung Supriyo

NIM : 7211409068

Prodi : Akuntansi, S1

Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECURANGAN (*FRAUD*) MANAJEMEN PENDIDIKAN DI KABUPATEN SEMARANG : PERSEPSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, MANAJEMEN SEKOLAH, GURU, DAN MURID”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu, dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. **Kuesioner ini hanya untuk keperluan skripsi tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.**

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Contact Person : 089663442069

Hormat saya,

Agung Supriyo

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama* : _____ (*nama boleh tidak diisi)
2. Umur : _____ tahun
3. Jenis Kelamin :_(L)_Laki-laki_____ (P)_Perempuan_____
4. Jabatan: _____
5. Pangkat/Golongan : _____
6. Masa Kerja : _____ tahun _____ bulan
7. Pendidikan terakhir : _____

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat-pendapat umum mengenai kondisi di dalam instansi Saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Saudara dapat memberikan pendapat dengan memberikan tanda silang (X) antara 1 sampai dengan 5 pada pilihan yang tersedia.

Penilaian :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Peraturan adalah ketentuan yang mengikat warga kelompok tertentu, dipakai sebagai panduan, tatanan, dan kendalikan tingkah laku yang sesuai dan diterima setiap anggota harus menaati aturan yang berlaku; atau ukuran, kaidah yang dipakai sebagai tolok ukur untuk menilai atau membandingkan sesuatu (KBBI, 2010).

PENEGAKAN PERATURAN		SS	S	N	TS	STS
1	Di instansi tempat saya bekerja, terdapat aturan hukum/tata tertib yang berlaku	5	4	3	2	1
2	Di instansi tempat saya bekerja, saya merasa para pejabat tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan	5	4	3	2	1
3	Di instansi tempat saya bekerja, kegiatan operasional instansi dilaksanakan sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan pemerintah	5	4	3	2	1
4	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai datang dan pulang tepat waktu	5	4	3	2	1
5	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing.	5	4	3	2	1

Keadilan distributif adalah persepsi tentang keadilan pendistribusian sumberdaya organisasi yang mengevaluasi distribusi hasil-hasil organisasi, dengan memperhatikan beberapa aturan distributif, yang paling sering digunakan adalah hak menurut keadilan dan kewajaran (Rendy, 2010).

KEADILAN DISTRIBUTIF		SS	S	N	TS	STS
6	Gaji dan kompensasi lain yang saya terima di tempat kerja telah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya	5	4	3	2	1
7	Gaji dan kompensasi lain yang saya terima di tempat kerja telah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan	5	4	3	2	1
8	Gaji dan kompensasi lain yang saya terima di tempat kerja menggambarkan kontribusi saya terhadap instansi tempat saya bekerja	5	4	3	2	1
9	Gaji dan kompensasi lain yang saya terima di tempat kerja saya adalah sesuai dengan tupoksi.	5	4	3	2	1

Keadilan Prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan (Kreitner dan Kinicki, 2003)

KEADILAN PROSEDURAL		SS	S	N	TS	STS
10	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja telah sesuai dengan kriteria yang saya inginkan.	5	4	3	2	1
11	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain ditempat saya bekerja telah melibatkan para pegawai sehingga prosedur tersebut dapat diterima dengan baik.	5	4	3	2	1
12	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain ditempat saya bekerja telah diterapkan secara konsisten.	5	4	3	2	1
13	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain ditempat saya bekerja tidak berhubungan dengan kepentingan pihak tertentu.	5	4	3	2	1
14	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja didasarkan pada informasi yang akurat	5	4	3	2	1

Pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi, 2002).

KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL		SS	S	N	TS	STS
15	Di instansi tempat saya bekerja, sudah ada pembagian wewenang dan tanggungjawab yang jelas	5	4	3	2	1
16	Di instansi tempat saya bekerja, apabila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi harus dilaksanakan dan bukti pendukung harus disertakan.	5	4	3	2	1

17	Di instansi tempat saya bekerja, telah ditetapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi (kas, persediaan, dan lain-lain)	5	4	3	2	1
18	Di instansi tempat saya bekerja, seluruh informasi kegiatan operasional instansi harus dicatat dalam suatu sistem.	5	4	3	2	1
19	Di instansi tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal (keamanan kas, persediaan dsb)	5	4	3	2	1

Perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya (Buckley *et al.*, 1998 dalam Wilopo, 2006).

PERILAKU TIDAK ETIS		SS	S	N	TS	STS
20	Di instansi tempat saya bekerja, kendaraan dinas tidak akan digunakan untuk urusan diluar kedinasan.	5	4	3	2	1
21	Di instansi tempat saya bekerja, peralatan kantor tidak akan digunakan untuk keperluan pribadi.	5	4	3	2	1
22	Di instansi tempat saya bekerja, panitia pengadaan tidak mau menerima maupun meminta upeti kepada supplier yang ingin dimenangkan tendernya.	5	4	3	2	1
23	Di instansi tempat saya bekerja, karyawan tidak akan diam saja apabila melihat karyawan lain bertindak sangat merugikan dilingkungan tempatnya bekerja	5	4	3	2	1

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbin, 2002).

BUDAYA ORGANISASI		SS	S	N	TS	STS
24	Di instansi tempat saya bekerja, perilaku pimpinan dijadikan panutan bagi pegawai	5	4	3	2	1
25	Di instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi dan berbagai aturan etis yang dipatuhi oleh pegawai	5	4	3	2	1
26	Di instansi tempat saya bekerja, pernah diadakan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi, yang menjelaskan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilema etika yang mungkin muncul	5	4	3	2	1
27	Di instansi tempat saya bekerja segala perilaku tidak etis yang dilakukan akan diberi sanksi	5	4	3	2	1
28	Di instansi tempat saya bekerja lingkup pemeriksaan yang dilakukan inspektorat meliputi masalah perlindungan etika.	5	4	3	2	1

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi).

KOMITMEN ORGANISASI		SS	S	N	TS	STS
29	Saya bersedia untuk bekerja lembur agar instansi ini berhasil sukses	5	4	3	2	1
30	Saya merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa instansi tempat saya bekerja adalah instansi yang bagus	5	4	3	2	1
31	Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan instansi ini.	5	4	3	2	1

32	Saya lebih memilih untuk bergabung dengan instansi ini sebagai tempat saya bekerja daripada instansi lain	5	4	3	2	1
33	Saya sangat peduli dengan nasib instansi ini.	5	4	3	2	1

Kecurangan (*fraud*) adalah kesalahan penyajian suatu fakta yang material dan dilakukan satu pihak ke pihak lain dengan tujuan menipu dan membuat pihak lain merasa aman untuk bergantung pada fakta yang merugikan baginya (Hall, 2007).

KECENDERUNGAN KECURANGAN (<i>FRAUD</i>)		SS	S	N	TS	STS
34	Di instansi tempat saya bekerja, bukan masalah jika pengeluaran biaya dicatat tidak sesuai dengan nilai wajarnya.	5	4	3	2	1
35	Di instansi tempat saya bekerja, bukan masalah jika pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang	5	4	3	2	1
36	Di instansi tempat saya bekerja, bukan masalah jika harga beli peralatan/perlengkapan kantor dicatat tidak sesuai dengan nilai wajarnya	5	4	3	2	1
37	Di instansi tempat saya bekerja, bukan masalah jika perlengkapan/peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli.	5	4	3	2	1
38	Di instansi tempat saya bekerja, bukan masalah jika menggunakan bukti transaksi yang tidak sesuai sebagai bukti atas transaksi pengeluaran kantor.	5	4	3	2	1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i Manajemen SMA Negeri

Di Kabupaten Semarang

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agung Supriyo
NIM : 7211409068
Prodi : Akuntansi, S1
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECURANGAN (FRAUD) MANAJEMEN PENDIDIKAN DI KABUPATEN SEMARANG : PERSEPSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, MANAJEMEN SEKOLAH, GURU, DAN MURID”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu, dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. **Kuesioner ini hanya untuk keperluan skripsi tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.**

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Contact Person : 089663442069

Hormat saya,

Agung Supriyo

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama* : _____ (*nama boleh tidak diisi)
2. Umur : _____ tahun
3. Jenis Kelamin : _(L)_Laki-laki _____ (P)_Perempuan _____
4. Jabatan: _____
5. Pangkat/Golongan : _____
6. Masa Kerja : _____ tahun _____ bulan
7. Pendidikan terakhir : _____

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat-pendapat umum mengenai kondisi di dalam instansi Saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Saudara dapat memberikan pendapat dengan memberikan tanda silang (X) antara 1 sampai dengan 5 pada pilihan yang tersedia.

Penilaian :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Peraturan adalah ketentuan yang mengikat warga kelompok tertentu, dipakai sebagai panduan, tatanan, dan kendalikan tingkah laku yang sesuai dan diterima setiap anggota harus menaati aturan yang berlaku; atau ukuran, kaidah yang dipakai sebagai tolok ukur untuk menilai atau membandingkan sesuatu (KBBI, 2010).

PENEGAKAN PERATURAN		SS	S	N	TS	STS
1	Di sekolah tempat saya bekerja, terdapat aturan hukum/ tata tertib yang berlaku	5	4	3	2	1
2	Di sekolah tempat saya bekerja, saya merasa para pejabat tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan	5	4	3	2	1
3	Di instansi tempat saya bekerja, kegiatan operasional instansi dilaksanakan sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan pemerintah	5	4	3	2	1
4	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai datang dan pulang tepat waktu	5	4	3	2	1
5	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing.	5	4	3	2	1

Keadilan distributif adalah persepsi tentang keadilan pendistribusian sumberdaya organisasi yang mengevaluasi distribusi hasil-hasil organisasi, dengan memperhatikan beberapa aturan distributif, yang paling sering digunakan adalah hak menurut keadilan dan kewajaran (Rendy, 2010).

KEADILAN DISTRIBUTIF		SS	S	N	TS	STS
6	Gaji dan kompensasi lain yang saya terima di tempat kerja telah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya	5	4	3	2	1
7	Gaji dan kompensasi lain yang saya terima di tempat kerja telah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan	5	4	3	2	1
8	Gaji dan kompensasi lain yang saya terima di tempat kerja menggambarkan kontribusi saya terhadap instansi tempat saya bekerja	5	4	3	2	1
9	Gaji dan kompensasi lain yang saya terima di tempat kerja saya adalah sesuai dengan tupoksi.	5	4	3	2	1

Keadilan Prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan (Kreitner dan Kinicki, 2003)

KEADILAN PROSEDURAL		SS	S	N	TS	STS
10	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain ditempat saya bekerja telah melibatkan para pegawai sehingga prosedur tersebut dapat diterima dengan baik.	5	4	3	2	1
11	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain ditempat saya bekerja telah diterapkan secara konsisten.	5	4	3	2	1
12	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain ditempat saya bekerja tidak berhubungan dengan kepentingan pihak tertentu.	5	4	3	2	1
13	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di tempat saya bekerja didasarkan pada informasi yang akurat	5	4	3	2	1
14	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain ditempat saya bekerja memungkinkan saya memberi masukan dan koreksi	5	4	3	2	1

Pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi, 2002).

KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL		SS	S	N	TS	STS
15	Di instansi tempat saya bekerja, sudah ada pembagian wewenang dan tanggungjawab yang jelas	5	4	3	2	1
16	Di instansi tempat saya bekerja, apabila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi harus dilaksanakan dan bukti pendukung harus disertakan.	5	4	3	2	1

17	Di instansi tempat saya bekerja, telah ditetapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan instansi (kas, persediaan, dan lain-lain)	5	4	3	2	1
18	Di instansi tempat saya bekerja, seluruh informasi kegiatan operasional instansi harus dicatat dalam suatu sistem.	5	4	3	2	1
19	Di instansi tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal.	5	4	3	2	1

Perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya (Buckley *et al.*, 1998 dalam Wilopo, 2006).

