

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

**Etis Egita<sup>1\*</sup>, Siti Mahfiroh<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Magister Akuntansi, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

\*Email: [etiseghie@gmail.com](mailto:etiseghie@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi, *reward and punishment* dan religiusitas terhadap *fraud*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk mempersempit ukuran sampel dengan pertimbangan karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus representative supaya hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *purposive sampling*. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan beberapa uji statistik, yaitu: uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kesesuaian kompensasi, *reward and punishment* dan religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Secara parsial variabel kesesuaian kompensasi, *reward and punishment* dan religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *fraud*.

**Kata Kunci:** kesesuaian kompensasi, *reward and punishment*, religiusitas, *fraud*.

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of compensation, reward and punishment and religiosity on fraud. The method used in this study is quantitative and the data used is primary data. The population in this study is BMT employees in Wonosobo Regency. This study uses Slovin formula to narrow the sample size with consideration because the sample must be representative in drawing the sample so that the results of the study can be generalized and the calculation does not require a sample number table, but can be done with simple formulas and calculations. The sample technique used in this study is using purposive sampling. The data of this study were collected using a questionnaire which was then processed using several statistical tests, namely: descriptive statistical test, data quality test, classical assumption test and multiple linear regression analysis with SPSS 22. The results of this study indicate that simultaneous compensation, reward and punishment and religiosity have a significant effect on fraud. Partially, the variable suitability of compensation, reward and punishment and religiosity has a negative and significant effect on fraud.*

**Keywords:** *suitability of compensation, reward and punishment, religiosity, fraud*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Perkembangan industri perbankan di Indonesia pada tahun 2017 menunjukkan indikasi perekonomian yang lebih baik dari pada tahun sebelumnya. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyebutkan bahwa kondisi perbankan saat ini masih stabil dengan kinerja yang terus membaik, hal ini didukung dengan peningkatan rentabilitas (kemampuan perusahaan mencetak

laba). Perkembangan industri perbankan di Indonesia, juga diikuti oleh berkembangnya industri perbankan syariah yang menunjukkan perkembangan secara signifikan. Berdasarkan catatan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam Roadmap Pengembangan Keuangan Syariah Indonesia 2017-2019 menyatakan bahwa kondisi perbankan syariah di Indonesia menunjukkan perkembangan yang positif, hal ini ditandai dengan tingginya pertumbuhan aset, pembiayaan yang disalurkan, dan dana pihak ketiga. Namun, seiring dengan berkembangnya industri perbankan di Indonesia, berbagai macam kasus *fraud* menodai perkembangan tersebut. Berdasarkan catatan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyatakan bahwa kasus *fraud* atau tindak pidana perbankan di Indonesia masih cukup tinggi. Hingga akhir triwulan III-2016, OJK mencatat ada 26 kasus tindak pidana perbankan, yang sebagian besar terjadi pada kasus kredit 55%, rekayasa pencatatan 21%, penggelapan dana 15%, transfer dana 5%, dan pengadaan aset 4%. OJK juga memastikan sebagian besar kasus pembobolan dan kecurangan perbankan selalu melibatkan orang dalam.

*Fraud* merupakan perbuatan curang yang dilakukan dengan berbagai cara licik dan bersifat menipu serta sering tidak disadari oleh korban yang dirugikan. *Fraud* di bidang perbankan dapat diartikan sebagai tindakan sengaja melanggar ketentuan internal (kebijakan, sistem, dan prosedur) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku demi kepentingan pribadi atau pihak lain yang berpotensi merugikan bank dan pihak-pihak terkait baik material maupun moral. Dalam kasus-kasus yang pernah terjadi, *fraud* di perbankan lebih banyak melibatkan pihak internal bank. Hal ini didukung oleh hasil survei Ernst & Young (2000) dalam Abdullahi dan Mansor (2015), bahwa 82 persen dari responden menyatakan bahwa semua kecurangan yang akhirnya terungkap melibatkan pegawai di dalam perusahaan; 28 persen melibatkan pihak manajemen. Dengan kata lain, data empiris menunjukkan sebagian besar pelaku adalah orang dalam perusahaan. Apabila dikaitkan dengan model segitiga kecurangan, fakta ini relevan dengan teori, terjadinya kecurangan antara lain harus ada kesempatan dan kesempatan umumnya lebih dipahami oleh orang dalam atau karyawan.

Semakin maraknya kasus *fraud* yang terjadi, tentu saja akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan sangat merugikan pihak-pihak tertentu. Sehingga harus ada tindakan untuk menghindari atau mengurangi terjadinya tindakan *fraud* ini. Ada tiga macam tindakan yang dapat mengurangi *fraud* yaitu tindakan preventif, korektif, dan detektif. Tindakan korektif dan detektif biasanya dilakukan saat atau setelah terjadinya *fraud* yang tentu saja tindakan *fraud* ini sudah menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, sebelum menimbulkan kerugian perlu dilakukan tindakan preventif untuk menghindari dan mengurangi terjadinya *fraud* dilingkungan tersebut (Wibisono, 2015). Tindakan preventif dapat dilakukan dengan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*). Menurut Cressey (1953), kecenderungan kecurangan (*fraud*) dapat diidentifikasi melalui

elemen-elemen yang terkandung dalam *Fraud Triangle Theory*. Ada tiga elemen yang dapat menjadi penyebab terjadinya *Fraud* yaitu : *incentive/pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan) dan *rationalization* (rasionalisasi).

