

**PENGARUH RELIGIUSITAS, *REWARD AND PUNISHMENT*,
DAN *JOB ROTATION* TERHADAP *FRAUD***
(Studi Pada Karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo)

Etis Egita ¹⁾

¹⁾ Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi,
Universitas Sains Al Qur'an (UNSIQ) Jawa Tengah di Wonosobo

¹⁾ Email: etiseghie@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel :

Diterima : 10 Desember 2019

Disetujui : 8 Januari 2020

Kata Kunci :

religiusitas, *reward and punishment*, *job rotation*, *fraud*.

ABSTRAK

Setiap tindakan kecurangan (*fraud*) yang terjadi pada perusahaan terutama lembaga keuangan (BMT) pasti akan sangat merugikan. Pertumbuhan perusahaan terhambat hingga penutupan mungkin terjadi karena adanya tindakan *fraud*. Pencurian asset dan penyalahgunaan wewenang merupakan bentuk tindakan kecurangan yang telah terjadi pada lembaga keuangan (BMT) di beberapa daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas, *reward and punishment*, dan *job rotation* terhadap *fraud* pada karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 107 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu menggunakan rumus slovin. Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh religiusitas, *reward and punishment*, dan *job rotation* terhadap *fraud*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif religiusitas terhadap *fraud* (H1 diterima). Pengaruh negatif *reward and punishment* terhadap *fraud* (H2 diterima). *Job rotation* berpengaruh positif terhadap *fraud* (H3 ditolak).

ARTICLE INFO

Article History:

Received : December 10, 2019

Accepted : January 8, 2020

Key words:

religiosity, *reward and punishment*, *job rotation*, *fraud*.

ABSTRACT

Every act of fraud (*fraud*) that occurs in companies, especially financial institutions (BMT) will definitely be very detrimental. Company growth is hampered until closure may occur due to fraud. Theft of assets and abuse of authority is a form of fraud that has occurred in financial institutions (BMT) in some areas. This study aims to determine the effect of religiosity, *reward and punishment*, and *job rotation* on fraud on BMT employees in Wonosobo Regency. This study used a sample of 107 BMT employees in Wonosobo District. The sampling technique used is using the Slovin formula. Multiple linear regression was used in this study to determine the effect of religiosity, *reward and punishment*, and *job rotation* on fraud. The results showed that there was a negative influence of religiosity on fraud (H1 accepted). The negative effect of *reward and punishment* on fraud (H2 is accepted). *Job rotation* has a positive effect on fraud (H3 rejected).

1. PENDAHULUAN

Berbagai kasus *fraud* seperti manipulasi laporan keuangan, *misappropriation of assets*, *corruption*, dan kasus penggelapan belakangan ini dengan mudah dapat ditemukan, tidak hanya dilingkungan pemerintah tetapi dilingkungan swasta kasus *fraud* seakan telah menjadi rahasia umum. Semakin maraknya kasus kecurangan tentu saja akan berakibat pada ketidak kondusifan lingkungan kerja dan dapat merugikan berbagai pihak. Untuk menghindari atau mengurangi terjadinya *fraud* maka berbagai tindakan pencegahan harus dilakukan. Tindakan preventif, korektif, dan detektif merupakan tiga macam tindakan pencegahan terjadinya kecurangan. Tindakan detektif dan korektif yaitu suatu tindakan yang biasa dilakukan setelah terjadinya *fraud*. Oleh sebab itu, untuk mengurangi atau menghindari tindakan kecurangan dilingkungan tersebut perlu dilakukan tindakan preventif (Wibisono, 2015).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyebutkan masih tingginya tindak pidana perbankan di Indonesia. Berdasarkan catatan OJK, ada 26 kasus tindak pidana perbankan (seperti kredit bermasalah, penggelapan dana, transfer dana, rekayasa pencatatan, dan pengadaan aset) terjadi sampai akhir triwulan III-2016. OJK juga mengungkapkan bahwa kasus kecurangan perbankan sebagian besar selalu melibatkan orang dalam. Hal tersebut sejalan dengan hasil survey yang dilakukan oleh Asia Anti *Fraud Foundation* tentang perilaku pegawai bank. Hasil survei menunjukkan bahwa 93% kasus kecurangan perbankan yang berhasil diungkap melibatkan karyawan.