PERILAKU TIDAK ETIS		SS	S	N	TS	STS
20	Di instansi tempat saya bekerja, perlengkapan kantor tidak akan digunakan untuk keperluan pribadi.	5	4	3	2	1
21	Di instansi tempat saya bekerja, peralatan kantor tidak akan digunakan untuk keperluan pribadi.	5	4	3	2	1
22	Di instansi tempat saya bekerja, panitia pengadaan tidak mau menerima maupun meminta upeti kepada supplier yang ingin dimenangkan tendernya.	5	4	3	2	1
23	Di instansi tempat saya bekerja, karyawan tidak akan diam saja apabila melihat karyawan lain bertindak sangat merugikan dilingkungan tempatnya bekerja	5	4	3	2	1

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbin, 2002).

BUDAYA ORGANISASI		SS	S	N	TS	STS
24	Di instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi dan berbagai aturan etis yang dipatuhi oleh pegawai	5	4	3	2	1
25	Di instansi tempat saya bekerja, pernah diadakan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi, yang menjelaskan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilema etika yang mungkin muncul	5	4	3	2	1
26	Di instansi tempat saya bekerja, segala perilaku tidak etis yang dilakukan akan diberi sanksi	5	4	3	2	1
27	Di instansi tempat saya bekerja lingkup pemeriksaan yang dilakukan inspektorat meliputi masalah perlindungan etika.	5	4	3	2	1

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi).

KOMITMEN ORGANISASI		SS	S	N	TS	STS
28	Saya bersedia untuk bekerja lembur agar instansi ini berhasil sukses	5	4	3	2	1
29	Saya merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa instansi tempat saya bekerja adalah instansi yang bagus	5	4	3	2	1
30	Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan instansi ini.	5	4	3	2	1

31	Saya lebih memilih untuk bergabung dengan instansi ini sebagai tempat saya bekerja daripada instansi lain	5	4	3	2	1
32	Saya sangat peduli dengan nasib instansi ini.	5	4	3	2	1

Kecurangan (*fraud*) adalah kesalahan penyajian suatu fakta yang material dan dilakukan satu pihak ke pihak lain dengan tujuan menipu dan membuat pihak lain merasa aman untuk bergantung pada fakta yang merugikan baginya (Hall, 2007).

KECENDERUNGAN KECURANGAN (<i>FRAUD</i>)		SS	S	N	TS	STS
33	Di instansi tempat saya bekerja, bukan masalah jika pengeluaran biaya dicatat tidak sesuai dengan nilai wajarnya.	5	4	3	2	1
34	Di instansi tempat saya bekerja, bukan masalah jika pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang	5	4	3	2	1
35	Di instansi tempat saya bekerja, bukan masalah jika harga beli peralatan/perlengkapan kantor dicatat tidak sesuai dengan nilai wajarnya	5	4	3	2	1
36	Di instansi tempat saya bekerja, bukan masalah jika perlengkapan/peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli	5	4	3	2	1
37	Di instansi tempat saya bekerja, bukan masalah jika menggunakan bukti transaksi yang tidak sesuai sebagai bukti atas transaksi pengeluaran kantor.	5	4	3	2	1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i Guru SMA Negeri

Di Kabupaten Semarang

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agung Supriyo
NIM : 7211409068
Prodi : Akuntansi, S1
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECURANGAN (FRAUD) MANAJEMEN PENDIDIKAN DI KABUPATEN SEMARANG : PERSEPSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, MANAJEMEN SEKOLAH, GURU, DAN MURID”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu, dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. **Kuesioner ini hanya untuk keperluan skripsi tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.**

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Contact Person : 089663442069

Hormat saya,

Agung Supriyo

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama*: _____ (*nama boleh tidak diisi)
2. Umur : _____ tahun
3. Jenis Kelamin : _(L)_Laki-laki_____ (P)_Perempuan_____
4. Jabatan: _____
5. Pangkat/Golongan : _____
6. Masa Kerja : _____ tahun _____ bulan
7. Pendidikan terakhir : _____

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat-pendapat umum mengenai kondisi di dalam instansi Saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Saudara dapat memberikan pendapat dengan memberikan tanda silang (X) antara 1 sampai dengan 5 pada pilihan yang tersedia.

Penilaian :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Peraturan adalah ketentuan yang mengikat warga kelompok tertentu, dipakai sebagai panduan, tatanan, dan kendalikan tingkah laku yang sesuai dan diterima setiap anggota harus menaati aturan yang berlaku; atau ukuran, kaidah yang dipakai sebagai tolok ukur untuk menilai atau membandingkan sesuatu (KBBI, 2010).

PENEGAKAN PERATURAN		SS	S	N	TS	STS
1	Di sekolah tempat saya mengajar, terdapat aturan hukum/tata tertib yang berlaku	5	4	3	2	1
2	Di sekolah tempat saya mengajar, saya merasa para pejabat sekolah tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan	5	4	3	2	1
3	Di sekolah tempat saya mengajar, kegiatan belajar mengajar dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah	5	4	3	2	1
4	Di sekolah tempat saya mengajar, guru datang dan pulang tepat waktu	5	4	3	2	1
5	Di sekolah tempat saya bekerja, semua guru prodi mengajar sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing.	5	4	3	2	1

Keadilan distributif adalah persepsi tentang keadilan pendistribusian sumberdaya organisasi yang mengevaluasi distribusi hasil-hasil organisasi, dengan memperhatikan beberapa aturan distributif, yang paling sering digunakan adalah hak menurut keadilan dan kewajaran (Rendy, 2010).

KEADILAN DISTRIBUTIF		SS	S	N	TS	STS
6	Gaji dan kompensasi lain yang saya terima di sekolah tempat saya mengajar, telah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya	5	4	3	2	1
7	Gaji dan kompensasi lain yang saya terima di sekolah tempat saya mengajar, telah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan	5	4	3	2	1
8	Gaji dan kompensasi lain yang saya terima di sekolah tempat saya mengajar, menggambarkan kontribusi saya terhadap instansi tempat saya bekerja	5	4	3	2	1

9	Gaji dan kompensasi lain yang saya terima di sekolah tempat saya mengajar adalah sesuai dengan tupoksi.	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---	---

Keadilan Prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan (Kreitner dan Kinicki, 2003)

KEADILAN PROSEDURAL		SS	S	N	TS	STS
10	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di sekolah tempat saya mengajar, telah sesuai dengan kriteria yang saya inginkan.	5	4	3	2	1
11	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di sekolah tempat saya mengajar telah melibatkan para pegawai sehingga prosedur tersebut dapat diterima dengan baik.	5	4	3	2	1
12	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di sekolah tempat saya mengajar telah diterapkan secara konsisten.	5	4	3	2	1
13	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di sekolah tempat saya mengajar tidak berhubungan dengan kepentingan pihak tertentu.	5	4	3	2	1
14	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di sekolah tempat saya mengajar didasarkan pada informasi yang akurat	5	4	3	2	1
15	Prosedur penggajian dan pemberian kompensasi lain di sekolah tempat saya mengajar memungkinkan saya memberi masukan dan koreksi	5	4	3	2	1

Pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi, 2002).

KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL		SS	S	N	TS	STS
16	Di sekolah tempat saya mengajar, sudah ada pembagian tugas mengajar bagi guru sesuai mata pelajaran yang diampu oleh tiap-tiap guru.	5	4	3	2	1
17	Di sekolah tempat saya mengajar, apabila guru hendak tidak mengajar maka diwajibkan untuk membuat surat ijin.	5	4	3	2	1
18	Di sekolah tempat saya mengajar, terdapat alat absensi bagi guru yang datang mengajar ke sekolah	5	4	3	2	1
19	Di sekolah tempat saya mengajar, seluruh informasi kegiatan belajar mengajar harus dicatat dalam suatu sistem.	5	4	3	2	1
20	Di sekolah tempat saya mengajar, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas kegiatan belajar mengajar untuk menilai tingkat kinerja guru.	5	4	3	2	1

Perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya (Buckley *et al.*, 1998 dalam Wilopo, 2006).

PERILAKU TIDAK ETIS		SS	S	N	TS	STS
21	Di sekolah tempat saya mengajar, perlengkapan mengajar tidak akan digunakan untuk keperluan pribadi.	5	4	3	2	1
22	Di sekolah tempat saya mengajar, peralatan mengajar tidak akan digunakan untuk keperluan pribadi.	5	4	3	2	1
23	Di sekolah tempat saya mengajar, ketika ada pengadaan buku pendamping bagi murid, guru tidak mau menerima maupun meminta upeti kepada supplier buku.	5	4	3	2	1

24	Di sekolah tempat saya mengajar, guru tidak akan diam saja apabila melihat guru lain bertindak sangat merugikan dilingkungan tempatnya bekerja	5	4	3	2	1
-----------	--	----------	----------	----------	----------	----------

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbin, 2002).

BUDAYA ORGANISASI		SS	S	N	TS	STS
25	Di sekolah tempat saya mengajar, perilaku pimpinan dijadikan panutan bagi guru	5	4	3	2	1
26	Di sekolah tempat saya mengajar, telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi dan berbagai aturan etis yang dipatuhi oleh guru	5	4	3	2	1
27	Di sekolah tempat saya mengajar, pernah diadakan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi, yang menjelaskan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilema etika yang mungkin muncul	5	4	3	2	1
28	Di sekolah tempat saya mengajar, segala perilaku tidak etis yang dilakukan akan diberi sanksi.	5	4	3	2	1
29	Di sekolah tempat saya mengajar, lingkup pemeriksaan yang dilakukan inspektorat meliputi masalah perlindungan etika.	5	4	3	2	1

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi).

KOMITMEN ORGANISASI		SS	S	N	TS	STS
30	Saya bersedia untuk bekerja lembur agar sekolah tempat saya mengajar berhasil sukses	5	4	3	2	1

31	Saya merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa sekolah tempat saya mengajar adalah instansi yang bagus	5	4	3	2	1
32	Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan sekolah ini.	5	4	3	2	1
33	Saya lebih memilih untuk bergabung dengan sekolah ini sebagai tempat saya mengajar daripada sekolah lain	5	4	3	2	1
34	Saya sangat peduli dengan nasib sekolah ini.	5	4	3	2	1

Kecurangan (*fraud*) adalah kesalahan penyajian suatu fakta yang material dan dilakukan satu pihak ke pihak lain dengan tujuan menipu dan membuat pihak lain merasa aman untuk bergantung pada fakta yang merugikan baginya (Hall, 2007).

KECENDERUNGAN (<i>FRAUD</i>)		SS	S	N	TS	STS
35	Di sekolah tempat saya mengajar, bukan masalah jika hasil belajar murid dicatat tidak sesuai kemampuan mereka.	5	4	3	2	1
36	Di sekolah tempat saya mengajar, bukan masalah jika guru melakukan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai peraturan	5	4	3	2	1
37	Di sekolah tempat saya mengajar, bukan masalah jika peralatan/perlengkapan sekolah digunakan untuk kepentingan pribadi.	5	4	3	2	1
38	Di sekolah tempat saya mengajar, bukan masalah jika kegiatan belajar mengajar dilakukan tidak sesuai kurikulum yang berlaku.	5	4	3	2	1
39	Di sekolah tempat saya mengajar, bukan masalah jika murid tidak mendapatkan kembali kertas hasil ulangan mereka pasca dikoreksi guru.	5	4	3	2	1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:
Saudara/i Murid SMA Negeri
Di Kabupaten Semarang

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agung Supriyo
NIM : 7211409068
Prodi : Akuntansi, S1
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

Memohon kesediaan dari Saudara/i untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECURANGAN (*FRAUD*) MANAJEMEN PENDIDIKAN DI KABUPATEN SEMARANG : PERSEPSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, MANAJEMEN SEKOLAH, GURU, DAN MURID”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu, dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. **Kuesioner ini hanya untuk keperluan skripsi tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.**

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Contact Person : 089663442069

Hormat saya,

Agung Supriyo

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama* : _____ (*nama boleh tidak diisi)
2. Umur : _____ tahun
3. Jenis Kelamin : _(L)_ Laki-laki _____ (P)_ Perempuan _____
4. Kelas : _____
5. Asal Sekolah : _____

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat-pendapat umum mengenai kondisi di dalam instansi Saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Saudara dapat memberikan pendapat dengan memberikan tanda silang (X) antara 1 sampai dengan 5 pada pilihan yang tersedia.