Tekanan (*pressure*) merupakan tekanan yang mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan (Wolfe dan Hermanson, 2004). Albrecht, *et. al.*, (2010) mencontohkan tekanan keuangan yang dapat memicu terjadinya *fraud* seperti keserakahan, tuntutan gaya hidup, biaya besar atau utang pribadi, kerugian keuangan pribadi, dan ketidak mampuan untuk memenuhi perkiraan keuangan. Hal tersebut dapat terjadi karena kompensasi yang diterima terlalu kecil atau kompensasi yang diterima sudah cukup besar namun karena gaya hidup tinggi maka kompensasi yang diterima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhannya. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini penulis memproksikan elemen tekanan dengan variabel kesesuaian kompensasi. Jensen and Meckling (1976) dalam Hamdani (2017), teori keagenan menyatakan bahwa untuk meminimalisir masalah yang muncul antara agen (manajer) dan prinsipal (pemilik) adalah dengan memberikan biaya keagenan, yang diantaranya adalah pemberian kompensasi yang sesuai kepada agen (manajer) dengan tujuan untuk mencegah tindakan menyimpang dari agen. Hal ini didukung oleh penelitian Prasetya (2015), Widyaswari (2017), dan Zulfikar (2017) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan/*fraud*. Hal ini didukung oleh penelitian Prasetya (2015), Widyaswari (2017), dan Zulfikar (2017) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan/*fraud*. Namun berbeda dengan penelitian tersebut, hasil penelitian Hamdani (2017) menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan/*fraud*.

Kesempatan (*Opportunity*) adalah peluang yang memungkinkan kecurangan (*fraud*) terjadi (Wolfe dan Hermanson, 2004). Albrecht (2012) dalam Apriyani (2017), menyatakan bahwa kesempatan merupakan sebuah situasi yang memungkinkan seseorang untuk melakukan kecurangan, apabila pelaku kecurangan berada pada sebuah situasi yang dianggap aman oleh pelaku untuk berbuat curang dengan anggapan tindakan kecurangannya tidak akan terdeteksi. Hal tersebut biasanya terjadi karena lemahnya suatu pengendalian internal dalam perusahaan. Selain itu, kurangnya pengawasan dan penyalahgunaan wewenang juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kecurangan. Salah satu bentuk kontrol yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan yaitu dengan menerapkan sistem *reward and punishment*, karena dengan adanya sistem *reward and punishment* akan mendorong seorang karyawan untuk tidak melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti memproksikan variabel kesempatan dengan variabel *Reward and Punishment*. Ali (2011) dalam Irawanti (2016), menyatakan bahwa semakin sering seorang karyawan memperoleh

penghargaan (*reward*) atas tindakan baik yang dilakukan, maka semakin besar pula kemungkinan seorang karyawan untuk mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman (*punishment*) atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, *reward* dan *punishment* diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Wibisono (2015), dan Permatasari (2016), yang menyatakan bahwa variabel *reward and punishment* berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Serta didukung oleh penelitian Istiqomah (2017), yang menyatakan bahwa variabel *reward and punishment* berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

Rasionalisasi (*rationalization*) adalah tindakan membenaran diri sendiri atas perbuatan yang salah (Wolfe dan Hermanson, 2004). Kurniawan (2013), berpendapat jika para pelaku kecurangan menganggap bahwa kecurangan yang mereka lakukan adalah sesuatu yang wajar sehingga mereka melakukan kecurangan dan beranggapan bahwa mereka hanya mengambil sedikit atau meminjam harta perusahaan dan tidak akan merugikan perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya seseorang yang melakukan kecurangan tidak menggunakan hati nurani dan hanya menggunakan rasionalisasi atau logika mereka. Oleh karena itu, untuk mengendalikan logika mereka agar tidak melakukan kecurangan maka perusahaan perlu melakukan adanya pembinaan dan kajian Islam secara rutin. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti memproksikan variabel rasionalisasi dengan variabel religiusitas. Rohayati (2014), menyatakan bahwa religiusitas seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka di dalam perusahaan. Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan adanya kegiatan religi yang disediakan oleh suatu perusahaan, diharapkan dapat membantu membentuk akhlak karyawan dan semakin meningkatkan religiusitas masing-masing karyawan sehingga dalam bekerja tidak akan melakukan hal buruk yang salah satunya adalah melakukan kecurangan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Basri (2015) dan Safitri (2017), yang menyatakan bahwa variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. serta didukung oleh hasil penelitian Istiqomah (2017) yang menyatakan bahwa variabel religiusitas berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

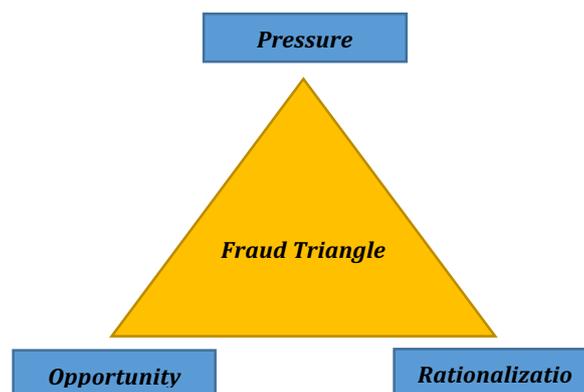
Penelitian ini berusaha untuk mengkaji persepsi karyawan BMT untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *fraud*. Karyawan BMT dipilih sebagai subyek penelitian karena karyawan bank lebih memahami peranannya dan memiliki pengetahuan yang lebih mengenai tindakan kecurangan (*fraud*). Selain itu, lokasi dalam