Fraud adalah tindakan yang dilakukan secara licik dan memiliki sifat menipu, namun pihak yang dirugikan sering tidak menyadari padahal perbuatan tersebut sangat merugikan. *Fraud* merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang dari hasil kecerdikan yang dirancang manusia dengan memberikan keterangan palsu demi memperoleh keuntungan berlebih dari orang lain. Zimbelman *et al.*, (2009) menyatakan bahwa aturan dan kepastian untuk mengartikan *fraud* yang dapat diterapkan tidak ada. Batasan untuk mendefinisikan *fraud* satu-satunya adalah tindakan yang dapat merugikan pihak lain karena adanya ketidak jujuran yang dilakukan oleh seseorang (Zimbelman *et al.*, 2009).

Perusahaan dapat melakukan berbagai upaya untuk mengurangi atau mencegah karyawan melakukan tindakan kecurangan. Salah satunya yaitu dengan meningkatkan kesadaran dan memberikan kajian-kajian keagamaan kepada karyawan. Dengan meningkatkan kesadaran karyawan maka diharapkan tindakan *fraud* dapat dikurangi atau dicegah. Allport (1950) dalam Basri (2015), juga meyakini jika dalam hidup seseorang, agama memiliki peranan yang khas. Perilaku dan watak seseorang yang kurang baik dapat terkontrol karena adanya Agama. Tingginya tingkat religiusitas seseorang, dapat mengontrol seseorang untuk berperilaku baik dan melakukan perbuatan baik tanpa membenarkan setiap tindakan yang tidak baik. Selain itu, tingginya tingkat religius yang dimiliki seseorang akan mencegah seseorang untuk melakukan tindakan yang dilarang (kecurangan) karena memiliki rasa bersalah apabila melakukan tindakan tersebut.

Upaya kedua yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengurangi atau mencegah tindakan kecurangan yang dapat dilakukan oleh karyawan yaitu dengan menerapkan sistem pengendalian manajemen yang tepat. Organisasi atau perusahaan dapat menerapkan sistem *reward and punishment* sebagai salah satu sistem manajemen yang dapat digunakan untuk mengurangi terjadinya *fraud*. Hasil penelitian Dewi (2011) dalam Wibisono (2015) juga menyatakan bahwa perlu adanya dukungan dari pimpinan perusahaan untuk membahas berbagai macam cara atau alat yang dapat digunakan sebagai pencegah *fraud* yaitu *reward and punishment* merupakan salah satunya. *Reward* didefinisikan sebagai pemberian umpan balik dari perusahaan kepada karyawan dalam bentuk positif yaitu bonus, hadiah, penghargaan atau imbalan. *Punishment* didefinisikan sebagai umpan balik negatif dari perusahaan untuk karyawan seperti teguran dan hukuman (*punishment*).

Selain kedua cara di atas, dengan menerapkan sistem *Job Rotation* merupakan cara lain yang dapat digunakan oleh manajemen untuk menghindari tindakan *fraud*. *Job rotation* diartikan sebagai proses perputaran pekerjaan karyawan dari pekerjaan yang satu ke lainnya. Sistem rotasi pekerjaan banyak digunakan oleh perusahaan karena dianggap mampu

meningkatkan motivasi dan keterampilan, komitmen karyawan dan partisipasi karyawan dalam bekerja, serta kinerja organisasi dapat meningkat secara efektif dan terintegrasi. Selain itu, *job rotation* juga dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk menghindari adanya karyawan yang menguasai suatu pekerjaan secara berlebih sehingga dapat memicu terjadinya *fraud* (Wageh, 2014 dalam Mohamadi dan Ramezani, 2017).

Wibisono (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh *reward and punishment* dan *job rotation* terhadap *fraud*. Istiqomah (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa adanya pengaruh *reward and punishment*, *job rotation*, dan religiusitas terhadap *fraud*. Selain itu, Basri (2015) dalam penelitian juga menyebutkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap *fraud*.

Dari latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis persepsi karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo (pimpinan, marketing, dan administrasi keuangan) mengenai pengaruh religiusitas, *reward and punishment*, dan *job rotation* terhadap *fraud*.

2. LANDASAN TEORI

Fraud Diamond Theory

Teori *Fraud Diamond* merupakan sebuah pandangan baru mengenai *fraud* yang dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson (2004), merupakan pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *triangle fraud* yang terdiri dari tiga variabel (*pressure*, *opportunity*, dan *rationalizations*). Teori *fraud diamond* menambahkan satu elemen kualitatif yang diyakini berpengaruh secara signifikan terhadap *fraud* yaitu Kemampuan (*capability*). Wolfe dan Hermanson (2004), menyatakan bahwa *capability* merupakan kondisi dimana kecurangan dapat terealisasi karena adanya kesempatan yang dapat dianalisa untuk mengambil keuntungan dari hal tersebut.

