



**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,
INTEGRITAS KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN
PENERAPAN SANKSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH,
KOTA TANGERANG SELATAN**

SKRIPSI

Putri Anisa
2016011016

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS HUMANIORA DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN JAYA
TANGERANG SELATAN
2020

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,
INTEGRITAS KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN
PENERAPAN SANKSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH,
KOTA TANGERANG SELATAN**

SKRIPSI

Putri Anisa
2016011016

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS HUMANIORA DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN JAYA
TANGERANG SELATAN
2020

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, INTEGRITAS
KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN
KECURANGAN DENGAN PENERAPAN SANKSI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH,
KOTA TANGERANG SELATAN**

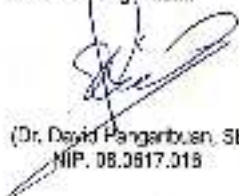
Nama : Putri Anisa
NIM : 2016011018
Program Studi : Akuntansi

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang
Skrripsi atau Tugas Akhir guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Strata Satu
pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Humaniora dan Bisnis, Universitas
Pembangunan Jaya.

Tangerang Selatan, 20 Desember 2019

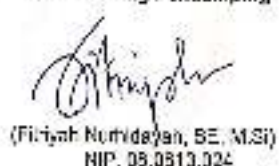
Menyetujui:

Pembimbing Utama



(Dr. David Pangarbutan, SE, M.Si)
NIP. 08.0617.018

Pembimbing Pendamping



(Fitriyah Nurhidayah, SE, M.Si)
NIP. 05.0513.024

Kepala Program Studi



(Sri Nini Wisnantiasri, SE, M.A.)
NIP. 03.0517.020

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, INTEGRITAS
KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN
KECURANGAN DENGAN PENERAPAN SANKSI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH,
KOTA TANGERANG SELATAN

SKRIPSI

Oleh :

Putri Anisa
2018011016

Telah dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana/Tugas Akhir
Pada Hari/Tanggal :


Pembimbing 1:
Dr. David Pancarbuan, SE, M.Si
NIP: 08.0617.016

Tanda Tangan


Tanggal

 15/1/2020

Pembimbing 2:
Fitriyah Nurhidayah, S.E, M.Si
NIP: 08.0613.024

 15 Januari 2020

Dosen Penguji:
Agustina Dwianita, S.E, MAk, CIBA
NIP: 08.0218.005

 15/01/2020

Ima Paramita Sofia, S.E, Ak, MAk, CA
NIP: 08.0612.010

 15/01/2020

Mengotahui:

Kepala Program Studi Akuntansi

Dekan Fakultas Humaniora dan Bisnis



Sia Nini Wisnantiasri, SE, MA
NIP: 08.0617.020
Tanggal: 15-01-20



Dr. Hendy Tarnady, ST, MT, MM, MBA
NIP: 08.0719.018
Tanggal: 15 Januari 2020

Kepala Program Studi Akuntansi

Dekan Fakultas Humaniora dan Bisnis

**SURAT PERNYATAAN MENGENAI ORIGINALITAS
SKRIPSI/TUGAS AKHIR DAN SUMBER INFORMASI SERTA
PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Saya mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Putri Anisa
NIM : 2016011018
Program Studi : Akuntansi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa hasil Skripsi/Tugas Akhir saya yang berjudul

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, INTEGRITAS
KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN
KECURANGAN DENGAN PENERAPAN SANKSI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTA TANGERANG SELATAN**

1. Adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa Skripsi/Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiarisme, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan kelulusan dan atau pencabutan gelar Sarjana yang saya peroleh.
2. Adalah benar karya saya dengan arahan dari Tim pembimbing dan belum pernah diajukan dalam bentuk apapun kepada Perguruan Tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Skripsi/Tugas Akhir ini. Dengan ini saya melimpahkan Hak Cipta dari Skripsi/Tugas Akhir saya kepada Universitas Pembangunan Jaya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang Selatan, 20 Desember 2019