penelitian ini yaitu di Kabupaten Wonosobo. Dengan alasan pada tahun 2017 masyarakat Kabupaten Wonosobo digemparkan dengan dihentikannya kegiatan operasional salah satu BMT. Penutupan tersebut disinyalir karena adanya penyalahgunaan wewenang dan kebijakan dari manajer utama yang memberikan fasilitas mewah kepada para pimpinan cabang akan tetapi hal tersebut tidak diimbangi dengan keadaan keuangan yang dimiliki oleh BMT sehingga kondisi keuangan mengalami defisit dan memaksa pihak manajemen untuk menutup seluruh kegiatan operasional yang ada di BMT tersebut. Adapun dari tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi, *reward and punishment*, religiusitas terhadap *fraud* pada karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo.

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### ***Fraud Triangle Theory***

Cressey (1953) dalam Tuanakotta (2007), menyebutkan dalam teori *Fraud Triangle* bahwa kecurangan (*fraud*) disebabkan oleh 3 faktor, yaitu tekanan (*pressure*) adalah motivasi dari individu karyawan untuk bertindak *fraud* dikarenakan adanya tekanan baik keuangan dan non keuangan dari pribadi maupun tekanan dari organisasi. Peluang (*opportunity*) adalah peluang terjadinya *fraud* akibat lemahnya atau tidak efektifnya kontrol sehingga membuka peluang terjadinya *fraud*. Rasionalisasi (*rationalization*) adalah *fraud* terjadi karena kondisi nilai-nilai etika lokal yang mendorong terjadinya *fraud*. Pelaku *fraud* biasanya mencari alasan pembenaran bahwa yang dilakukannya bukan pencurian atau kecurangan. Gambar teori *Fraud Triangle* menurut Cressey (1953) adalah sebagai berikut :



Sumber : Donald R. Cressey dalam Tuanakotta (2007)

**Gambar 1. *Fraud Triangle***

#### **Kecurangan *Fraud***

Ernst and Young (2009) dalam Abdullahi dan Mansor (2015), mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan kesengajaan atau kesalahan yang dibuat oleh seseorang atau sekelompok orang yang tahu bahwa kesalahan dapat mengakibatkan beberapa manfaat yang tidak baik

kepada individu atau badan atau pihak lain. Hardianto (2011) dalam Prasetya (2015), berpendapat bahwa *fraud* merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang dari dalam atau luar organisasi dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Hal ini termasuk berbohong, menipu, menggelapkan, dan mencuri. Tunggal (2010) dalam Adelin (2013), menyatakan bahwa pelaku kecurangan dapat diklasifikasikan ke dalam dua kelompok yaitu manajemen dan karyawan. Pihak manajemen melakukan kecurangan biasanya untuk kepentingan perusahaan dan karyawan melakukan kecurangan untuk keuntungan individu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *fraud* merupakan bentuk tindakan penyimpangan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang dapat merugikan pihak lain dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi.

### **Tekanan (*Pressure*)**

Tekanan merupakan kondisi yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan *fraud*. Motivasi melakukan *fraud*, antara lain disebabkan adanya tekanan ekonomi, alasan emosional (iri/cemburu, balas dendam, kekuasaan, gengsi), dan ada pula karena dorongan keserakahan (Wolfe dan Hermanson, 2004). Rae dan Subramanian (2008) dalam Abdullahi dan Mansor (2015), menyatakan tekanan berkaitan dengan motivasi karyawan untuk melakukan penipuan karena keserakahan atau tekanan keuangan pribadi. Penelitian ini menggunakan variabel kesesuaian kompensasi sebagai proksi dari variabel tekanan. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kadarisman (2012) dalam Alou, *et.al* (2017), menyatakan kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah perjam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

### **Kesempatan (*Opportunity*)**

Kesempatan adalah peluang yang memungkinkan kecurangan/ *fraud* terjadi (Wolfe dan Hermanson, 2004). Albrech (2012) dalam Apriyani (2017), menyatakan kesempatan merupakan sebuah situasi yang memungkinkan seseorang untuk melakukan kecurangan, sebuah situasi yang dianggap aman oleh pelaku untuk berbuat curang dengan anggapan tindakan kecurangannya tidak akan terdeteksi. Hal tersebut biasanya terjadi karena lemahnya suatu pengendalian internal dalam perusahaan, selain itu kurangnya pengawasan dan penyalahgunaan wewenang juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kecurangan. Dalam penelitian ini kesempatan diproksikan dengan variabel *reward and punishment*. Karena *reward and punishment* merupakan elemen yang dapat dijadikan sebagai salah satu sistem kontrol untuk menekan atau meminimalisir terjadinya kecurangan (*fraud*).

Selain itu, semakin sering seorang karyawan memperoleh penghargaan (*reward*) atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman (*punishment*) atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Selain itu, *reward* dan *punishment* diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang (Ali, 2011 dalam Irawanti, 2016).