Religiusitas

McDaniel dan Burnett (1990) dalam Basri (2015) menyatakan religiusitas merupakan rasa percaya terhadap Tuhan yang disertai oleh adanya komitmen-komitmen

dalam menjalani berbagai prinsip yang diyakini karena merupakan ketetapan Allah. Religiusitas yaitu hubungan diantara manusia dengan Allah SWT secara interpersonal, yang berpola dan dapat digunakan sebagai aturan dalam kehidupan manusia agar kehidupannya menjadi teratur sehingga kekacauan dalam proses pemujaan kepada Allah SWT tidak terjadi (Siswanto, 2007).

Religiusitas didefinisikan oleh Rahmat (1996) dalam Astogini, Wahyudin, dan Wulandari (2011), sebagai pendalaman seseorang terhadap agama yang menyangkut keyakinan, simbol, dan nilai yang didorong oleh kekuatan spiritual. Seseorang yang memiliki tingkat religiusitas tinggi secara tidak langsung akan mengontrol dirinya untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang, sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecurangan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basri (2015) menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap *fraud*. Istiqomah (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa ada pengaruh negatif religiusitas terhadap *fraud*. Dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: religiusitas berpengaruh terhadap negatif *fraud*

Reward and Punishment

Bagi perusahaan sangat penting menerapkan sistem *Reward* dan *punishment* karena karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Karena, pemberian penghargaan dan hukuman akan memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja sehingga kualitas kerja karyawan dapat meningkat (Koencoro, 2013). Perusahaan berharap dengan diterapkannya sistem *reward and punishment* maka kecurangan yang terjadi dapat diminimalisir atau dicegah, sehingga adanya tindakan kecurangan yang dilakukan karyawan dan berpotensi kerugian dapat dikurangi.

Reward yaitu bonus, gaji, hadiah, ganjaran, atau penghargaan bagi seseorang dengan tujuan memberikan motivasi supaya kinerjanya yang sudah tercapai dapat

ditingkatkan (Nugroho, 2006). Sedangkan *punishment* yaitu pemberian hukuman kepada seseorang dengan tujuan agar dapat memperbaiki perbuatan yang dilanggar, mematuhi peraturan yang berlaku serta dapat digunakan sebagai pelajaran bagi pelanggar (Mangkunegara, 2013).

Wibisono (2015) dalam penelitiannya menunjukkan pengaruh *reward and punishment* terhadap *fraud*. Istiqomah (2017) dalam penelitiannya juga menunjukkan adanya pengaruh negatif *reward and punishment* terhadap *fraud*. berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: *reward and punishment* berpengaruh negatif terhadap *fraud*

Job Rotation

Job Rotation didefinisikan sebagai proses berpindahnya seorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. *Job Rotation* memiliki peran yang besar dalam peningkatan kemampuan dan kepuasan kerja karyawan, sehingga rotasi pekerjaan disebut sebagai proses yang cukup penting dalam kebijakan mengembangkan SDM. Selain itu, rotasi jabatan juga dapat digunakan sebagai kontrol berlebihan penguasaan karyawan pada suatu pekerjaan sehingga dapat mejadi pemicu terjadinya tindakan *fraud* (Wageh, 2014 dalam Mohamadi dan Ramezani, 2017).

Rotasi kerja merupakan metode yang digunakan oleh perusahaan untuk merancang pekerjaan karyawan agar karyawan dalam menjalankan tugas memiliki kemampuan dan keterampilan yang beragam dan berbeda-beda, sehingga kejenuhan karyawan terhadap suatu pekerjaan dapat dihilangkan (Jorgensen et al. 2005 dalam Salih 2017). *Job Rotation* memiliki tujuan utama yaitu untuk memindahkan satu pekerjaan karyawan ke pekerjaan lainnya sehingga motivasi dan semangat kerja karyawan dapat meningkat. Selain itu, adanya rotasi pekerjaan diharapkan penguasaan berlebih yang dimiliki karyawan terhadap suatu pekerjaan akan berkurang. Karena berlebihan penguasaan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu posisi pekerjaan dan orang tersebut memiliki kemampuan yang cukup memadai, maka sangat mungkin jika