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat yang telah diberikan-Nya, sehingga Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, INTEGRITAS KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN PENERAPAN SANKSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH, KOTA TANGERANG SELATAN”** ini ditujukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Strata satu bidang akuntansi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Skripsi ini disusun dengan dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak dengan tujuan dapat membantu penulis dalam menyelesaikan hambatan maupun memberikan data untuk skripsi ini. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah bersedia membantu dan turut serta dalam proses penyusunan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Edmund Sutisna, MBA selaku Presiden Universitas Pembangunan Jaya.
2. Ibu Leenawaty Limantara, M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Pembangunan Jaya.
3. Bapak Dr. Hendy Tannady, ST.,MT.,MM.,MBA. Selaku Dekan Fakultas Humaniora dan Bisnis.
4. Ibu Sila Ninin Wisnantiasri, SE, M.A selaku Kepala Program Studi Akuntansi.
5. Bapak Dr. David Pangaribuan, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu serta memberikan arahan kepada penulis.
6. Ibu Fitriyah Nurhidayah, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu serta memberikan arahan kepada penulis.
7. Bapak Drs. Azwar Annas, S.Pi, selaku Anggota Dinas kota Tangerang Selatan yang telah membantu penulis dalam memperoleh data.
8. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu maupun wawasan terhadap penulis selama berkuliah di Universitas Pembangunan Jaya.
9. Ibu, Ayu, Ajeng, Om Hasan, Tante Lisa dan seluruh keluarga besar yang telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam melaksanakan skripsi.
10. Felicia, Wifanni, Novita, Ci Fenny, Nanda, Dinda, Agnes, serta seluruh teman akuntansi 2016 yang telah membantu penulis dalam melaksanakan skripsi.
11. Keluarga Persekutuan Mahasiswa Krtisten (PMK) Universitas Pembangunan Jaya yang selalu memberi doa dan semangat.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca sangat bermanfaat bagi penulis untuk dapat menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Tangerang Selatan, 20 Desember 2019

Penulis,
Putri Anisa

ABSTRACT

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES COMPETENCY, LEADERSHIP INTEGRITY AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON PREVENTION PREVENTION BY APPLICATION OF SANCTIONS AS MODERATED VARIABLES IN LOCAL COMMUNITY REPRESENTATIVES, SOUTH TANGERANG CITY

Putri Anisa ¹⁾, David Pangaribuan ¹⁾, Fitriyah Nurhidayah ²⁾

¹⁾ Student of Accounting Department, Universitas Pembangunan Jaya

²⁾ Lecture of Accounting Department, Universitas Pembangunan Jaya

This study aims to discuss human resource competency, leadership integrity, and organizational culture for fraud by applying sanctions as a moderating variable (empirical study of the Regional Representative Council of the Regional People's Representative Council, South Tangerang City). The population of this study were respondents of DPRD members in the South Tangerang City area. Data collection is done by using judgment sampling to collect 50 respondents. Hypothesis testing is done using a simple linear regression method. The results showed that human resource competence, leadership integrity, and organizational culture support cheating by applying sanctions as a moderating variable.

Keywords: Competence, Integrity, Organizational Culture, Fraud Prevention

Libraries : 61

Publication Years : 1953-2019

RINGKASAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, INTEGRITAS KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN PENERAPAN SANKSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH, KOTA TANGERANG SELATAN

Putri Anisa ¹⁾, David Pangaribuan ¹⁾, Fitriyah Nurhidayah ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Akuntansi, Universitas Pembangunan Jaya

²⁾ Lecture of Accounting Department, Universitas Pembangunan Jaya

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, integritas kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan dengan penerapan sanksi sebagai variabel moderasi (studi empiris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Kota Tangerang Selatan). Populasi penelitian ini adalah responden anggota DPRD di wilayah Kota Tangerang Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan *judgement sampling* berjumlah 50 responden. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi sumber daya manusia, integritas kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dengan penerapan sanksi sebagai variabel moderasi.