### **Rasionalisasi (*Rationalizations*)**

Rasionalisasi adalah tindakan membenaran diri sendiri atas perbuatan yang salah (Wolfe dan Hermanson, 2004). *Rationalization* (rasionalisasi) yaitu adanya sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan pihak-pihak tertentu untuk melakukan tindakan kecurangan, atau orang-orang yang berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan *fraud*. Rasionalisasi atau sikap (*attitude*) yang paling banyak digunakan adalah hanya meminjam (*borrowing*) aset yang dicuri dan alasan bahwa tindakannya untuk membahagiakan orang-orang yang dicintainya (Rini & Tarmizi, 2012). Penelitian ini memproksikan variabel rasionalisasi (*rationalization*) dengan variabel religiusitas. Allport (1950) dalam Basri (2015), mengemukakan bahwa agama dianggap peran khas dalam kehidupan individu. Agama dipercaya dapat mengontrol perilaku individu dari sikap yang tidak etis. Seseorang yang memiliki sikap religius yang tinggi cenderung akan berperilaku etis dan tidak akan merasionalisasikan setiap perbuatan tidak etis yang dilakukan. Selain itu, keyakinan agama yang kuat diharapkan dapat mencegah perilaku ilegal melalui perasaan bersalah terutama dalam hal kecurangan (*fraud*).

### **Perumusan Hipotesis**

#### **Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap *Fraud***

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001 dalam Widyaswari, 2017). Wexley dan Yukl (2003) dalam Widyaswari (2017), mengatakan bahwa adanya ketidakpuasan karena kompensasi yang tidak memadai atau pekerjaan yang menjemukan juga dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja. Pencurian tersebut dapat berupa pencurian uang, peralatan, serta persediaan barang yang dilakukan oleh pekerja. Hal tersebut merupakan masalah yang penting bagi organisasi. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Delfi, *et.al* (2014) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya apabila kompensasi yang diberikan organisasi/perusahaan kepada karyawan sesuai maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan menurun. Hasil penelitian tersebut

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2015), Widyaswari (2017), dan Zulfikar (2017) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap *Fraud***

**Pengaruh *Reward and Punishment* terhadap *Fraud***

Christian (2003) dalam Wibisono (2015), mengungkapkan bahwa ada delapan tindakan yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya *fraud*. Pemberian *reward* dan *punishment* termasuk didalam delapan tindakan yang dapat mencegah terjadinya *fraud*. Menurutny karyawan yang patuh dan ikut dalam memerangi *fraud* perlu diberikan *reward*. Bila perlu, perusahaan dapat membuat struktur *reward* bagi karyawan yang membantu dalam memerangi *fraud*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Xu dan Ziegenfuss (2008), menunjukkan bahwa *reward systems* memberikan efek positif dalam mengungkapkan *company's wrongdoing* atau bahkan *fraud*. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Wibisono (2015), yang menyatakan bahwa adanya bentuk umpan balik yang berupa *reward and punishment* ini diharapkan seorang karyawan sebuah perusahaan akan mempertimbangkan setiap tindakannya yang dalam hal ini berupa tindakan *fraud*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Permatasari (2016), dan Istiqomah (2017), yang menyatakan bahwa variabel *reward and punishment* berpengaruh terhadap *fraud*. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : *Reward and Punishment* berpengaruh terhadap *Fraud***

**Pengaruh Religiusitas terhadap *Fraud***

Ancok dan Suroso (2001) dalam Herlyana, *et.al* (2017), mendefinisikan religiusitas sebagai keberagaman yang berarti meliputi berbagai macam sisi atau dimensi yang bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Weber (1930) dalam Safitri (2017), menyatakan bahwa faktor religius bukan merupakan aspek psikis bersifat instinktif, yaitu unsur bawaan yang siap pakai. Religiusitas juga mengalami proses perkembangan dalam mencapai tingkat kematangannya. Religiusitas tidak luput dari berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi perkembangannya. Pengaruh tersebut dapat bersumber dari dalam diri seseorang maupun yang bersumber dari faktor luar. Religiusitas memiliki pengaruh baik pada sikap dan perilaku manusia. Religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku individu. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Istiqomah (2017), yang menyatakan bahwa semakin tinggi seorang karyawan menerapkan nilai-nilai religius dalam dirinya, maka mereka akan menghindari tindakan kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Basri (2015) dan Safitri (2017) yang menyatakan

bahwa religiusitas berpengaruh terdapat kecurangan (*fraud*). Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Religiusitas berpengaruh terhadap *Fraud***

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif disebut sebagai positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme dan juga sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2017). Variabel independen yang diuji dalam penelitian ini adalah kesesuaian kompensasi, *reward and punishment* dan religiusitas. Sedangkan variabel dependennya adalah kecurangan (*fraud*).

### Pupulasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikannya sebagai objek penelitian (Kuncoro, 2003). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo bagian pimpinan, marketing dan teller yang berjumlah 278 responden. Penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk mempersempit ukuran sampel dengan pertimbangan karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus representative supaya hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel/ jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran katelitian

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 278 orang, dengan presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10 % (0,1) dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui jumlah sampel penelitian dilakukan perhitungan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{278}{3,78}$$

$n = 73,5$  disesuaikan oleh peneliti menjadi 75

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 75 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling (judgment sampling)* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Hartono, 2017). Sampel yang dipilih adalah Karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo bagian pimpinan, marketing dan *teller* yang sudah bekerja minimal 1 tahun, dengan pertimbangan karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun sudah memiliki pengalaman yang cukup dan sudah memahami sistem atau manajemen kerja yang diterapkan di BMT tempat mereka bekerja. Sehingga sangat memungkinkan apabila karyawan yang ada di BMT tersebut mempunyai keinginan untuk melakukan kecurangan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket (kuesioner). Kuesioner adalah daftar pertanyaan terstruktur yang diajukan pada responden. Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo yang telah bekerja minimal 1 tahun dengan cara mendatangi responden secara langsung. Dengan cara ini diharapkan tingkat response rate akan tinggi. Skala pengukuran kuesioner menggunakan skala likert 5 poin, dimana jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STT).