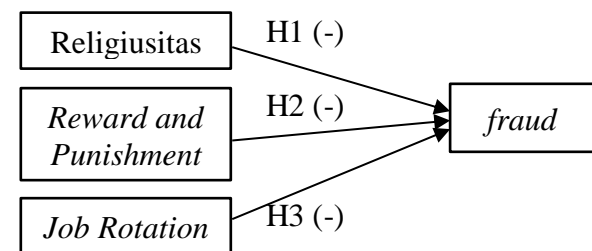
celah-celah untuk melakukan kecurangan telah diketahui oleh orang tersebut sehingga kecurangan bisa terjadi.

Wibisono (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh *job rotation* terhadap *fraud*. Penelitian Istiqomah (2017) juga menunjukkan adanya pengaruh negatif *job rotation* terhadap *fraud*. berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: *job rotation* berpengaruh negatif terhadap *fraud*

Kerangka Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis yang dibangun dalam penelitian ini ditampilkan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kausatif. Penelitian kausatif merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini variabel independen yang diuji adalah religiusitas, *reward and punishment*, dan *job rotation*. Sedangkan *fraud* sebagai variabel dependen.

Seluruh karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo (marketing, administrasi keuangan, dan pimpinan) merupakan populasi dalam penelitian ini, yaitu yang berjumlah 278 responden. Untuk mempersempit ukuran sampel, maka dalam penelitian ini digunakan rumus slovin. Karena supaya hasil penelitian dapat digeneralisakan maka dalam penarikan jumlah sampel harus *representative*. Rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentasi kelonggaran penelitian

Penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 278 responden. Untuk mengetahui jumlah sampel dengan tingkat presentasi kelonggaran 5%, maka sampel dihitung dengan berikut:

$$n = \frac{278}{1+278 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{278}{1,69}$$

$$n = 164$$

Dari perhitungan tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah responden yang dijadikan sampel yaitu 164 orang. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder.

Definisi operasional variabel:

a. *Fraud* (Y)

Menurut Ernst and Young (2009) dalam Abdullahi dan Mansor (2015) *Fraud* merupakan perbuatan atau tindakan salah yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan sengaja padahal mereka tahu bahwa tindakan tersebut akan memberikan akibat yang kurang baik unruk individu, badan serta pihak lain. Variabel *fraud* diukur dengan 6 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Istiqomah (2017) dimodifikasi, dengan indikator mencuri asset, memanipulasi data, memakai uang nasabah, melanggar sistem kerja dengan sengaja, dan menggunakan biaya operasional di luar pekerjaan. Seluruh item pertanyaan diukur dengan 5 poin skala likert.

b. Religiusitas

Siswanto (2007) mengartikan religiusitas yaitu hubungan manusia dengan Allah SWT secara interpersonal, yang berpola dan dapat digunakan sebagai aturan dalam kehidupan manusia agar kehidupannya menjadi teratur sehingga kekacauan tidak terjadi dalam proses pemujaan kepada Allah SWT. Variabel religiusitas diukur dengan 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh

Istiqomah (2017) dimodifikasi, dengan indikator takut melanggar aturan Allah, tetap sholat meski sedang jam kerja, akhlaq dan perilaku karyawan, dan kajian islami. Seluruh item pertanyaan diukur dengan 5 poin skala likert.

c. *Reward and Punishment*

Menurut Nurmiyati (2008) dalam Wibisono (2015) mendefinisikan *reward* sebagai penghargaan, bonus, gaji, imbalan, atau hadiah yang diterima oleh karyawan dari perusahaan karena prestasinya. Sedangkan Ivancevich et.al, (2007) dalam Wibisono, (2015) mendefinisikan *punishment* sebagai konsekuensi (hukuman) yang diterima oleh karyawan dari perusahaan karena suatu perilaku tertentu yang sudah dilakukan. Variabel *reward and punishment* diukur dengan 6 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Istiqomah (2017) dimodifikasi, dengan indikator pemberian bonus, tunjangan, pelatihan, penghargaan, asuransi dan pemberian teguran, skorsing, atau surat pernyataan. Seluruh item pertanyaan diukur dengan 5 poin skala likert.

d. *Job Rotation*

Menurut Sutrisno (2009) *job rotation* yaitu berpindahnya seseorang dari satu pekerjaan ke lainnya pada level yang sama dengan posisi pekerjaan sebelumnya dalam suatu organisasi. Variabel *job rotation* diukur dengan 6 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Istiqomah dimodifikasi, dengan indikator pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja semakin bertambah, berkurangnya kejenuhan kerja, sistem rotasi pekerjaan, rotasi pekerjaan secara merata, dan berkurangnya kemampuan berlebih karyawan terhadap suatu pekerjaan. Seluruh item pertanyaan diukur dengan 5 poin skala likert.

Penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) sebagai metode pengumpulan data kepada responden. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan terstruktur yang diberikan kepada responden. Seluruh responden diberikan kuesioner dengan langsung mendatanginya, sehingga diharapkan semakin tingginya tingkat *response rate*. Skala pengukuran jawaban kuesioner menggunakan skala likert 1-5.

Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Kuesioner dibagikan kepada karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo (marketing, administrasi keuangan dan pimpinan,) untuk mengumpulkan data penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 164 orang. Metode *survey* digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan cara peneliti membagi dan mengambil kembali kuesioner yang dikirim secara langsung kepada responden. Pengumpulan kuesioner dari responden dibatasi dua bulan dihitung dari masuknya kuesioner. Berdasarkan keseluruhan kuesioner yang dibagikan yaitu 164, kuesioner yang kembali 107. Seluruh kuesioner yang kembali, dapat digunakan seluruhnya karena terisi secara lengkap.

Gambaran Umum Responden

Karyawan yang dijadikan responden berjenis kelamin laki-laki adalah 61 responden (57%) dan yang berjenis kelamin perempuan adalah 46 responden (43%). Umur responden terbanyak antara 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 53 responden (49,5%) dari keseluruhan jumlah sampel. Responden yang berusia kurang dari atau sama dengan 30 tahun sebanyak 37 responden (34,6%), dan responden yang berusia lebih dari atau sama dengan 41 tahun sebanyak 17 responden (15,9%). Pendidikan responden yang terbanyak adalah S1 yaitu 65 responden (60,7%), pendidikan responden kurang dari atau sama dengan D3 sebanyak 31 responden (29%), dan pendidikan responden lebih dari atau sama dengan S2 sebanyak 11 responden (11,3%). Posisi jabatan terbanyak responden adalah bagian marketing yaitu 53 responden (49,5%), bagian pimpinan

sebanyak 35 responden (32,7%), dan bagian administrasi sebanyak 19 responden (17,8%). Lama kerja responden yang terbanyak adalah antara 1-10 tahun yaitu 56 responden (52,3%), antara 11-20 tahun sebanyak 35 responden (32,7%), dan lebih dari atau sama dengan 21 tahun sebanyak 16 responden (15%).

Uji Kualitas Data

Kisaran korelasi variabel religiusitas yaitu antara 0,756 sampai 0,822 pada tingkat signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang mengukur variabel religiusitas dapat dinyatakan valid. Kisaran korelasi variabel *reward and punishment* yaitu antara 0,821 sampai 0,913 pada tingkat signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang mengukur variabel *reward and punishment* dapat dinyatakan valid. Kisaran korelasi variabel *job rotation* yaitu antara 0,782 sampai 0,891 pada tingkat signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang mengukur variabel *job rotation* dapat dinyatakan valid. Kisaran korelasi variabel *fraud* yaitu antara 0,770 sampai 0,911 pada tingkat signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang mengukur variabel *fraud* dapat dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini secara keseluruhan telah menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* yang lebih besar dari nilai batas *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* yaitu 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel religiusitas, *reward and punishment* dan *job rotation* dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

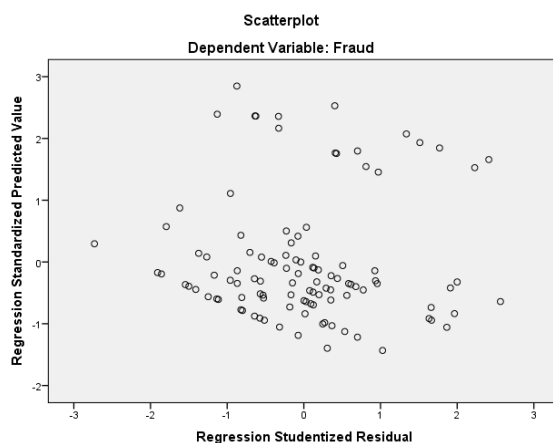
Table 1. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Religiusitas	0,952	1,051	Tidak ada multikolonieritas
<i>Reward and Punishment</i>	0,942	1,061	Tidak ada multikolonieritas
<i>Job Rotation</i>	0,983	1.017	Tidak ada multikolonieritas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki angka VIF < 10 dan angka tolerance > 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data penelitian digolongkan tidak mendapat gangguan multikolonieritas dalam model regresinya.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah, 2019