Kata Kunci: Kompetensi, Integritas, Budaya Organisasi, Pencegahan Kecurangan

Pustaka : 61
Tahun Publikasi : 1953-2019

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERNYATAAN MENGENAI ORIGINALITAS	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRACT	v
RINGKASAN	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
Halaman ini sengaja dikosongkan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 <i>Agency Theory</i>	11
2.1.2. <i>Fraud Pentagon Theory</i>	11
2.1.2.1 Pengertian Kecurangan (<i>Fraud</i>)	12
2.1.2.2 Faktor-faktor Pendorong Terjadinya Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	13
2.1.2.3 Deteksi terhadap <i>fraud</i>	14
2.1.2.4 Pencegahan terhadap Kecurangan	15
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Pencegahan Kecurangan.....	15
2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia	16
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia	16
2.1.3.3 Model Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.3.4 Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3.5 Manfaat Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia	20
2.1.4 Integritas Kepemimpinan.....	21
2.1.4.1 Pengertian Integritas Kepemimpinan.....	21
2.1.4.2 Prinsip Integritas Kepemimpinan.....	22
2.1.4.3 Sudut Pandang Integritas kepemimpinan	23
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Integritas Kepemimpinan.....	23

2.1.5 Budaya Organisasi.....	24
2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	24
2.1.5.2 Unsur-unsur dalam Budaya Organisasi.....	25
2.1.5.3 Jenis-Jenis Budaya Organisasi.....	26
2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	27
2.1.6 Penerapan Sanksi.....	28
2.1.6.1 Jenis-jenis Sanksi.....	28
2.1.6.2 Dimensi dan Indikator Penerapan Sanksi.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu dan Perbedaan.....	29
2.2 Perbedaan dengan penelitian saat ini.....	38
2.4 Kerangka Pemikiran.....	39
2.5 Hipotesa.....	39
2.5.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Kecurangan.....	39
2.5.2 Pengaruh Integritas Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Kecurangan.....	40
2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan.....	41
2.5.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia, Integritas Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan di Moderasi Oleh Penerapan Sanksi.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Objek Penelitian.....	43
3.3 Populasi dan Sampel.....	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.5 Variabel Penelitian.....	44
3.5.1 Definisi Variabel.....	44
3.2.1 Operasionalisasi Variabel.....	44
3.4. Metode Analisis Data.....	47
3.4.1 Statistik Deskriptif.....	49
3.4.2 Uji Kualitas Data.....	49
3.4.2.1 Uji Validitas.....	49
3.4.2.2 Uji Realibilitas.....	50
3.4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.3 Uji Hipotesis.....	51
4.3.1 Uji Koefisien Determinasi.....	51
BAB IV.....	55
ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	55

4.1.	Deskripsi Data Penelitian.....	55
4.1.2	Deskripsi Identitas Responden.....	55
4.2.	Analisis Deskriptif	57
4.2.1	Uji Statistik Deskriptif.....	57
4.2.3	Analisis Pernyataan Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia	59
4.2.4	Analisis Pernyataan Variabel Integritas Kepemimpinan.....	63
4.2.5	Analisis Pernyataan Variabel Budaya Organisasi.....	68
4.2.6	Analisis Pernyataan Variabel Pencegahan Kecurangan.....	72
4.2.7	Analisis Pernyataan Variabel Penerapan Sanksi.....	76
4.2.8	Uji Kualitas Data.....	78
4.2.9	Uji Asumsi Klasik.....	82
4.2.10	Uji Normalitas.....	84
4.3	Uji Hipotesis	87
4.3.1	Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Kecurangan	87
4.3.1.1	Uji Koefisien Determinasi	87
4.3.1.2	Uji Parsial (Uji T)	88
4.3.2	Integritas kepemimpinan Terhadap Pencegahan kecurangan	89
4.3.2.1	Uji Koefisien Determinasi	89
4.3.2.2	Uji Parsial (Uji T)	90
4.3.3	Budaya organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan.....	90
4.3.3.1	Uji Koefisien Determinasi	90
4.3.3.2	Uji Parsial (Uji T)	91
4.3.4	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Kecurangan Dimoderasi Oleh Penerapan Sanksi	92
4.3.4.1	Uji Koefisien Determinasi	92
4.3.4.2	Uji Parsial (Uji T)	93
4.3.5	Pengaruh Integritas Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Kecurangan Dimoderasi Oleh Penerapan Sanksi	94
4.3.5.1	Uji Koefisien Determinasi	94
4.3.5.2	Uji Parsial (Uji T)	95
4.3.6	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dimoderasi Oleh Penerapan Sanksi	96
4.3.6.1	Uji Koefisien Determinasi	96
4.3.6.2	Uji Parsial (Uji T)	97
4.4	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	98
4.4.1.	Analisis Hasil Penelitian	98