### **Definisi Konseptual, Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **Kecurangan (*Fraud*)**

*Fraud* adalah tindakan kesengajaan atau kesalahan yang dibuat oleh seseorang atau sekelompok orang yang tahu bahwa kesalahan dapat mengakibatkan beberapa manfaat yang tidak baik kepada individu atau badan atau pihak lain Ernst and Young (2009) dalam Abdullahi dan Mansor (2015). *Fraud* merupakan bentuk tindakan penyimpangan yang dapat berupa penggelapan aktiva, pemalsuan dokumen, dan pelanggaran prinsip yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang dapat merugikan pihak lain dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi. Untuk mengukur variabel kecurangan digunakan instrumen yang berasal dari penelitian Istiqomah (2017) dimodifikasi. Ada 6 (enam) item pertanyaan dengan indikator penggunaan biaya operasional untuk kepentingan di luar pekerjaan, memakai uang nasabah, melakukan

pencatatan yang salah dengan sengaja, memanipulasi data dan melanggar sistem kerja dengan sengaja. Semua item pertanyaan diukur dengan skala likert 1 sampai 5.

### **Kesesuaian Kompensasi**

Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah perjam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Kadarisman, 2012 dalam Alou, *et.al*, 2017). Kompensasi merupakan imbalan, penghargaan yang di berikan organisasi terhadap anggota organisasi yang telah menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kesesuaian kompensasi terdiri dari sembilan item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian Prasetya (2015) dimodifikasi. Ada 6 (enam) item pertanyaan dengan indikator gaji dan upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi dan bonus. Semua item pertanyaan diukur dengan skala likert 1 sampai 5.

### **Reward and Punishment**

*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan (Nurmiyati, 2008 dalam Wibisono, 2015). *Reward* adalah umpan balik positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian atau prestasi yang telah dilakukan oleh karyawan. *Reward* dapat berupa gaji, insentif, bonus, penghargaan, pelatihan dan pengembangan, pujian, pemberian cuti, dan asuransi. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh perusahaan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan (Ivancevich *et.al*, 2007 dalam Wibisono, 2015). *Punishment* adalah suatu umpan balik negatif yang diberikan oleh perusahaan atas suatu kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan. *Punishment* dapat berupa teguran, skorsing, surat peringatan, dan peraturan. Untuk mengukur *reward and punishment* digunakan instrumen yang berasal dari penelitian Istiqomah (2017) dimodifikasi. Ada 6 (enam) item pertanyaan dengan indikator pemberian penghargaan, pemberian pelatihan, mendapatkan tunjangan dan asuransi, pemberian teguran, skorsing dan surat peringatan. Semua item pertanyaan diukur dengan skala likert 1 sampai 5.

### **Religiusitas**

Religiusitas adalah hubungan interpersonal antara manusia dengan Allah SWT, serta suatu pola yang mengatur kehidupan manusia menjadi teratur sehingga pemujaan kepada Allah SWT tidak terjadi kekacauan (Siswanto, 2007). Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual. Selain itu, religiusitas merupakan suatu sistem yang terintegrasi dari keyakinan (*belief*), gaya hidup,

aktivitas ritual dan institusi yang memberikan makna dalam kehidupan manusia dan mengarahkan manusia pada nilai-nilai suci atau nilai-nilai tertinggi. Untuk mengukur religiusitas digunakan kuesioner yang berasal dari penelitian Istiqomah (2017) dimodifikasi. Ada 5 (lima) item pertanyaan dengan indikator kajian Islami, tetap shalat meski sedang jam kerja, selalu bersyukur kepada Allah dan takut melanggar aturan Allah. Semua item pertanyaan diukur dengan skala likert 1 sampai 5.

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Kualitas Data**

**Uji Validitas**, Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2006). Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Pearson's Correlation*, dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item pernyataan tersebut. Instrumen dinyatakan valid jika nilai probabilitas  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ).

**Uji Reliabilitas**, Setelah dilakukan pengujian validitas, selanjutnya akan dilakukan pengujian reliabilitas karena suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Conbrach Alpha* ( $\alpha$ ). Menurut Nunnally (1967) dalam Ghozali (2009), suatu variabel dinyatakan reliabel atau handal jika memiliki nilai *Conbrach Alpha*  $> 0,6$ .

### **Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**, Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah analisis antara variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi normal digunakan dengan cara menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan koreksi *liliefors*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas signifikannya diatas kepercayaan 5 % maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009).

**Uji Multikolonieritas**, Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolonieritas maka dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* lawannya *variance inflation*

*factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independennya (Ghozali, 2009).

**Uji Heteroskedastisitas**, Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan Uji Glejser. Apabila titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu y maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

## Metode Analisis Data

### Model Regresi

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Kecurangan/*fraud* Karyawan
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien regresi dari variabel independen
- $X_1$  : Kesesuaian Kompensasi
- $X_2$  : *Reward and Punishment*
- $X_3$  : Religiusitas
- e : *Epsilon* (variabel-variabel independen lain tidak diukur dalam penelitian yang mempunyai pengaruh terhadap variabel lain).