Penilaian :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Peraturan adalah ketentuan yang mengikat warga kelompok tertentu, dipakai sebagai panduan, tatanan, dan kendalikan tingkah laku yang sesuai dan diterima setiap anggota harus menaati aturan yang berlaku; atau ukuran, kaidah yang dipakai sebagai tolok ukur untuk menilai atau membandingkan sesuatu (KBBI, 2010).

PENEGAKAN PERATURAN		SS	S	N	TS	STS
1	Di sekolah tempat saya belajar, terdapat aturan hukum/tata tertib yang berlaku	5	4	3	2	1
2	Di sekolah tempat saya belajar, saya merasa para pejabat sekolah tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan	5	4	3	2	1
3	Di sekolah tempat saya belajar, murid menggunakan seragam sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah.	5	4	3	2	1
4	Di sekolah tempat saya belajar, semua murid-murid datang dan pulang tepat waktu	5	4	3	2	1
5	Di sekolah tempat saya belajar, murid-murid mematuhi tata tertib yang berlaku.	5	4	3	2	1

Keadilan distributif adalah persepsi tentang keadilan pendistribusian sumberdaya organisasi yang mengevaluasi distribusi hasil-hasil organisasi, dengan memperhatikan beberapa aturan distributif, yang paling sering digunakan adalah hak menurut keadilan dan kewajaran (Rendy, 2010).

KEADILAN DISTRIBUTIF		SS	S	N	TS	STS
6	Nilai hasil ulangan yang saya terima di sekolah telah menggambarkan usaha belajar saya.	5	4	3	2	1
7	Fasilitas yang saya terima di sekolah telah sesuai dengan usaha saya untuk masuk ke sekolah ini.	5	4	3	2	1
8	Fasilitas yang saya terima di sekolah telah sesuai dengan jumlah uang SOT yang saya bayarkan setiap bulannya.	5	4	3	2	1
9	Pelajaran yang saya terima di sekolah sesuai dengan kurikulum yang berlaku.	5	4	3	2	1

Keadilan Prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan (Kreitner dan Kinicki, 2003)

Keadilan Prosedural		SS	S	N	TS	STS
10	Fasilitas di sekolah tempat saya belajar telah sesuai dengan kriteria yang saya inginkan.	5	4	3	2	1
11	Tata tertib di sekolah tempat saya belajar telah diinformasikan kepada murid sehingga tata tertib tersebut dapat diterima dengan baik.	5	4	3	2	1
12	Tata tertib di sekolah tempat saya belajar telah diterapkan secara konsisten.	5	4	3	2	1
13	Tata tertib di sekolah tempat saya belajar berlaku untuk semua warga sekolah termasuk guru, petugas TU, maupun kepala sekolah.	5	4	3	2	1
14	Penentuan hasil nilai rapot didasarkan pada nilai-nilai ulangan sebelumnya.	5	4	3	2	1
15	Sekolah saya memberikan kesempatan kepada murid untuk memberikan saran/masukan melalui kotak saran	5	4	3	2	1

Pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi, 2002).

KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL		SS	S	N	TS	STS
16	Di sekolah tempat saya belajar, sudah ada tata tertib yang jelas.	5	4	3	2	1
17	Di sekolah tempat saya belajar, sebelum pembagian rapot maka kertas ulangan yang telah dikoreksi dibagikan terlebih dahulu kepada murid.	5	4	3	2	1
18	Di sekolah tempat saya belajar, telah ditetapkan peraturan untuk pemeriksaan kelengkapan seragam sekolah.	5	4	3	2	1
19	Di sekolah tempat saya belajar, absensi harian murid akan dicatat dalam suatu media (jurnal guru/papan absen).	5	4	3	2	1
20	Di sekolah tempat saya belajar, dilaksanakan ulangan harian secara berkala guna mengevaluasi hasil belajar murid.	5	4	3	2	1

Perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya (Buckley *et al.*, 1998 dalam Wilopo, 2006).

PERILAKU TIDAK ETIS		SS	S	N	TS	STS
21	Di sekolah tempat saya belajar, fasilitas sekolah tidak boleh digunakan diluar jam sekolah.	5	4	3	2	1
22	Di sekolah tempat saya belajar, fasilitas sekolah (alat-alat laboratorium, perkakas kelas, dsb.) tidak boleh dibawa pulang.	5	4	3	2	1
23	Di sekolah tempat saya belajar, guru tidak mau menerima maupun meminta upeti kepada murid yang ingin nilainya bagus.	5	4	3	2	1
24	Di sekolah tempat saya belajar, murid tidak akan diam saja apabila melihat murid lain bertindak sangat merugikan dilingkungan sekolah.	5	4	3	2	1

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbin, 2002).

BUDAYA ORGANISASI		SS	S	N	TS	STS
25	Di sekolah tempat saya belajar, perilaku guru dijadikan panutan bagi murid	5	4	3	2	1
26	Di sekolah tempat saya belajar, telah diterapkan tata tertib yang harus dipatuhi oleh murid.	5	4	3	2	1
27	Di sekolah tempat saya belajar, pernah diadakan orientasi bagi murid baru guna pengenalan terhadap lingkungan sekolah	5	4	3	2	1
28	Di sekolah tempat saya belajar, segala perilaku yang melanggar tata tertib akan diberi sanksi.	5	4	3	2	1
29	Di sekolah tempat saya belajar, lingkup pemeriksaan yang dilakukan guru meliputi masalah seragam dan kedisiplinan.	5	4	3	2	1

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi).

KOMITMEN ORGANISASI		SS	S	N	TS	STS
30	Saya bersedia untuk belajar giat agar sekolah ini berhasil mendapat predikat sekolah yang 100% telah meluluskan muridnya.	5	4	3	2	1
31	Saya merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa sekolah tempat saya belajar adalah sekolah yang bagus	5	4	3	2	1
32	Dulu saya bersedia belajar dengan giat agar bisa menjadi murid sekolah ini.	5	4	3	2	1
33	Saya lebih memilih untuk belajar di sekolah ini daripada di sekolah lain	5	4	3	2	1
34	Saya sangat bangga menjadi murid di sekolah ini.	5	4	3	2	1

Kecurangan (*fraud*) adalah kesalahan penyajian suatu fakta yang material dan dilakukan satu pihak ke pihak lain dengan tujuan menipu dan membuat pihak lain merasa aman untuk bergantung pada fakta yang merugikan baginya (Hall, 2007).

KECENDERUNGAN KECURANGAN (<i>FRAUD</i>)		SS	S	N	TS	STS
35	Di sekolah tempat saya belajar, nilai rapot ditulis tidak sesuai hasil ulangan saya.	5	4	3	2	1
36	Di sekolah tempat saya belajar, pencatatan absensi murid tidak dilakukan oleh guru/petugas khusus	5	4	3	2	1
37	Di sekolah tempat saya belajar, jumlah hari ketidakhadiran murid ditulis tidak sesuai surat ijin yang ada.	5	4	3	2	1
38	Di sekolah tempat saya belajar, guru tidak memberikan pelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.	5	4	3	2	1
39	Di sekolah tempat saya belajar, ketika murid hendak tidak mengikuti pelajaran maka tidak harus disertai dengan surat ijin.	5	4	3	2	1

LAMPIRAN 3

DATA PILOT STUDY

Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	KD1	KD2	KD3	KD4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KPI1	KPI2	KPI3	KPI4	KPI5
1	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	2	4	2	5	5	5	5	5
2	5	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4
3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	5	5	4	5
5	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	5	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	4	5	5	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3
12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
15	5	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5
16	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	3	4	3
18	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3
20	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	2	4	2	5	5	5	5	5
21	5	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4
22	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5
23	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	5	5	4	5
24	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	5	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4

	PTE1	PTE2	PTE3	PTE4	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
1	3	3	3	3	3	4	4	5	3	2	5	2	4	4	5	4	4	5	3
2	2	1	2	3	4	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4
3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	2	3	3	3	4	3	2	3	2	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4
18	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
19	2	3	3	3	5	4	3	5	3	5	3	4	2	3	3	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	4	4	5	3	2	5	2	4	4	5	4	4	5	3
21	2	1	2	3	4	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4
22	4	4	3	4	5	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4

Manajemen SMA Negeri di Kabupaten Semarang

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	KD1	KD2	KD3	KD4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KPI1	KPI2	KPI3	KPI4	KPI5
1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	3
2	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	3
3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
6	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3
7	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4
8	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4
9	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
12	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
14	5	1	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4
15	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4
16	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4
17	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4
18	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3
19	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	3
20	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	3
21	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3
22	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
23	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
24	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3
25	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4

	PTE1	PTE2	PTE3	PTE4	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
1	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5	3	4	2	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
6	4	5	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3
7	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3
8	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4
9	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
14	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3
15	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3
16	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
17	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
18	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3
19	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
21	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	5	5	5	4	5	3	4	2	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5
23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
24	4	5	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3
25	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3

Murid SMA Negeri di Kabupaten Semarang

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	KD1	KD2	KD3	KD4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KPI1	KPI2	KPI3	KPI4	KPI5
1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	4	3
2	4	3	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5
3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5
6	5	4	2	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	2	5	4
7	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	5	4	3	2	3	4	3	4	3	4
8	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4
9	5	4	5	5	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4
10	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
11	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
12	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5
13	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
14	4	1	5	1	3	1	1	1	4	2	3	2	1	3	2	1	1	2	3	2
15	5	1	4	5	3	5	3	1	5	3	3	3	5	5	1	4	1	3	5	5
16	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	4	4
17	4	2	4	2	2	2	2	1	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4
18	4	3	5	5	5	4	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
19	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5
20	5	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	4	3
23	4	3	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5
24	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5
25	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	PTE1	PTE2	PTE3	PTE4	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
1	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3
2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
3	2	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5
4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5
6	3	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4
7	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4
8	3	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4
9	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
10	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
12	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4
15	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5
16	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4
17	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4
18	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3
23	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
24	2	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5
25	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 4

DATA PENELITIAN

Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	KD1	KD2	KD3	KD4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KPI1	KPI2	KPI3	KPI4	KPI5
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5
8	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4
9	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4
10	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4
11	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
14	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
15	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4
17	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4
18	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4
19	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4
20	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
25	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
27	3	2	4	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
30	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
31	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
34	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
35	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5
40	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4
41	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4
42	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4
43	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
46	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
47	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4
49	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4
50	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4
51	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4
52	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
57	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5

58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
59	3	2	4	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
62	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
63	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
66	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
67	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5
72	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4
73	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4
74	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4
75	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5
76	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
78	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4	4
81	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4	4
82	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4	4
83	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4	4
84	4	3	5	1	3	4	5	3	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
91	3	2	4	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
94	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
95	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
96	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

	PTE1	PTE2	PTE3	PTE4	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	1	1	1
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
7	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
8	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
9	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	4	4	4	4	5	3	2	3	3	3	5	5	3	2	2	2	2
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2
12	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2
15	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2
16	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	1	1	1
17	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	1	1	1
18	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	1	1	1
19	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	1	1	1