4.4.1.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan Kecurangan.....	98
4.4.1.2 Pengaruh Integritas Kepemimpinan terhadap Pencegahan Kecurangan.....	98
4.4.1.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan	99
4.4.1.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia, Integritas Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan di Moderasi Oleh Penerapan Sanksi.....	99
4.4.2 Pembahasan.....	100
4.4.2.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan Kecurangan.....	100
4.4.2.2 Pengaruh Integritas Kepemimpinan terhadap Pencegahan Kecurangan.....	101
4.4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan	102
4.4.2.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia, Integritas Kepemimpinan dan	103
• Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan di Moderasi Oleh Penerapan Sanksi.....	103
BAB V.....	105
KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Keterbatasan.....	105
5.3 Saran	106
5.2.1 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	106
DAFTAR PUSTAKA.....	107
LAMPIRAN	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Fraud Pentagon by Crowe, (2011)	12
Gambar 2. 2 Kerangka dasar kompetensi (Moeheriono, 2009).....	17
Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4. 1 Garis Kontinum Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia	60
Gambar 4. 2 Garis Kontinum Variabel Integritas Kepemimpinan	64
Gambar 4. 3 Garis Kontinum Variabel Budaya Organisasi.....	68
Gambar 4. 4 Garis Kontinum Variabel Pencegahan Kecurangan.....	73
Gambar 4. 5 Garis Kontinum Variabel Penerapan Sanksi.....	77
Gambar 4. 6 <i>Scatterplot</i> (data primer yang diolah, 2019).....	83
Gambar 4. 7 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Normal Plot (data primer diolah, 2019)	85
Gambar 4. 8 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Histogram (data primer diolah, 2019)	86



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian (X1, X2 dan X3)	45
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian (Y)	46
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Penelitian (Z).....	47
Tabel 3. 4 Nilai Skala Likert untuk Kuesioner	47
Tabel 4. 1 Data Sampel Penelitian.....	55
Tabel 4. 2 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 3 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4. 4 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4. 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	58
Tabel 4. 6 Analisa Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	59
Tabel 4. 7 Setiap anggota DPRD sebaiknya memiliki pengetahuan sesuai dengan tugas dan fungsinya	60
Tabel 4. 8 Setiap anggota DPRD sebaiknya memperoleh pelatihan keterampilan untuk menunjang tugas dan fungsinya.....	61
Tabel 4. 9 Setiap anggota DPRD dituntut memiliki pengalaman dan wawasan yang luas untuk menunjang kelancaran pekerjaannya.....	62
Tabel 4. 10 Setiap anggota DPRD dituntut berperilaku baik dan menjunjung etika moralitas yang ada di masyarakat.....	63
Tabel 4. 11 Analisa Variabel Integritas Kepemimpinan	64
Tabel 4. 12 Setiap anggota DPRD harus menjaga sikap perilaku dan tindakannya dalam menjalankan tugasnya	65
Tabel 4. 13 Setiap anggota DPRD harus mampu memberikan solusi atau respon terhadap masalah yang dihadapi konstituennya (masyarakat yang memilihnya)	65
Tabel 4. 14 Setiap anggota DPRD harus menjunjung tinggi sikap kejujuran serta taat kepada peraturan yang berlaku	66
Tabel 4. 15 Setiap anggota DPRD dituntut untuk memiliki keberanian dalam memperjuangkan kepentingan konstituennya (masyarakat yang memilihnya).....	66
Tabel 4. 16 Setiap anggota DPRD harus berani menolak hadiah, pemberian yang memperlemah semangat juangnya.....	67
Tabel 4. 17 Analisa Variabel Budaya Organisasi	68
Tabel 4. 18 Lembaga DPRD menjadi organisasi yang membentuk karakter menjadi inovatif.....	69
Tabel 4. 19 Organisasi DPRD menjadi tempat yang mendorong anggotanya berani mengambil segala resiko untuk kepentingan tercapainya visi dan misi	69
Tabel 4. 20 Organisasi DPRD, harus menjadi tempat setiap anggotanya memiliki ide dan mengembangkan inovasi gagasan di setiap waktu.....	70
Tabel 4. 21 Setiap anggota DPRD dituntut memiliki pemahaman tentang pencapaian tujuan melalui proses yang baik	71
Tabel 4. 22 Setiap anggota DPRD harus menjunjung tinggi semangat kerjasama sesama anggota DPRD	71
Tabel 4. 23 Analisa Variabel Pencegahan Kecurangan	72
Tabel 4. 24 Setiap anggota DPRD harus saling membaur dan menciptakan tempat kerja yang positif.....	73
Tabel 4. 25 Setiap anggota DPRD harus saling mengkonfirmasi atas anggaran dan perealisasi anggaran yang telah keluar.....	74