### Uji t (t test)

Uji t statistik dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan alpha ( $\alpha$ ) 0,05, atau jika nilai thitung < t tabel dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan jika thitung  $\geq$  t tabel tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### Uji F (F-test)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik untuk menguji apakah model yang digunakan telah fix atau tidak. Kriteria pengujiannya yaitu, jika Fhitung > Ftabel atau Pvalue < 0,05, maka  $H_a$  diterima, dan  $H_0$  ditolak. Jika Fhitung < Ftabel, atau Pvalue > 0,05, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) untuk menguji hipotesis adalah 95% atau ( $\alpha$ ) = 0,05.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai R<sup>2</sup> kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen sangat terbatas dan sebaliknya apabila R<sup>2</sup> besar berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen besar.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Validitas Data

Table 3. Hasil Uji Validitas

| Variabel                     | Kisaran Korelasi  | Signifikasi | Keterangan |
|------------------------------|-------------------|-------------|------------|
| Kecurangan ( <i>fraud</i> )  | 0,625** - 0,841** | 0,000       | Valid      |
| Kesesuaian Kompensasi        | 0,667** - 0,804** | 0,000       | Valid      |
| <i>Reward and Punishment</i> | 0,584** - 0,786** | 0,000       | Valid      |
| Religiusitas                 | 0,448** - 0,759** | 0,000       | Valid      |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 di atas maka dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki tingkat signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dinyatakan valid.

### Hasil pengujian reliabilitas data

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                     | <i>Cronbach Alpha</i> | Tanda | Batas Alpha | Keterangan |
|------------------------------|-----------------------|-------|-------------|------------|
| Kecurangan ( <i>fraud</i> )  | 0,893                 | >     | 0,6         | Reliabel   |
| Kesesuaian Kompensasi        | 0,895                 | >     | 0,6         | Reliabel   |
| <i>Reward and Punishment</i> | 0,858                 | >     | 0,6         | Reliabel   |
| Religiusitas                 | 0,786                 | >     | 0,6         | Reliabel   |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 di atas maka dapat diketahui bahwa secara keseluruhan uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini telah menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai batas atas *cronbach alpha* 0,6. Sehingga seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian dapat dinyatakan reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas Data**

Table 5. Hasil Uji Normalitas

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                | Unstandardized Residual |
|---|----------------|-------------------------|
| N   |                | 83                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean           | ,0000000                |
|   | Std. Deviation | ,56297403               |
| Most Extreme Differences                  | Absolute       | ,069                    |
|   | Positive       | ,069                    |
|   | Negative       | -,051                   |
| Test Statistic                            |                | ,069                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka dapat dilihat bahwa hasil perhitungan normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test* memiliki probabilitas tingkat signifikansi di atas tingkat  $\alpha = 0,05$  yaitu 0.200. Hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual atau variabel pengganggu yang terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolonieritas**

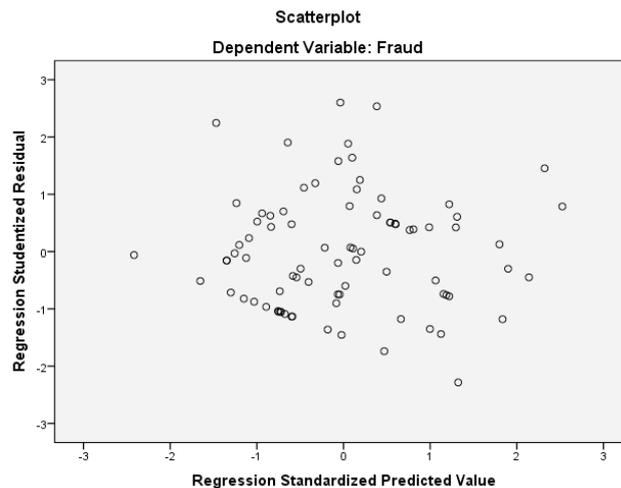
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel Independen | Cronbach Alpha |       | Kesimpulan        |
|---------------------|----------------|-------|-------------------|
|                     | Tanda          |       |                   |
|                     | Tolerance      | VIF   |                   |
| Kesesuaian          | 0,841          | 1.189 | Tidak ada         |
| Kompensasi          | 0,772          | 1.295 | multikolonieritas |
| Reward_Punishment   | 0,902          | 1.109 | Tidak ada         |
| Religiusitas        |                |       | multikolonieritas |
|                     |                |       | Tidak ada         |
|                     |                |       | multikolonieritas |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 7 di atas terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Selanjutnya hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

## Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *Scatterplots* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Model Regresi

Table 7. Model Regresi

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardize | t      | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|-------------|--------|------|
|                       | B                           | Std. Error | d           |        |      |
|                       |                             |            | Beta        |        |      |
| 1 (Constant)          | 4,122                       | ,445       |             | 9,259  | ,000 |
| Kesesuaian_Kompensasi | -,235                       | ,102       | -,244       | -2,303 | ,024 |
| Reward_Punishment     | -,245                       | ,116       | -,234       | -2,121 | ,037 |
| Religiusitas          | -,255                       | ,116       | -,224       | -2,193 | ,031 |

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,122 - 0,235 X_1 - 0,245 X_2 - 0,255 X_3 + e$$

## Uji t (t test)

Berdasarkan table 7 di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh Kesesuaian Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *Fraud* (Y) Terlihat pada kolom *Coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,024. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,024 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_1$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni -2,303 dengan  $t_{tabel} = 1,664$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki pengaruh terhadap Y. Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan Kesesuaian Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Fraud*.