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 (*scatterplot*) diatas tidak terlihat adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara merata diantara angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat ditarik

kesimpulan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		107
Normal	,0000000	,0000000
Parameters ^{a,b}	,45946554	,59464536
Most Extreme Differences	,068	,073
	,068	,073
	-,049	-,058
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari tabel 2di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-SmirnovTest* memiliki probabilitas tingkat signifikansi di atas batas $\alpha = 0,05$ yaitu 0,200. Hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual atau pengganggu yang terdistribusi secara normal.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,364	,346		15,487	,000
Religiusitas	-,183	,059	-,152	-3,105	,002
Reward and Punishment	-,858	,050	-,837	-17,027	,000
Job Rotation	,150	,060	,120	2,497	,014

F hitung : 112,060

Adj R2 : 0,759

a. Dependent Variable: *Fraud*

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program statistik *SPSS for Windows Release 21.0*, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,364 - 0,183X_1 - 0,858X_2 + 0,150X_3$$

Pengujian Hipotesisi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3, yaitu dugaan adanya pengaruh variabel independen Religiusitas

(X1), *Reward and Punishment* (X2), dan *Job Rotation* (X3) secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen *Fraud* (Y). Berikut ini pengujian masing-masing variabel independen:

a. Pengaruh Religiusitas terhadap *Fraud*

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah -3,105. Apabila t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = n-k$ $107-3 = 104$), maka didapat hasil bahwa $t_{hitung} (-3,105) > t_{tabel} (1,659)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara individu variabel Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 yang menyatakan Religiusitas berpengaruh negatif terhadap *fraud* diterima.

b. Pengaruh *Reward and Punishment* terhadap *Fraud*

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah -17,027. Apabila t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = n-k$ $107-3 = 104$), maka didapat hasil bahwa $t_{hitung} (-17,027) > t_{tabel} (1,659)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara individu variabel *reward and punishment* berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 yang menyatakan *reward and punishment* berpengaruh negatif terhadap *fraud* diterima.

c. Pengaruh *Job Rotation* terhadap *Fraud*

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 2,497. Apabila t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = n-k$ $107-3 = 104$), maka didapat hasil bahwa $t_{hitung} (2,497) > t_{tabel} (1,659)$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa secara individu variabel *Job Rotation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *fraud*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 yang menyatakan *Job Rotation* berpengaruh negatif terhadap *fraud* ditolak.

Pengujian *Good Of fit Model* (Uji F)

Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} 112,060 $> F_{tabel} = 2,69$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan religiusitas (X_1), *reward and punishment* (X_2), dan *job rotation* (X_3) berpengaruh terhadap *fraud*. sehingga dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini sudah baik dan memenuhi kriteria *Good of fit*.

Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai *Adjusted R Square* adalah 0,759 artinya variabel *Fraud* (Y) dijelaskan oleh variabel independen (X) yaitu religiusitas (X_1), *reward and punishment* (X_2), dan *job rotation* (X_3) sebesar 75,9 persen menjelaskan bahwa *Fraud* (Y) dipengaruhi oleh religiusitas (X_1), *reward and punishment* (X_2), dan *job rotation* (X_3), sedangkan sisanya sebesar 24,1 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan yaitu religiusitas berpengaruh negatif terhadap *fraud* (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan, maka karyawan akan cenderung berpikir dua kali apa bila akan melakukan tindakan yang melanggar norma-norma agama seperti tindakan kecurangan atau *fraud*.
- Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa *reward and punishment* berpengaruh negatif terhadap *fraud* (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian *reward and punishment* kepada karyawan, maka dapat mengurangi atau mencegah terjadinya kecurangan yang dapat dilakukan oleh karyawan.
- Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti bahwa *job*

rotation berpengaruh negatif terhadap *fraud* (H3) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sistem *job rotation* yang dilakukan oleh perusahaan belum dapat mengurangi atau mencegah terjadinya tindakan kecurangan yang mungkin dilakukan oleh karyawan, sebaliknya adanya sistem *job rotation* dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga kemungkinan karyawan melakukan kecurangan akan semakin terbuka karena kompetensi yang dimilikinya