20	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	1	1	1	1	1
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
27	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	1	1	1	1	1
28	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	1	1	1	1	1
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	1	1	1
30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2
31	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	1	1	1
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
39	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
40	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
41	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	4	4	4	4	5	3	2	3	3	3	5	5	3	2	2	2	2
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2
44	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2
47	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2
48	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	1	1	1
49	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	1	1	1
50	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	1	1	1
51	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	1	1	1
52	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	1	1	1	1	1
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
59	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	1	1	1	1	1
60	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	1	1	1	1	1
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	1	1	1
62	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2
63	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	1	1	1
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
71	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
72	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
73	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3

74	3	3	4	4	4	4	5	3	2	3	3	3	5	5	3	2	2	2	2
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2
76	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
77	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2
79	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2
80	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	1	1	1
81	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	1	1	1
82	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	1	1	1
83	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	1	1	1
84	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	1	1	1	1	1
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
91	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	1	1	1	1	1
92	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	1	1	1	1	1
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	1	1	1
94	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2
95	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2

Manajemen SMA Negeri di Kabupaten Semarang

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	KD1	KD2	KD3	KD4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KPI1	KPI2	KPI3	KPI4	KPI5
1	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3
7	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	2	5	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4
11	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
14	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
15	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3
26	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3
27	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3
28	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2
29	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4
30	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
31	3	3	4	4	5	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4

32	4	4	4	3	5	2	2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
33	4	4	4	3	5	2	2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
34	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	2	4
35	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5
36	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
42	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
43	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	5	3	3	5	4	4	4	3
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4
50	5	4	5	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3
51	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3
52	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
53	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
54	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
55	5	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5
56	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	5	4	3	3	3
57	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5
58	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4
59	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
60	5	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
61	5	4	4	5	5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4
62	4	4	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3
64	5	4	4	5	5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4
65	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	PTE1	PTE2	PTE3	PTE4	BO1	BO2	BO3	BO4	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2
2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2
4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2
5	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
6	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2
7	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
10	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	1	2	1	1	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
13	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	2	2
14	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	5	2	2	2
15	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
18	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	2	2	2	2
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1

23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
24	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	1	1	1	1	1
26	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	1	1	1	1	1
27	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	1	1	1	1	1
28	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	1	1
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	2	2	3	2	2
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	2	2	3	2	2
31	5	5	5	5	4	2	2	2	2	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1
32	5	5	5	5	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1
33	5	5	5	5	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	1	2	1	2	1
35	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	1	1	2
36	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	1	1	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	2	1
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	2	1
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
41	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	1	1	1
42	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	1	1	1
43	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
49	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2
50	5	5	5	3	4	2	3	2	2	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3
51	5	5	5	3	5	2	3	2	2	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3
52	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	1	2	1	2	1
53	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	1	2	1	2	1
54	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	1	2	1	2	1
55	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	1	1	1	1	1
56	4	4	4	4	2	2	4	2	2	5	5	5	4	4	1	1	1	1	1
57	5	5	5	5	4	1	4	3	4	5	3	4	5	1	1	1	2	1	1
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	2	2
59	4	4	2	2	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
60	4	3	4	4	4	2	2	3	4	5	4	4	4	4	3	2	3	1	2
61	4	4	5	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
62	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
63	4	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	3	4	2	2	2	2	2	2
64	4	4	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
65	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
66	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1

Guru SMA Negeri di Kabupaten Semarang

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	KD1	KD2	KD3	KD4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KPI1	KPI2	KPI3	KPI4	KPI5
1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	2	5	5	5	5	5
2	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4
3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4
8	4	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4
11	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
12	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	4	5	5	5	5
14	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
19	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5
22	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
23	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5
24	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5
25	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
26	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
29	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
30	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	4	4	4	4	1	1	2	2	2	1	2	3	2	4	5	5	5	4	4
35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	3	4	4	4	4	4
36	5	5	5	4	5	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4
37	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
38	5	4	4	2	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	4	2	5	5	5	5
39	5	4	5	4	5	4	4	1	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
40	5	4	4	4	4	1	2	4	2	2	5	3	3	3	4	5	4	1	3	4
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
42	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5
43	5	4	4	4	4	1	2	4	2	2	5	3	3	3	4	5	4	1	3	4
44	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	5	4	3	4	4
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
48	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4
49	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5
50	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
51	5	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4

53	4	4	5	2	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	
54	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
56	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4
57	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
58	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4
61	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
63	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4
64	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4
65	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5
68	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
69	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	5	4	4	3	5	4	3	3	5	3	2	3	2	1	1	5	5	5	5	5
79	5	4	4	3	5	4	3	3	5	3	1	3	2	1	1	5	5	5	5	5
80	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4
81	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
82	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4
84	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4
85	5	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3
86	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5
87	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
88	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
89	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
90	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
91	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
93	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
94	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
95	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5

	PTE1	PTE2	PTE3	PTE4	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
1	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	5	4	1	1	1	1	1
2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3
3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	1	2	2	1	3
4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	1
5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	1	2	2	1	3
6	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	2	2	1	2	2
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	2	1	2	2
8	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	1	2	2	1	3
9	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	3
10	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2

11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2
12	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
13	5	5	1	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
14	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	2	1	1	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	2	2	2
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2
18	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2
19	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	1
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
21	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2	2	1	1	1
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	1	1	1
23	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	3	2	1	1	2
24	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	3	2	2	2	2
25	5	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	1	2	1	1	2
26	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	2	2	1	1	2
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
29	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
30	5	5	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	5	5	2	1	1	1	1
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	1	1	1	1
32	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	5	2	2	1	1	2
33	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	2	1	1
34	4	5	4	5	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3
36	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	5	4	3	5	1	1	1	1	1
37	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	1	1	1	1	2
38	5	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	5	5	3	2	2	2
39	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	5	3	1	1	3	2
40	5	5	5	4	4	2	4	3	3	5	5	3	3	5	3	1	1	1	1
41	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	2	1	1	1
43	5	5	5	4	4	2	4	3	3	5	5	3	3	5	3	1	1	1	1
44	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	1	1
46	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3
47	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	2	1	2	1
48	3	3	1	1	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	1
49	5	5	5	4	4	3	2	4	3	5	4	4	5	4	1	1	1	1	2
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	1	4
51	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1
52	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	2	2	2	2
53	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	1	4
54	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4	3
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	1	1	1	1
56	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	3	2	3
57	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2
58	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	2
59	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1
60	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	2	2	2	2	2
61	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2
62	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
64	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	3	2

65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
67	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	1	1	1	2
68	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	1	1	1	1	1
69	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	1	1	1	1	2
70	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	5	4	4	5	1	1	1	1	1
71	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
74	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2
75	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	1	1	1	1
76	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2
77	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
78	2	2	5	3	3	5	3	5	1	3	4	3	5	5	1	1	3	3	3
79	2	2	5	3	3	5	3	5	1	3	4	3	5	5	1	1	3	3	3
80	3	4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1
81	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2
82	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	1	1	2	1	3
83	5	5	3	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2
84	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	2	4	2	4
85	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	2	2	5	2	2
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
89	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
90	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
91	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
92	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
93	4	4	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
94	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
95	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1

Murid SMA Negeri di Kabupaten Semarang

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	KD1	KD2	KD3	KD4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KPI1	KPI2	KPI3	KPI4	KPI5
1	5	4	4	2	3	2	4	3	4	2	4	5	3	2	4	5	2	2	2	4
2	5	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4
3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4
5	5	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5
6	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	2	3	4	5	5	2	4	5	5
7	4	3	5	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	2	5	5	5	4	5	5
8	4	2	5	2	1	3	2	1	4	1	4	2	1	3	4	4	3	1	4	2
9	5	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	5
10	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4
11	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4
12	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
13	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4	3	4	5
14	5	5	4	3	3	2	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	5	3
15	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	5	4
16	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
18	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5
19	5	2	3	2	3	4	3	1	5	3	4	2	1	5	1	4	3	2	5	4

20	4	2	4	2	2	5	1	2	5	5	4	2	2	4	1	4	3	1	5	5
21	5	3	5	3	4	4	2	2	5	1	3	3	1	5	2	4	2	1	5	4
22	4	3	4	2	1	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4
23	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	5	5
24	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	5	5
25	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3
27	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	2	3	3	5	5	5	5	5
29	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
30	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4
31	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
32	5	4	5	5	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5
33	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4
34	5	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4
35	5	4	4	5	4	3	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
36	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4
37	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
39	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4
40	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4
41	5	3	4	4	4	5	4	4	5	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4
42	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
43	5	4	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	2	5	4	4	4	5
44	5	4	3	3	3	3	4	3	5	2	3	3	5	4	3	4	3	3	5	5
45	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4
46	5	4	4	3	3	5	3	3	5	2	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5
47	5	5	2	1	2	4	4	2	2	4	4	1	1	5	3	5	5	5	5	5
48	5	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3
49	4	2	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	5
50	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
51	4	3	5	4	4	4	3	3	4	2	3	4	5	3	5	3	5	4	4	4
52	5	4	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4
53	4	2	4	2	1	5	4	2	3	2	4	2	4	3	2	4	4	5	5	5
54	4	3	4	3	3	4	2	5	3	1	5	1	2	3	1	4	4	1	5	5
55	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	2	3	3	3	4	5
56	4	3	4	3	3	3	2	3	5	1	4	3	2	4	2	4	5	4	5	3
57	5	3	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4
58	5	3	4	3	3	5	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5
59	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3
60	5	5	2	2	2	5	3	5	5	2	3	4	5	4	3	5	3	5	5	5
61	5	2	5	2	2	5	4	3	5	2	5	5	3	2	4	5	3	4	5	5
62	5	2	5	2	2	5	4	3	5	4	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5
63	5	2	5	2	2	5	4	3	5	2	5	5	3	2	4	5	3	4	5	5
64	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	2	3	3	3
65	5	2	5	2	2	5	4	3	5	2	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5
66	5	2	5	2	2	5	4	3	5	2	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5
67	4	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	3	3	5	4	5	4	4	4	5
68	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	3	3	5	4	5	4	4	4	5
69	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4
70	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5
71	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5
72	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
73	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3

74	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	2	4	5	4	4	5	4
75	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	2	4	5	4	5	4	5
76	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	4	3	5	2	2	5	3	5	5	5
77	4	2	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4
78	5	2	5	5	5	5	1	1	4	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	2	1	2	2	3	4	2	3	2	1	1	1	2	4	2	2	1	3	4	4
81	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
82	1	3	1	1	1	4	1	3	3	3	4	1	5	1	3	4	4	2	4	4
83	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
84	4	1	3	2	3	4	1	2	3	1	2	2	2	4	1	2	3	3	4	4
85	5	1	2	3	3	5	1	1	3	1	3	1	1	5	5	5	2	2	4	2
86	4	2	5	5	4	3	2	3	2	1	4	3	1	2	4	5	5	5	5	5
87	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5

	PTE1	PTE2	PTE3	PTE4	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
1	3	5	1	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	2	1
2	2	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	2	4	4	2	2	2	2	2
3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	2
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	1	2	3	1
6	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	1	2	1
7	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	2	1	1
8	3	5	5	4	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	1	1	3	2
9	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2
10	2	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	1	1	1	2	1
11	2	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2
12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2
13	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	1	1	1	1	1
14	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	2	2	2	3	2
15	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	2	2	2	2	1
16	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	1	1	1	1	1
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
18	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	1	1	1
19	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	2	1	2	3
20	2	5	4	3	4	4	5	2	2	5	5	4	3	4	2	1	1	2	3
21	3	5	3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
22	2	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	4	2	2	2
23	4	3	3	4	3	1	5	4	4	5	4	4	3	4	2	1	2	1	1
24	3	4	3	4	3	1	5	4	4	5	4	4	3	4	2	1	2	1	1
25	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	3
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5
28	3	3	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	2	2	1	1
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	1
30	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	1	2	1