*Reward and Punishment* ( $X_2$ ) terhadap *Fraud* ( $Y$ ) Terlihat pada kolom *Coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,037. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,037 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_1$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni -2,121 dengan  $t_{tabel}=1,664$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki pengaruh terhadap  $Y$ . Nilai  $t$  negatif menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan  $Y$ . Jadi dapat disimpulkan *Reward and Punishment* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Fraud*.

Religiusitas ( $X_3$ ) terhadap *Fraud* ( $Y$ ) Terlihat pada kolom *Coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,031. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,031 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_1$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni -2,193 dengan  $t_{tabel}=1,664$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki pengaruh terhadap  $Y$ . Nilai  $t$  negatif menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan  $Y$ . Jadi dapat disimpulkan Religiusitas memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Fraud*.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |      |      |               | Durbin - Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|------|------|---------------|-----------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df 1 | df 2 | Sig. F Change |                 |
| 1     | ,507 <sup>a</sup> | ,257     | ,229              | ,574                       | ,257              | 9,116    | 3    | 79   | ,000          | 2,072           |

a. Predictors: (Constant), Religiusitas, Kesesuaian\_Kompensasi, Reward\_Punishment

b. Dependent Variable: Fraud

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel "*Model Summary*" dapat disimpulkan bahwa Kesesuaian Kompensasi, *Reward and Punishment* dan Religiusitas berpengaruh sebesar 25,7% terhadap *Fraud*, sedangkan 74,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai R Square dibawah 5% atau cenderung mendekati nilai 0 maka dapat disimpulkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas.

### Uji F (F-test)

Tabel 9. Hasil Uji *Goodness Of Fit*

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 8,996          | 3  | 2,999       | 9,116 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 25,989         | 79 | ,329        |       |                   |
|                    | Total      | 34,986         | 82 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: *Fraud*

b. Predictors: (Constant), Religiusitas, Kesesuaian\_Kompensasi, Reward\_Punishment

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,116 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai  $F_{hitung}$  (9,116) >  $F_{tabel}$  (3,960), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$ ; maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Kesesuaian Kompensasi, *Reward and Punishment* dan Religiusitas, berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap *Fraud***

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Artinya semakin tinggi kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau instansi maka kecurangan (*fraud*) juga akan semakin turun. Ini berarti di dalam perusahaan pimpinan, marketing dan bagian administrasi telah memberikan maupun menerima kompensasi yang sesuai sehingga dapat menurunkan tindakan kecurangan (*fraud*).

Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara umum alasan yang digunakan para pelaku *Fraud* dalam melakukan tindakannya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sudah seharusnya apabila manajemen BMT di Kabupaten Wonosobo memberikan kompensasi (gaji, uang lembur, tunjangan dan asuransi kesehatan) yang sesuai kepada karyawan. Karena dengan pemberian jumlah Kompensasi yang tinggi, maka kebutuhan pokok karyawan dapat terbeli, sehingga karyawan tidak perlu melakukan *Fraud* demi memenuhi kebutuhan hidup yang semakin hari semakin mahal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Prasetya (2015), Widyaswari (2017), dan Zulfikar (2017) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan/*fraud*. Hal tersebut dikarenakan menurut persepsi karyawan, perusahaan telah memberikan kompensasi kepada karyawan telah sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan. Sehingga karyawan tidak mungkin berfikir untuk melakukan tindakan kecurang karena mereka merasa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

### **Pengaruh *Reward and Punishment* terhadap *Fraud***

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *reward and punishment* berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Artinya semakin bagus *reward and punishment* yang diterapkan oleh perusahaan atau instansi maka kecurangan (*fraud*) juga akan semakin turun.

Hasil tersebut memberikan pembuktian bahwa dengan adanya sistem *Reward and Punishment* yang diterapkan oleh BMT di Kabupaten Wonosobo, maka karyawan akan lebih memilih untuk tidak melakukan tindakan *Fraud*. Karyawan cenderung menghindari tindakan *Fraud* karena mengetahui bahwa mereka akan diberikan hukuman (*punishment*) apabila melakukan tindakan *Fraud*. Disisi lain, karyawan juga akan mendapatkan hadiah (*reward*) apabila karyawan tersebut mendukung kebijakan perusahaan dalam memerangi *Fraud*.

Selain itu, dalam SAS no 99 disebutkan bahwa kemungkinan terjadinya *wrong-doing* dikarenakan kurangnya *reward* yang diberikan perusahaan dari ekspektasi karyawan. Selain itu, *top management* yang tidak terlalu memperdulikan tentang pemberian *reward* yang sewajarnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang baik yang nantinya dapat menimbulkan tindakan *Fraud* oleh karyawan. Oleh karena itu, sudah sangat tepat apabila BMT di Kabupaten Wonosobobo menerapkan *sistem reward and punishment* kepada karyawan. Karena, pemberian *reward* benar-benar sangat penting baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta menghindari tindakan *wrong-doing*. Dengan kata lain *reward* yang diberikan perusahaan akan tidak berguna apabila pelaku *Fraud* merasa bahwa nilai *reward* yang diberikan jauh lebih kecil daripada keuntungan jika melakukan *Fraud*. Akan tetapi, apabila nilai *reward* yang diberikan perusahaan jauh lebih besar dari keuntungan ketika melakukan *Fraud*, maka kemungkinan pelaku akan melakukan *Fraud* jauh lebih kecil. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wibisono (2015), dan Permatasari (2016), yang menyatakan bahwa variabel *reward and punishment* berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Serta didukung oleh penelitian Istiqomah (2017), yang menyatakan bahwa variabel *reward and punishmen* berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