Tabel 4. 26 Setiap pembuatan anggaran, anggaran harus bebas manipulatif dan pengelembungan dana	74
Tabel 4. 27 Setiap anggota DPRD perlu merolling fungsi dan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku	75
Tabel 4. 28 Setiap anggota DPRD harus melaporkan apabila ada penyimpangan tindak kecurangan	75
Tabel 4. 29 Analisa Variabel Penerapan Sanksi	76
Tabel 4. 30 Saya sadar bahwa sanksi benar-benar harus dikenakan kepada orang yang memiliki tujuan untuk kepentingan diri sendiri	77
Tabel 4. 31 Adanya keharusan aturan yang ketat dan tegas terkait kerja sama anggota dalam praktik korupsi, kolusi dan nepotisme	78
Tabel 4. 32 Hasil Uji Peran Validitas Kompetensi sumber daya manusia.....	79
Tabel 4. 33 Hasil Uji Validitas Integritas kepemimpinan	79
Tabel 4. 34 Hasil Uji Validitas Budaya organisasi	79
Tabel 4. 35 Hasil Uji Peran Validitas Pencegahan Kecurangan	80
Tabel 4. 36 Hasil Uji Peran Validitas Penerapan Sanksi	80
Tabel 4. 37 Hasil Uji Realibilitas.....	81
Tabel 4. 38 Hasil Uji Multikolonieritas	82
Tabel 4. 39 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	84
Tabel 4. 40 Hasil Uji Normalitas Menggunakan KS.....	87
Tabel 4. 41 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompetensi Sumber Daya Manusia88	
Tabel 4. 42 Hasil Uji Parsial (uji t) Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Kecurangan	88
Tabel 4. 43 Hasil Uji Koefisien Determinasi Integritas Kepemimpinan	89
Tabel 4. 44 Hasil Uji Parsial (Uji t) Integritas Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Kecurangan	90
Tabel 4. 45 Hasil Uji Koefisien Determinasi Budaya Organisasi.....	91
Tabel 4. 46 Hasil Uji Parsial (Uji t) Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan	91
Tabel 4. 47 Hasil Uji Koefisien Determinasi	92
Tabel 4. 48 Hasil Uji Parsial (Uji t) Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Kecurangan Dimoderasi Penerapan Sanksi.....	93
Tabel 4. 49 Hasil Uji Koefisien Determinasi	94
Tabel 4. 50 Hasil Uji Parsial (Uji t) Integritas Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Kecurangan Dimoderasi Penerapan Sanksi.....	95
Tabel 4. 51 Hasil Uji Koefisien Determinasi	96
Tabel 4. 52 Hasil Uji Parsial (Uji t) Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dimoderasi Penerapan Sanksi	97

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup (*Curriculum Vitae*)
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi Data Jenis Kelamin, Usia dan Lama Bekerja
- Lampiran 4. Tabulasi Data Kompetensi Sumber Daya Manusia
- Lampiran 5. Tabulasi Data Integritas Kepemimpinan
- Lampiran 6. Tabulasi Data Budaya Organisasi
- Lampiran 7. Tabulasi Data Pencegahan Kecurangan
- Lampiran 8. Tabulasi Data Penerapan Sanksi
- Lampiran 9. Total Tabulasi Data