31	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2
32	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	1
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	1	3	4	4	3
34	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	3	1
35	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	2	1
36	2	1	3	1	5	4	4	3	3	5	3	2	3	5	2	1	2	2	1
37	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5
38	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
39	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	1	3	4	4
40	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	4
41	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	1	3	3	2	4
42	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1
43	2	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	5	2	2	3	1	2
44	2	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	2	2	2	1	2
45	2	5	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3	2	3	2	2
46	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	2	3	2	2	1
47	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	1	1	1
48	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	2	2	4	2	2
49	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	2	3	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4
51	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1
52	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	1
53	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	2	2	2
54	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	3	1	3	5	1	1	1	1	1
55	3	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	3	1	1	1	3	1
56	5	5	5	1	3	5	2	3	4	5	4	3	5	4	3	3	2	5	1
57	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	2	2	2	2
58	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	2	2	2	2	2
59	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	1
60	2	5	2	3	3	5	5	5	4	5	2	4	3	4	2	2	2	2	1
61	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	3	3	4	3	3	2	4	1	5
62	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	2	4	1	1
63	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	3	3	4	3	3	2	4	1	5
64	2	3	5	5	4	4	2	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	1	2
65	2	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	2	2	1	1	1
66	2	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	2	2	1	1	1
67	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	3	2
68	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2
69	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1
70	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2
71	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	2	2	2	2
72	2	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	2	1	2	1	1
73	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	2	2	2
74	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	3	3	4	4	2	2	2	1	2
75	2	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	5	3	4	1	1	2	1	1
76	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	1	1	1	5
77	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	1	2	1	1
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
80	1	3	3	1	2	3	3	4	3	5	4	3	3	5	1	4	1	1	1
81	3	4	2	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3	4	4
82	1	1	1	3	5	3	4	2	3	3	5	4	5	5	1	3	3	3	4
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	1
84	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3

85	3	4	5	2	2	2	5	2	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3
86	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
89	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1

Lampiran 5

UJI INSTRUMEN (OUTER LOADINGS)

Pegawai Dinas Pendidikan

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
PP	0.000	0.000	0.000	0.000
PP1	0.584	0.593	0.099	5.906
PP2	0.887	0.879	0.053	16.898
PP3	0.916	0.902	0.069	13.289
PP4	0.917	0.906	0.061	14.923
PP5	0.926	0.921	0.033	28.180
KD	0.000	0.000	0.000	0.000
KD1	0.959	0.815	0.274	3.495
KD2	0.896	0.775	0.239	3.745
KD3	0.782	0.679	0.270	2.895
KD4	0.575	0.503	0.335	1.714
KP	0.000	0.000	0.000	0.000
KP1	0.531	0.460	0.318	1.672
KP2	0.763	0.670	0.275	2.779
KP3	0.889	0.773	0.238	3.728
KP4	0.674	0.559	0.202	3.344
KP5	0.894	0.764	0.228	3.925
KP6	0.438	0.376	0.334	1.311
KPI	0.000	0.000	0.000	0.000
KPI1	0.570	0.571	0.122	4.679
KPI2	0.900	0.898	0.023	39.370
KPI3	0.894	0.893	0.021	41.988
KPI4	0.800	0.790	0.074	10.778
KPI5	0.909	0.909	0.023	39.635
PTE	0.000	0.000	0.000	0.000
PTE1	0.974	0.976	0.007	130.884
PTE2	0.959	0.961	0.010	99.421
PTE3	0.949	0.948	0.016	60.673
PTE4	0.948	0.948	0.012	79.761
BO	0.000	0.000	0.000	0.000
BO1	0.771	0.767	0.060	12.901
BO2	0.875	0.873	0.028	31.097
BO3	0.849	0.846	0.033	25.758
BO4	0.514	0.530	0.166	3.094
BO5	0.854	0.850	0.034	24.871
KO	0.000	0.000	0.000	0.000
KO1	0.544	0.538	0.120	4.527
KO2	0.867	0.869	0.029	29.713
KO3	0.592	0.574	0.121	4.882
KO4	0.885	0.888	0.026	34.531
KO5	0.930	0.929	0.016	59.417
KK	0.000	0.000	0.000	0.000
KK1	0.861	0.859	0.035	24.640
KK2	0.949	0.940	0.023	41.149
KK3	0.976	0.973	0.010	95.530
KK4	0.927	0.925	0.022	42.898
KK5	0.771	0.762	0.100	7.736

Manajemen SMA

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
PP	0.000	0.000	0.000	0.000
PP1	0.682	0.681	0.069	9.894
PP2	0.644	0.649	0.059	10.847
PP3	0.925	0.927	0.016	57.486
PP4	0.644	0.644	0.085	7.575
PP5	0.930	0.933	0.012	80.191
KD	0.000	0.000	0.000	0.000
KD1	0.807	0.811	0.056	14.488
KD2	0.734	0.752	0.056	13.125
KD3	0.893	0.896	0.035	25.212
KD4	0.681	0.678	0.078	8.724
KP	0.000	0.000	0.000	0.000
KP1	-0.690	-0.692	0.079	8.769
KP2	0.717	0.713	0.080	8.969
KP3	0.706	0.693	0.110	6.432
KP4	0.570	0.577	0.101	5.644
KP5	0.817	0.810	0.065	12.657
KP6	0.779	0.760	0.095	8.179
KPI	0.000	0.000	0.000	0.000
KPI1	0.634	0.629	0.152	4.178
KPI2	0.721	0.728	0.097	7.393
KPI3	0.809	0.807	0.041	19.791
KPI4	0.568	0.571	0.135	4.208
KPI5	0.782	0.769	0.111	7.047
PTE	0.000	0.000	0.000	0.000
PTE1	0.929	0.917	0.033	27.985
PTE2	0.799	0.802	0.085	9.377
PTE3	0.921	0.925	0.023	40.140
PTE4	0.643	0.632	0.121	5.304
BO	0.000	0.000	0.000	0.000
BO1	0.406	0.380	0.192	2.113
BO2	0.902	0.888	0.051	17.556
BO3	0.955	0.949	0.021	46.056
BO4	0.953	0.950	0.019	50.907
BO5	0.945	0.939	0.022	42.374
KO	0.000	0.000	0.000	0.000
KO1	0.837	0.774	0.174	4.800
KO2	0.955	0.866	0.228	4.190
KO3	0.971	0.882	0.227	4.288
KO4	0.967	0.889	0.249	3.891
KO5	0.669	0.588	0.294	2.273
KK	0.000	0.000	0.000	0.000
KK1	0.866	0.873	0.024	35.536
KK2	0.790	0.796	0.050	15.688
KK3	0.832	0.830	0.056	14.762
KK4	0.755	0.758	0.049	15.342
KK5	0.894	0.894	0.028	32.479

Guru SMA Negeri

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
PP	0.000	0.000	0.000	0.000
PP1	0.914	0.902	0.047	19.267
PP2	0.804	0.801	0.070	11.504
PP3	0.963	0.965	0.003	298.122
PP4	0.597	0.636	0.144	4.135
PP5	0.850	0.861	0.059	14.492
KD	0.000	0.000	0.000	0.000
KD1	0.623	0.636	0.109	5.736
KD2	0.959	0.961	0.009	104.642
KD3	0.837	0.837	0.037	22.899
KD4	0.891	0.879	0.051	17.553
KP	0.000	0.000	0.000	0.000
KP1	0.771	0.752	0.059	12.972
KP2	0.536	0.565	0.136	3.934
KP3	0.961	0.960	0.019	49.279
KP4	0.979	0.979	0.006	158.986
KP5	0.956	0.949	0.026	37.140
KP6	0.929	0.930	0.023	41.251
KPI	0.000	0.000	0.000	0.000
KPI1	0.953	0.960	0.010	97.642
KPI2	0.618	0.644	0.135	4.592
KPI3	0.842	0.832	0.063	13.417
KPI4	0.931	0.932	0.027	34.425
KPI5	0.964	0.960	0.023	42.634
PTE	0.000	0.000	0.000	0.000
PTE1	0.773	0.763	0.085	9.108
PTE2	0.724	0.710	0.081	8.899
PTE3	0.797	0.802	0.057	14.042
PTE4	0.840	0.840	0.053	15.924
KO	0.000	0.000	0.000	0.000
KO1	0.754	0.764	0.054	14.003
KO2	0.967	0.967	0.007	139.009
KO3	0.924	0.929	0.015	62.686
KO4	0.941	0.942	0.014	65.065
KO5	0.970	0.969	0.006	155.705
BO	0.000	0.000	0.000	0.000
BO1	0.819	0.813	0.071	11.602
BO2	0.661	0.663	0.097	6.822
BO3	0.940	0.938	0.013	74.624
BO4	0.929	0.930	0.013	73.079
BO5	0.958	0.957	0.007	136.330
KK	0.000	0.000	0.000	0.000
KK1	0.975	0.975	0.006	164.652
KK2	0.961	0.956	0.011	88.453
KK3	0.961	0.957	0.014	70.079
KK4	0.772	0.774	0.086	8.957
KK5	0.815	0.816	0.062	13.071

Murid SMA Negeri

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
PP	0.000	0.000	0.000	0.000
PP1	0.975	0.973	0.006	155.730
PP2	0.957	0.955	0.013	75.050
PP3	0.963	0.959	0.011	88.345
PP4	0.756	0.737	0.132	5.726
PP5	0.831	0.819	0.050	16.546
KD	0.000	0.000	0.000	0.000
KD1	0.977	0.975	0.008	118.104
KD2	0.969	0.968	0.008	121.044
KD3	0.962	0.961	0.015	64.482
KD4	0.794	0.775	0.120	6.590
KP	0.000	0.000	0.000	0.000
KP1	0.855	0.840	0.055	15.550
KP2	0.736	0.695	0.092	8.014
KP3	0.974	0.973	0.007	147.731
KP4	0.599	0.611	0.149	4.028
KP5	0.821	0.823	0.066	12.481
KP6	0.724	0.720	0.075	9.711
KPI	0.000	0.000	0.000	0.000
KPI1	0.796	0.769	0.064	12.490
KPI2	0.539	0.517	0.196	2.754
KPI3	0.947	0.940	0.032	29.215
KPI4	0.971	0.968	0.012	82.619
KPI5	0.971	0.968	0.013	75.550
PTE	0.000	0.000	0.000	0.000
PTE1	0.849	0.831	0.083	10.177
PTE2	0.527	0.491	0.281	1.876
PTE3	0.695	0.655	0.190	3.655
PTE4	0.545	0.524	0.241	2.264
BO	0.000	0.000	0.000	0.000
BO1	0.876	0.869	0.067	13.042
BO2	0.759	0.725	0.097	7.816
BO3	0.967	0.967	0.007	137.191
BO4	0.654	0.665	0.147	4.432
BO5	0.892	0.894	0.057	15.581
KO	0.000	0.000	0.000	0.000
KO1	0.852	0.851	0.071	11.914
KO2	0.706	0.703	0.091	7.723
KO3	0.922	0.919	0.015	61.370
KO4	0.911	0.911	0.014	66.067
KO5	0.941	0.944	0.006	150.300
KK	0.000	0.000	0.000	0.000
KK1	0.829	0.830	0.085	9.709
KK2	0.673	0.671	0.108	6.245
KK3	0.936	0.931	0.017	53.994
KK4	0.924	0.924	0.013	70.512
KK5	0.953	0.954	0.008	125.321

Lampiran 6

Uji Convergen Validity (Outer Loadings)