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat direkomendasi adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen BMT di Kabupaten Wonosobo dapat mempertahankan atau meningkatkan kajian-kajian Islami seperti, sholat berjamaah, pengajian rutin, tadarus Al-Qur'an, dan kultum. Sehingga religiusitas yang dimiliki karyawan dapat meningkat, karena dalam penelitian ini membuktikan bahwa jika religiusitas yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi maka tindakan kecurangan yang mungkin dilakukan karyawan akan semakin kecil.
- b. Berdasarkan kesimpulan di atas dapat ditarik garis besar bahwa manajemen BMT di Kabupaten Wonosobo dapat meningkatkan *reward and punishment* yang diberikan kepada karyawan, yaitu dengan cara meningkatkan bonus kepada karyawan yang berprestasi, dan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan atau melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan seperti kecurangan (*fraud*).
- c. Manajemen BMT di Kabupaten Wonosobo sebelum menerapkan sistem *job rotation* sebaiknya meningkatkan moral dan perilaku karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan yang dapat membentuk karakter dan kepribadian karyawan sehingga moral dan perilaku karyawan juga dapat meningkat. Karena dalam penelitian ini membuktikan bahwa

adanya *job rotation* tidak mempengaruhi karyawan untuk melakukan tindakan *fraud*. hal tersebut dapat disebabkan karena adanya perilaku dan moral karyawan yang belum terjaga dengan baik.

- d. Bagi peneliti selanjutnya apabila akan melakukan penelitian pada BMT sebaiknya tidak menggunakan variabel *Job Rotation*, karena belum tentu setiap BMT telah menerapkan sistem *job rotation* secara efektif, sehingga *job rotation* kurang tepat apabila dijadikan variabel dalam penelitian di BMT.
- e. Penelitian selanjutnya juga perlu adanya perluasan penelitian dengan menambahkan variabel independen yang dapat mempengaruhi *fraud*. Selain itu, indikator-indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian dapat ditambah dengan indikator-indikator lain diluar penelitian ini yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, R. & Mansor, N. 2015. Fraud Triangle Theory and Fraud Diamond Theory. Understanding the Convergent and Divergent For Future Research. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 5, No.4
- Astogini, D., Wahyudin, & Wulandari, S. Z. 2011. Aspek Religiusitas dalam Keputusan Pembelian Produk Halal. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi JEBA*. volume 13, No. 1.
- Basri, Y. M. 2015. Pengaruh Dimensi Budaya dan Religiusitas Terhadap Kecurangan Pajak. *Jurnal Akuntabilitas*. Vol. VIII No. 1.
- Istiqomah, N. L. 2017. Analisis Pengaruh Reward and Punishment, Job Rotation, dan Religiusitas Terhadap Fraud pada BMT di Yogyakarta. *Digital Library*. UIN Sunang Kalijaga Yogyakarta.
- Koencoro, G. D. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survey Pada Karyawan PT.INKA

- (Persero) Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 5, No 2.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mohamadi, F. A. and Ramezani, M. 2017. Evaluate the Effectiveness of Job Rotation System and its Impact on Employees' Readiness for Job Rotation (Case Study of: Maskan Bank branches in the city of Tabriz). *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship International Review* (No.1-2) 27.
- Nugroho, B. 2006. *Reward dan Punishment*, Jakarta: Buletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum, edisi no. 6 h. 5.
- Salih, M. O. I. 2017. Job Rotation & Its Impact on employees' Performance: An Empirical Study among Employees at Red Sea University, Sudan *International Journal of Scientific Research and Management* (IJSRM). Volume 5 Issue 07.
- Siswanto. 2007. *Kesehatan Mental Konsep, Cakupan dan Perkembangannya*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibisono, P.,W., 2015. Pengaruh Reward And Punishment dan Job Rotation Terhadap Fraud. *ePrints@UNY*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wolfe, D., & Hermanson, D. R. 2004. The Fraud Diamond: Considering Four Elements of Fraud. *The CPA Journal*, 74 (12), 38-42.
- Zimbelman, M. et al. 2009. *Fraud Examination third edition*. South-Western Cengage Learning : USA.