Pegawai Dinas Pendidikan

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
KK	0.000	0.000	0.000	0.000
KK1	0.723	0.725	0.032	22.314
KK2	0.334	0.324	0.061	5.480
KK3	0.833	0.833	0.024	34.182
KK4	0.929	0.930	0.009	104.737
KK5	0.931	0.933	0.009	107.975
PP	0.000	0.000	0.000	0.000
PP1	0.082	0.067	0.092	0.889
PP2	0.793	0.778	0.040	19.971
PP3	0.911	0.911	0.010	88.334
PP4	0.760	0.751	0.040	19.094
PP5	0.409	0.404	0.081	5.049
KD	0.000	0.000	0.000	0.000
KD1	0.675	0.656	0.051	13.139
KD2	0.916	0.916	0.011	85.877
KD3	0.914	0.910	0.017	55.170
KD4	0.898	0.896	0.016	57.751
KP	0.000	0.000	0.000	0.000
KP1	0.760	0.761	0.019	40.753
KP2	0.633	0.620	0.051	12.411
KP3	0.815	0.806	0.035	23.542
KP4	0.841	0.837	0.023	37.293
KP5	0.818	0.817	0.016	50.836
KPI	0.000	0.000	0.000	0.000
KPI1	0.852	0.867	0.030	28.713
KPI2	0.758	0.761	0.039	19.334
KPI3	0.819	0.789	0.066	12.471
KPI4	0.482	0.446	0.107	4.492
KPI5	0.795	0.766	0.073	10.850
PTE	0.000	0.000	0.000	0.000
PTE1	0.877	0.876	0.024	36.421
PTE2	0.880	0.879	0.026	34.110
PTE3	0.915	0.916	0.008	121.826
PTE4	0.921	0.922	0.007	126.937
BO	0.000	0.000	0.000	0.000
BO1	0.933	0.923	0.019	50.006
BO2	0.680	0.643	0.091	7.445
BO3	0.538	0.495	0.111	4.834
BO4	0.952	0.952	0.013	76.106
BO5	0.364	0.310	0.143	2.546
KO	0.000	0.000	0.000	0.000
KO1	0.898	0.904	0.020	45.501
KO2	0.447	0.416	0.098	4.564
KO3	0.861	0.846	0.040	21.680
KO4	0.702	0.706	0.069	10.147
KO5	0.779	0.756	0.055	14.159

Pegawai Dinas Pendidikan (Pasca Drop)

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
KK	0.000	0.000	0.000	0.000
KK1	0.723	0.724	0.041	17.466
KK3	0.853	0.856	0.024	35.293
KK4	0.941	0.941	0.008	112.095
KK5	0.955	0.955	0.005	188.259
PP	0.000	0.000	0.000	0.000
PP2	0.797	0.788	0.048	16.432
PP3	0.917	0.917	0.011	83.660
PP4	0.760	0.758	0.047	16.092
KD	0.000	0.000	0.000	0.000
KD1	0.660	0.637	0.078	8.504
KD2	0.922	0.921	0.012	78.570
KD3	0.910	0.904	0.024	37.643
KD4	0.899	0.902	0.015	60.144
KP	0.000	0.000	0.000	0.000
KP1	0.761	0.763	0.023	33.099
KP2	0.625	0.606	0.068	9.170
KP3	0.813	0.801	0.049	16.739
KP4	0.837	0.831	0.028	30.112
KP5	0.827	0.827	0.018	45.411
KPI	0.000	0.000	0.000	0.000
KPI1	0.891	0.894	0.026	34.424
KPI2	0.772	0.774	0.047	16.492
KPI3	0.764	0.748	0.065	11.696
KPI5	0.731	0.716	0.065	11.209
PTE	0.000	0.000	0.000	0.000
PTE1	0.882	0.880	0.023	37.668
PTE2	0.879	0.877	0.024	36.515
PTE3	0.911	0.911	0.010	94.537
PTE4	0.922	0.923	0.010	90.695
BO	0.000	0.000	0.000	0.000
BO1	0.934	0.925	0.021	44.466
BO2	0.656	0.631	0.071	9.194
BO3	0.523	0.488	0.129	4.045
BO4	0.959	0.958	0.010	98.868
KO	0.000	0.000	0.000	0.000
KO1	0.920	0.925	0.016	59.061
KO3	0.825	0.819	0.029	28.568
KO4	0.725	0.719	0.067	10.830
KO5	0.743	0.725	0.061	12.203

Manajemen SMA Negeri

PP	0.000	0.000	0.000	0.000
PP1	0.402	0.347	0.230	1.749
PP2	0.783	0.735	0.175	4.481
PP3	0.760	0.709	0.190	3.997
PP4	0.816	0.782	0.151	5.392
PP5	0.819	0.773	0.149	5.507
KD	0.000	0.000	0.000	0.000
KD1	0.963	0.893	0.211	4.572
KD2	0.961	0.889	0.215	4.470
KD3	0.876	0.824	0.208	4.211
KD4	0.799	0.759	0.224	3.564
KP	0.000	0.000	0.000	0.000
KP1	0.950	0.939	0.028	33.756
KP2	0.916	0.900	0.054	17.039
KP3	0.851	0.842	0.084	10.159
KP4	0.935	0.918	0.054	17.367
KP5	0.891	0.879	0.053	16.732
KPI	0.000	0.000	0.000	0.000
KPI1	0.586	0.571	0.154	3.802
KPI2	0.853	0.857	0.042	20.536
KPI3	0.890	0.888	0.032	27.483
KPI4	0.895	0.896	0.055	16.243
KPI5	0.926	0.925	0.018	52.306
PTE	0.000	0.000	0.000	0.000
PTE1	0.810	0.759	0.216	3.755
PTE2	0.836	0.800	0.171	4.887
PTE3	0.896	0.850	0.148	6.073
PTE4	0.820	0.795	0.103	7.921
BO	0.000	0.000	0.000	0.000
BO1	0.749	0.736	0.116	6.470
BO2	0.906	0.889	0.098	9.286
BO3	0.926	0.923	0.066	14.005
BO4	0.938	0.923	0.078	12.049
KO	0.000	0.000	0.000	0.000
KO1	0.805	0.788	0.097	8.291
KO2	0.784	0.768	0.102	7.713
KO3	0.766	0.741	0.148	5.166
KO4	0.948	0.946	0.042	22.815
KO5	0.899	0.892	0.062	14.392
KK	0.000	0.000	0.000	0.000
KK1	0.860	0.860	0.050	17.226
KK2	0.816	0.825	0.058	14.161
KK3	0.855	0.875	0.064	13.442
KK4	0.785	0.786	0.085	9.218
KK5	0.918	0.928	0.041	22.387

Manajemen SMA Negeri Pasca Drop

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
PP	0.000	0.000	0.000	0.000
PP2	0.778	0.780	0.044	17.867
PP3	0.749	0.753	0.045	16.818
PP4	0.824	0.822	0.032	25.978
PP5	0.826	0.823	0.026	31.658
KD	0.000	0.000	0.000	0.000
KD1	0.964	0.958	0.021	45.515
KD2	0.961	0.957	0.019	50.427
KD3	0.876	0.860	0.054	16.295
KD4	0.798	0.773	0.079	10.057
KP	0.000	0.000	0.000	0.000
KP1	0.950	0.949	0.008	118.739
KP2	0.916	0.916	0.016	57.512
KP3	0.851	0.849	0.032	26.303
KP4	0.935	0.935	0.013	69.949
KP5	0.891	0.894	0.017	52.840
KPI	0.000	0.000	0.000	0.000
KPI1	0.586	0.590	0.058	10.052
KPI2	0.853	0.852	0.014	60.310
KPI3	0.890	0.890	0.012	72.946
KPI4	0.895	0.894	0.022	39.909
KPI5	0.926	0.925	0.007	125.341
PTE	0.000	0.000	0.000	0.000
PTE1	0.810	0.794	0.058	14.072
PTE2	0.836	0.826	0.047	17.857
PTE3	0.896	0.893	0.027	33.798
PTE4	0.820	0.817	0.037	22.013
BO	0.000	0.000	0.000	0.000
BO1	0.749	0.753	0.038	19.816
BO2	0.906	0.906	0.015	60.361
BO3	0.926	0.927	0.006	151.006
BO4	0.938	0.938	0.011	88.437
KO	0.000	0.000	0.000	0.000
KO1	0.805	0.802	0.024	33.251
KO2	0.784	0.786	0.031	25.458
KO3	0.766	0.766	0.037	20.966
KO4	0.948	0.948	0.007	132.963
KO5	0.899	0.898	0.020	45.246
KK	0.000	0.000	0.000	0.000
KK1	0.860	0.861	0.019	46.083
KK2	0.816	0.818	0.026	30.801
KK3	0.854	0.855	0.032	26.314
KK4	0.785	0.786	0.036	21.640
KK5	0.918	0.917	0.019	48.573

Guru SMA Negeri

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
KK	0.000	0.000	0.000	0.000
KK1	0.830	0.820	0.034	24.220
KK2	0.885	0.879	0.026	34.661
KK3	0.886	0.885	0.022	40.719
KK4	0.881	0.874	0.021	41.613
KK5	0.807	0.807	0.034	23.400
KPI	0.000	0.000	0.000	0.000
KPI1	0.568	0.570	0.072	7.902
KPI2	0.825	0.830	0.041	20.352
KPI3	0.668	0.648	0.080	8.339
KPI4	0.746	0.732	0.085	8.752
KPI5	0.729	0.718	0.086	8.455
KP	0.000	0.000	0.000	0.000
KP1	0.771	0.701	0.216	3.572
KP2	0.882	0.779	0.233	3.781
KP3	0.775	0.708	0.218	3.559
KP4	0.901	0.771	0.283	3.190
KP5	0.910	0.789	0.267	3.415
KP6	0.797	0.723	0.168	4.732
PTE	0.000	0.000	0.000	0.000
PTE1	0.891	0.890	0.030	29.597
PTE2	0.914	0.912	0.023	40.016
PTE3	0.351	0.334	0.132	2.663
PTE4	0.821	0.812	0.031	26.888
BO	0.000	0.000	0.000	0.000
BO1	0.821	0.740	0.250	3.288
BO2	0.826	0.739	0.236	3.503
BO3	0.223	0.206	0.251	0.887
BO4	0.646	0.576	0.192	3.372
BO5	0.536	0.486	0.185	2.894
KD	0.000	0.000	0.000	0.000
KD1	0.724	0.793	0.333	2.172
KD2	0.832	0.812	0.355	2.343
KD3	0.975	0.725	0.377	2.586
KD4	0.776	0.802	0.335	2.316
PP	0.000	0.000	0.000	0.000
PP1	0.697	0.700	0.059	11.799
PP2	0.909	0.906	0.017	52.602
PP3	0.814	0.815	0.037	22.006
PP4	0.656	0.642	0.088	7.438
PP5	0.615	0.599	0.084	7.326
KO	0.000	0.000	0.000	0.000
KO1	0.578	0.544	0.154	3.765
KO2	0.764	0.743	0.101	7.558
KO3	0.455	0.420	0.202	2.255
KO4	0.665	0.622	0.086	7.691
KO5	0.920	0.895	0.040	23.148

Guru SMA Negeri (Pasca Drop)

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
KK	0.000	0.000	0.000	0.000
KK1	0.830	0.819	0.038	21.802
KK2	0.885	0.881	0.028	31.230
KK3	0.886	0.890	0.022	40.464
KK4	0.882	0.880	0.020	44.889
KK5	0.806	0.806	0.034	23.594
KPI	0.000	0.000	0.000	0.000
KPI1	0.568	0.563	0.067	8.431
KPI2	0.825	0.835	0.033	24.672
KPI3	0.668	0.658	0.075	8.890
KPI4	0.746	0.736	0.069	10.884
KPI5	0.729	0.723	0.073	10.015
KP	0.000	0.000	0.000	0.000
KP1	0.771	0.703	0.220	3.511
KP2	0.882	0.825	0.154	5.735
KP3	0.775	0.704	0.230	3.364
KP4	0.901	0.836	0.165	5.475
KP5	0.910	0.846	0.167	5.457
KP6	0.797	0.742	0.163	4.879
PTE	0.000	0.000	0.000	0.000
PTE1	0.891	0.889	0.029	31.142
PTE2	0.914	0.912	0.021	43.592
PTE4	0.822	0.821	0.030	27.598
BO	0.000	0.000	0.000	0.000
BO1	0.819	0.820	0.071	11.567
BO2	0.825	0.792	0.079	10.389
BO4	0.665	0.614	0.125	5.312
BO5	0.567	0.530	0.160	3.541
KD	0.000	0.000	0.000	0.000
KD1	0.724	0.745	0.332	2.182
KD2	0.833	0.755	0.338	2.464
KD3	0.974	0.660	0.419	2.327
KD4	0.776	0.742	0.333	2.332
PP	0.000	0.000	0.000	0.000
PP1	0.697	0.703	0.063	10.995
PP2	0.909	0.904	0.018	49.497
PP3	0.814	0.810	0.042	19.495
PP4	0.656	0.641	0.067	9.837
PP5	0.615	0.609	0.076	8.090
KO	0.000	0.000	0.000	0.000
KO1	0.576	0.559	0.119	4.843
KO2	0.763	0.749	0.072	10.634
KO4	0.665	0.644	0.093	7.159
KO5	0.921	0.916	0.034	27.310

Murid SMA Negeri

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
KK	0.000	0.000	0.000	0.000
KK1	0.788	0.787	0.033	24.076
KK2	0.820	0.822	0.023	35.628
KK3	0.808	0.806	0.022	37.225
KK4	0.731	0.735	0.035	21.042
KK5	0.709	0.714	0.042	16.771
PP	0.000	0.000	0.000	0.000
PP1	0.677	0.673	0.075	8.988
PP2	0.878	0.863	0.058	15.112
PP3	0.430	0.349	0.200	2.153
PP4	0.651	0.555	0.217	3.005
PP5	0.700	0.610	0.198	3.541
KD	0.000	0.000	0.000	0.000
KD1	0.539	0.539	0.098	5.494
KD2	0.806	0.799	0.038	21.100
KD3	0.771	0.765	0.046	16.719
KD4	0.638	0.633	0.066	9.625
KP	0.000	0.000	0.000	0.000
KP1	0.793	0.786	0.031	25.372
KP2	0.685	0.685	0.044	15.608
KP3	0.758	0.756	0.040	19.096
KP4	0.680	0.673	0.044	15.347
KP5	0.400	0.410	0.091	4.423
KP6	0.624	0.620	0.054	11.655
KPI	0.000	0.000	0.000	0.000
KPI1	0.626	0.634	0.039	16.225
KPI2	0.664	0.656	0.051	13.033
KPI3	0.679	0.671	0.057	12.019
KPI4	0.751	0.752	0.030	25.322
KPI5	0.777	0.777	0.022	35.985
PTE	0.000	0.000	0.000	0.000
PTE1	0.427	0.421	0.132	3.243
PTE2	0.648	0.642	0.081	7.984
PTE3	0.874	0.871	0.038	22.787
PTE4	0.828	0.821	0.032	26.250
BO	0.000	0.000	0.000	0.000
BO1	0.549	0.535	0.099	5.535
BO2	0.661	0.646	0.105	6.322
BO3	0.765	0.765	0.049	15.563
BO4	0.844	0.831	0.039	21.779
BO5	0.823	0.815	0.037	22.469
KO	0.000	0.000	0.000	0.000
KO1	0.572	0.568	0.065	8.807
KO2	0.775	0.767	0.035	22.129
KO3	0.585	0.582	0.076	7.665
KO4	0.722	0.723	0.037	19.440
KO5	0.747	0.741	0.038	19.884

Murid SMA Negeri (Pasca Drop)

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
KK	0.000	0.000	0.000	0.000
KK1	0.786	0.781	0.035	22.302
KK2	0.821	0.817	0.024	33.860
KK3	0.805	0.807	0.025	31.877
KK4	0.737	0.732	0.029	25.506
KK5	0.708	0.708	0.045	15.677
PP	0.000	0.000	0.000	0.000
PP1	0.679	0.663	0.083	8.195
PP2	0.885	0.871	0.049	18.072
PP4	0.637	0.576	0.202	3.156
PP5	0.689	0.636	0.186	3.698
KD	0.000	0.000	0.000	0.000
KD1	0.540	0.517	0.098	5.536
KD2	0.806	0.803	0.042	19.058
KD3	0.770	0.772	0.046	16.846
KD4	0.638	0.628	0.069	9.303
KP	0.000	0.000	0.000	0.000
KP1	0.767	0.769	0.032	23.802
KP2	0.745	0.746	0.029	25.876
KP3	0.804	0.797	0.037	21.863
KP4	0.679	0.677	0.042	16.240
KP6	0.646	0.628	0.063	10.280
KPI	0.000	0.000	0.000	0.000
KPI1	0.626	0.624	0.046	13.702
KPI2	0.663	0.661	0.053	12.425
KPI3	0.679	0.678	0.052	13.163
KPI4	0.750	0.746	0.031	24.506
KPI5	0.777	0.777	0.023	33.397
PTE	0.000	0.000	0.000	0.000
PTE2	0.645	0.635	0.075	8.656
PTE3	0.874	0.874	0.028	31.061
PTE4	0.830	0.831	0.029	28.164
BO	0.000	0.000	0.000	0.000
BO1	0.549	0.513	0.132	4.153
BO2	0.660	0.637	0.108	6.108
BO3	0.766	0.752	0.052	14.616
BO4	0.843	0.836	0.045	18.784
BO5	0.823	0.816	0.043	19.133
KO	0.000	0.000	0.000	0.000
KO1	0.574	0.567	0.059	9.770
KO2	0.774	0.766	0.035	22.438
KO3	0.584	0.576	0.087	6.682
KO4	0.722	0.716	0.050	14.296
KO5	0.747	0.747	0.040	18.601

Lampiran 7



PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jl. Ki Sarino Mangun Pranoto No.1 Telp./ Fax. (024) 6921250
 UNGARAN

SURAT IJIN / REKOMENDASI

Nomor : 070/12.01/ VII/ 2014

Berdasarkan Surat : Dekan Fak Ekonomi UNNES Semarang
 Tanggal / Nomor : 22 Juli 2014 , Nomor : 1136/UN3717/PP/2014
 Perihal : Permohonan penelitian ✓
 Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik menyatakan tidak keberatan memberikan ijin / rekomendasi kepada :

1. Nama : **AGUNG SUPRIYO**
2. N I K N I M : 3374112802910001
3. Alamat : Jl Tanjungsari IV/4 Ke 6 Sumurboto Brayumanik
4. Jabatan : Mahasiswa
5. Kebangsaan : Indonesia
6. Maksud dan Tujuan : Permohonan penelitian dengan FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECURANGAN (FRAUD) MANAGEMEN PENDIDIKAN DI KABUPATEN SEMARANG : PERSEPSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, MANAJEMEN SEKOLAH, GURU DAN MURID
7. Lokasi : SMA N Se Kabupaten Semarang
8. Tanggal Pelaksanaan : 8 Agustus 2014 s/g 8 November 2014
9. Jumlah Peserta : -
10. Penanggung Jawab : AMIR MAHMUD, SPd MSI

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban.
- b. Mentaati segala ketentuan dan petunjuk dari pejabat wilayah setempat.
- c. Apabila masa berlaku surat ijin / rekomendasi ini sudah berakhir sedangkan pelaksanaan kegiatan belum selesai dapat diajukan permohonan perpanjangan.
- d. Surat ijin / rekomendasi akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila dalam pelaksanaannya menyimpang dari ketentuan yang dikeluarkan oleh Instansi terkait.
- e. Melaporkan hasil penelitian yang telah selesai dilaksanakan kepada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Semarang. ✓

Demikian Surat Ijin / Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran, 8 Agustus 2014

A.n. KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

KASUBANG DAN ORGANISASI MASYARAKAT
 DAN ORGANISASI POLITIK


PONGKI SUSKINDIARTO, SH

Penata Tingkat I

NIP. 19590823 198003 1 005

Tembusan : Kepada Yth :

- ① Kepala Bappeda Kabupaten Semarang ;
- ② Kepala Dinas Pendidikan Kab Semarang;
- ③ Kepala SMA Negeri se-Kab Semarang;
- ④ Dekan FE UNNES Semarang ;
5. Saudara Yang Bersangkutan



DEWASATTA SATYA PRAJA

**PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

Jl. Gatot Subroto No. 11 Komplek Perkantoran Sewakul
☎ 6921134-6922535-6921129 Fax. (024) 6921134 Jl. Gatot Subroto Ungaran ☒ 50501

SURAT IJIN / REKOMENDASI

No. : 070 / 1776 / VIII / 2014

Dasar : Surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Semarang
 Nomor : 070 /1204/VI/2014
 Tanggal : 22 Juli 2014 Nomor : 1136/UN3717/PP/2014
 Perihal : Permohonan Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang menyatakan tidak keberatan memberikan ijin melaksanakan penelitian kepada :

- | | | |
|------------------------|---|--|
| 1. Nama | : | AGUNG SUPRIYO |
| 2. NIK / N I M | : | 3374112802910001 |
| 3. Alamat | : | Jl. Tanjungsari IV/4 Ke 6 Sumurboto, Banyumanik |
| 4. Status | : | Mahasiswa |
| 5. Kebangsaan | : | Indonesia |
| 6. Maksud dan Tujuan | : | Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian dengan judul :
"FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECURANGAN (FRAUD) MANAGEMEN PENDIDIKAN DI KABUPATEN SEMARANG : PERSEPSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, MANAJEMEN SEKOLAH, GURU DAN MURID " |
| 7. Lokasi | : | SMA N Se Kabupaten Semarang |
| 8. Tanggal pelaksanaan | : | 8 Agustus 2014 / 8 November 2014 |
| 9. Jumlah Peserta | : | - |
| 10. Penanggung Jawab | : | AMIR MAHMUD,SPd MSI |

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar.
- Pelaksanaan kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban di masyarakat khususnya pendidikan.
- Sedapat mungkin memberikan kontribusi positif bagi kemajuan pendidikan.
- Mentaati segala ketentuan dan petunjuk dari pejabat wilayah setempat.
- Setelah selesai dilaksanakan, supaya memberikan laporan ke Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang.
- Apabila masa berlaku surat ijin / rekomendasi ini sudah berakhir sedangkan pelaksanaan kegiatan belum selesai dapat diajukan permohonan perpanjangan.
- Surat ijin / rekomendasi akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila dalam pelaksanaannya menyimpang dari ketentuan ketentuan diatas.

Demikian Surat Ijin / Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran, 11 Agustus 2014

Kepala Dinas Pendidikan
Dan Kebudayaan
Kabupaten Semarang

Dra. DEWI PRAMONINGSIH, MPd
Pembina Utama Muda
NIP. 196402201988052011





**PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 1 UNGARAN**

Jln. Diponegoro No. 42 Ungaran ☎ 50514, Telp. (024) 6921101, Fax. (024) 6922791
email : sman1ung@yahoo.com, website : www.sman1-ungaran.sch.id
NSS : 301032219001, NPSN : 20320242, NIS : 300080



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421 / 1070 / 2014

Berdasarkan Surat dari UNNES No: 1148/UN37.1.7/PP/2014, tentang Permohonan Penelitian, Kepala SMA Negeri 1 Ungaran menerangkan bahwa :

Nama	: AGUNG SUPRIYONO
NIM	: 7211409068
Jurusan	: Akuntansi
Fakultas	: Ekonomi

Yang bersangkutan benar – benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (FRAUD) Manajemen Pendidikan di Kab. Semarang : Presepsi Pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen Sekolah, Guru dan Murid pada bulan Agustus sampai dengan September 2014 di SMA N 1 Ungaran.

Demikian surat keterangan ini, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ungaran, 26 September 2014

Kepala Sekolah,

Dr. HARTANTO, M.Si

NIP 19541217 198603 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 2 UNGARAN



Jl. Diponegoro No. 277 Ungaran. Telp / Fax : 024.8922207/ 70790138, email : sma2ung@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 478 / 2014

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMA Negeri 2 Ungaran, Kabupaten Semarang menerangkan bahwa :

Nama : AGUNG SUPRIYO
NIM : 7211409068
Progdi : Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
Unoversitas Negeri Semarang (UNNES)

Yang namanya tersebut diatas telah melaksanakan Sampling Penelitian di SMA Negeri 2 Ungaran pada tanggal 28 Agustus s.d. 26 September 1 2014 dengan judul : *“Faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan (fraud) manajemen pendidikan di Kabupaten Semarang : Persepsi Dinas Pendidikan, manajemen sekolah , Guru dan Murid ”*

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlu.

Ungaran , 24 Oktober 2014

Kepala Sekolah



Dr. MAIKAL SOEDIJARTO
NIP 19630121 198803 1 008



PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 1 BERGAS
 Jl. Senjaya, Huta Bergas 50722 Kab. Semarang Telp. (0294) 523520
 Website : www.sman1bergas.sch.id, Email : sman1bergas@sman1bergas.sch.id
 NSS. 301.032.213.012

SURAT KETERANGAN

No. 423.4 /312 /2014

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMA Negeri 1 Bergas Kabupaten Semarang :

Nama : **Dra. Jadmi Rahayu, M.M**
 NIP : 19591205 198503 2 006
 Pangkat/Gol : Pembina Tk. I , IV/b
 Jabatan : Guru Madya / Kepala Sekolah
 Unit Kerja : SMA Negeri 1 Bergas Kab. Semarang

Dengan ini menerangkan bahwa Saudara :

Nama : **Agung Supriyo**
 NIM : 7211409068
 Jurusan : Akuntansi
 Fakultas : Ekonomi
 Universitas : UNNES
 Tahun Akademik : 2014/2015

Benar-benar telah mengadakan Penelitian di SMA Negeri 1 Bergas Kab. Semarang dengan judul **Metodologi Penelitian Skripsi " Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecurangan (Fraud) Manajemen Pendidikan di Kabupaten Semarang : Persepsi Pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen Sekolah, Guru dan Murid "**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bergas, 30 Oktober 2014

Kepala SMA Negeri 1 Bergas
Kabupaten Semarang



Dra. JADMI RAHAYU, M.M

NIP. 19591205 1985 03 2 006



PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 1 AMBARAWA

Jl. Yos Sudarso No.46 ■ (02989)592863,591462 AMBARAWA 50612
<http://www.sman1ambarawa.sch.id>

DARMADINA SATIA PERAJA

SURAT-KETERANGAN

No. 421.3 /469/2014

Berdasarkan Surat dari Pembantu Dekan Bid. Adm. Umum Universitas Negeri Semarang Fakultas Ekonomi tertanggal 11 Agustus 2014 perihal Permohonan Ijin Penelitian, yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA Negeri 1 Ambarawa Kab.Semarang menerangkan bahwa :

Nama : AGUNG SUPRIYO
NIM : 7211409068
Jurusan : Akuntansi S1

Benar-benar telah melakukan Penelitian Skripsi di SMA Negeri 1 Ambarawa. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 13 s.d 26 September 2014 sebagai bentuk tugas akhir dengan Judul skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECURANGAN (FRAUD) MENAJEMEN PENDIDIKAN DI KAB. SEMARANG : PERSEPSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN , MANAJEMEN SEKOLAH, GURU DAN MURID."**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ambarawa, 23 September 2013

Kepala Sekolah

Drs. HENDRO SAPTANTO
 NIP. 195811061987031001



DHARMAMOTAMA SATYA PRAJA

**PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 1 TUNTANG**

Jalan Raya TUNTANG BRINGIN KM 1 Desa Delik Kec. Tuntang Kab. Semarang 50773
Telp. (0298) 7100851, 3421833 email : smantuntang@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800 / 054.A/ 2014

Kepala SMA Negeri 1 Tuntang Kabupaten Semarang, menerangkan bahwa :

Nama : Agung Supriyo
NIM : 7211409068
Alamat : Jl. Tanjungsari 4 No. 4 Semarang
Jabatan : Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNNES
Program : Pendidikan Akutansi
Tanggal Pelaksanaan: Agustus s.d. September 2014

benar-benar telah melakukan penelitian di SMA Negeri 1 Tuntang Kabupaten Semarang, dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **"FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECURANGAN (FRAUD) MANAJEMEN PENDIDIKAN DI KAB. SEMARANG : PERSEPSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, MANAJEMEN SEKOLAH, GURU DAN MURID ."**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tuntang, 30 September 2014

Kepala Sekolah



[Signature]
Drs. Kaswanto, M.Pd

NIP 19660428 199702 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 1 BRINGIN

Jalan Wibisono Gg. II, No. 3, **Bringin**, Kabupaten Semarang 50772

(02981)-710050/8

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800 / 368 / 2014

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA Negeri 1 Bringin Kabupaten Semarang

N a m a : Dra. Yulia Susilowati, M.Pd
N I P : 19680713 199512 2 002
Pangkat / Golongan : Pembina / IVa
Jabatan : Guru Madya / Kepala Sekolah

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AGUNG SUPRIYO
NIM : 7211409068
Mahasiswa dari : Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi S1
Universitas Negeri Semarang

Yang tersebut di atas, telah melaksanakan Penelitian dari tanggal 8 s/d 13 September 2014

Dengan judul " Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (FRAUD) Manajemen Pendidikan di Kab. Semarang : Persepsi Pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen Sekolah, Guru dan Murid.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar - benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bringin, 26 September 2014



Kepala SMAN 1 Bringin

Dra. Yulia Susilowati, M.Pd
Pembina

NIP. 19680713 199512 2 002



DHARMOTTAMA SATYA PRAJA

**PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA N 1 PABELAN**

Desa Semowo, Kec. Pabelan, Kab. Semarang ☎50771 📠 08282691228
e-mail sma1pabelan@yahoo.co.id NSS.301032205033 NPSN.20320383 NIS 300050

SURAT KETERANGAN

No. 422 / 385 / 2014

Yang bertanda tangan dibawah ini Plt. Kepala SMA N 1 Pabelan menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Agung Supriyo
NIM : 7211409068
Jabatan : Mahasiswa UNNES
Alamat : Jl. Tanjungsari IV/4 Ke 6 Sumurbroto Banyumanik

Yang bersangkutan adalah benar-benar sudah melakukan penelitian di SMA N 1 Pabelan pada bulan Agustus dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : "Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (FRAUD) Manajemen Pendidikan di Kabupaten Semarang : Persepsi Pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen Sekolah, Guru dan Murid."

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

15 September 2014

Plt. Kepala



Muhammad Sahli, S.Pd

NIP. 19670119 199403 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 1 SURUH
 Jalan Jatirejo No. 17 Suruh Semarang ☎ 50776 📠 (0298) 317266

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 421.4 / 302

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA 1 Suruh Kabupaten Semarang Propinsi Jawa Tengah menerangkan :

Nama : **AGUNG SUPRIYO**
 NIK / NIM : **7211409068**
 Program Studi : Akuntansi
 Jenjang Program : S1
 Tahun akademik : 2014 / 2015

Berdasarkan surat ijin / rekomendasi dari Universitas Negeri Semarang Nomor : 1148/UN37.1.7/PP/2014, tanggal, 26 September 2014 perihal : permohonan Izin Penelitian, yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di SMA 1 Suruh Kabupaten Semarang Selama 1 bulan dalam rangka menyusun Skripsi dengan judul : **" FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECURANGAN (FRAUD) MANAGEMEN PENDIDIKAN DI KABUPATEN SEMARANG : PERSEPSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, MANAGEMEN SEKOLAH, GURU DAN MURID "**.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Suruh, 23 Oktober 2014

Kepala Sekolah



SUPRIYANTO, S.Pd
NIP. 196810241994121001



DISKRIPSI TAMBAH NILAI

PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMAN 1 TENGARAN

Kembangsari Karangharu Tengaran 50775
Telp. (0298) 321656 Email : smatengaran1@yahoo.com

SURAT – KETERANGAN

No : 423 / 473 / 2014

Kepala SMA Negeri 1 Tengaran Kabupaten Semarang memberikan keterangan kepada :

N a m a : AGUNG SUPRIYO
NIM : 7211409068
Jurusan/Jenjang : Akuntansi S1
Jabatan : Mahasiswa UNNES Fak. Ekonomi
Keterangan : Bahwa mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan penelitian / observasi di SMA Negeri 1 Tengaran Kab. Semarang, dengan judul : "*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (FRAUD) Manajemen Pendidikan di Kab. Semarang: Persepsi Pegawai Dinas Pendidikan, Manajemen Sekolah, Guru dan Murid*".
Yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2014 s.d Selesai.

Demikian surat keterangan ini kami berikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tengaran, 30 September 2014





DHARMOJATMA SAKYA PRAJA

PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 1 SUSUKAN

Alamat : Ds. Timpik, Kec. Susukan, Kab. Semarang, 50777,
Email : smanegerisusukan@yahoo.co.id ☎. (0298) 615170, 615241



SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/208/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini kepala SMA Negeri 1 Susukan, Kab. Semarang menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : AGUNG SUPRIYO
NIM : 7211409068
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Negeri Semarang
Jurusan : Akuntansi S.1
Fakultas : Ekonomi

Adalah benar-benar telah mengadakan riset di SMA Negeri 1 Susukan Kabupaten Semarang pada Bulan Agustus 2014 guna penyusunan skripsi dengan judul **"FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECURANGAN (FRAUD) MANAJEMEN PENDIDIKAN DI KABUPATEN SEMARANG : PERSEPSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, MANAJEMEN SEKOLAH, GURU DAN MURID"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Susukan, 26 September 2014

Kepala sekolah



MUHAMMAD SAHLI, S.Pd.

NIP 196701191994031003



**PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMA NEGERI 1 GETASAN
Jln. Raya Kopeng Km. 8 Telp. (0298) 325575, Getasan 50774**

SURAT KETERANGAN

No : 421.3/ 362/ 2014

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA Negeri 1 Getasan menerangkan bahwa :

Nama	: AGUNG SUPRIYO
NIM	: 7211409068
Jurusan	: Akuntansi
Progam Studi	: Akuntansi
Fakultas	: Ekonomi
Perguruan Tinggi	: UNNES
Alamat	: Jalan Tanjungsari IV/ 4 Sumurboto, Banyumanik Kota Semarang

Benar – benar telah melakukan penelitian guna menyusun skripsi dengan judul : “ FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECURANGAN (FRAUD) MANAJEMEN PENDIDIKAN DI KABUPATEN SEMARANG : PERSEPSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, MANAJEMEN SEKOLAH, GURU DAN MURID” , yang dilaksanakan pada Bulan Agustus 2014.

Demikian keterangan ini dibuat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya

Getasan, 25 Agustus 2014

Kepala SMA Negeri 1 Getasan


Drs. Agus Sudyatno. M. Pd
NIP 19550423 198903 1 001