### **Pengaruh Religiusitas terhadap *Fraud***

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Karena religiusitas memiliki pengaruh yang negatif terhadap *fraud* maka hasil tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas seorang karyawan maka kecurangan (*fraud*) juga akan semakin turun. Begitu pula sebaliknya semakin rendah religiusitas akan semakin tinggi *fraud* yang terjadi. Karyawan dengan tingkat religiusitas yang tinggi menunjukkan bahwa mereka percaya dengan pembalasan dari Tuhannya dari masing-masing agama yang mereka peluk. Agama juga mengajarkan mana yang benar dan mana yang salah, dengan begitu mereka akan selalu berbuat baik tanpa melanggar peraturan yang ada. Oleh karena itu, kajian-kajian Islami yang telah diterapkan oleh manajemen BMT di Kabupaten Wonosobo dirasa sudah tepat untuk meningkatkan religiusitas karyawan. Karena karyawan dengan tingkat religius tinggi tidak akan melakukan tindakan menyimpang (*fraud*) yang dapat merugikan pihak BMT.

Selain itu, tingkat religiusitas seseorang dapat mempengaruhi kinerja mereka di dalam perusahaan. Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan adanya kegiatan religi yang disediakan oleh suatu perusahaan, diharapkan dapat membantu membentuk akhlak karyawan dan semakin meningkatkan religiusitas masing-masing karyawan sehingga dalam bekerja tidak akan melakukan hal buruk yang salah satunya adalah melakukan kecurangan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Basri (2015) dan Safitri (2017) yang menyatakan bahwa variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. serta didukung oleh hasil penelitian Istiqomah (2017) yang menyatakan bahwa variabel religiusitas berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

Keterbatasan penelitian ini yaitu masih rendahnya nilai  $R^2$ , hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pemahaman responden dalam menangkap maksud item pertanyaan dalam kuesioner. Sehingga masih ada sebagian responden dalam memberikan jawaban tidak sesuai dengan maksud dari pertanyaan penelitian atau memberikan jawaban ragu-ragu.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa kesesuaian kompensasi, *reward and punishment* dan religiusitas berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan (*fraud*). Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian, dapat dikemukakan implikasi teoritis bahwa untuk mengurangi tindakan *fraud* karyawan dapat dilakukan dengan berbagai upaya. Upaya tersebut antara lain pihak-pihak manajerial terutama *top manager* dan *middle manager* sebaiknya lebih memperhatikan karyawan di lingkungan perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja karyawan, menjaga konsistensi terhadap penarapan sistem *reward and punishment* dan selalu konsisten dalam memberikan kajian-kajian Islami kepada karyawan untuk meningkatkan religiusitas karyawan sehingga dapat mencegah dan mengurangi Kecurangan yang mungkin dapat terjadi.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi *managemen* BMT untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan terkait dengan gaji dan tunjangan, meningkatkan sistem kontrol dengan menerapkan *reward and punishment*, serta secara konsisten memberikan kajian-kajian Islami kepada karyawan untuk meningkatkan religiusitas yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga dengan adanya ketiga elemen pencegahan *fraud* tersebut diharapkan dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya *fraud* pada perusahaan.

Penelitian ini hanya dilakukan di Kabupaten Wonosobo, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas area penelitian, tidak hanya pada BMT di Kabupaten Wonosobo saja, sehingga lebih dapat digeneralisasikan. Pendekatan survei yang digunakan memiliki keterbatasan seperti terdapat kemungkinan responden tidak memahami maksud pernyataan, tidak jujur, dalam memberikan jawabannya. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode wawancara langsung, menyertakan kuesioner terbuka dalam penelitian atau ketika membagi kuesioner kepada responden, sebaiknya peneliti memastikan bahwa responden mengerti maksud dari kuesioner yang akan diisi, misalnya dengan cara peneliti memberikan penjelasan secara langsung kepada responden agar data yang diperoleh nantinya tidak bias dan sesuai dengan apa yang diharapkan dalam penelitian. Peneliti yang tertarik melakukan kajian pada bidang yang sama dapat menambahkan beberapa variabel independen lain seperti job rotation, pengendalian internal, budaya organisasi dan sensitivitas etik.

#### 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.
- Adelin, V. 2013. Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Bumh di Kota Padang). *E-Journal UNP*. Vol. 1, No. 2.
- Albrecht, C., Turnbull, C., Zhang, Y. and Skousen, C. J. 2010 "The relationship between South Korean chaebols and fraud". *Management Research Review*. Vol. 33 Issue: 3, pp.257-268. Retrieved from [www.emerald.com](http://www.emerald.com).
- Alou, S. D., Ilat, V. & Gamaliel, H. 2017. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, dan Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan Konstruksi di Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*. Vol 12, No. 01.
- Apriyani, N., E. Sujana, dan I. G. E. Sulindawati. 2017. Pengaruh Pressure, Opportunity dan Rationalization terhadap Perilaku Kecurangan Akademik. *e-journal Universitas Pendidikan Ganesa*. Vol. 7, No. 1.
- Basri, Y. M. 2015. Pengaruh Dimensi Budaya dan Religiusitas Terhadap Kecurangan Pajak. *Jurnal Akuntabilitas*. Vol. VIII No. 1.
- Hamdani, M. 2017. *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Fraud (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung)*. Tesis. Universitas Lampung.

- Hartono, J. 2017. *Metode Penelitian Bisnis* (edisi keenam). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Irawanti, A. 2016. Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara). *Institutional Repository*. UIN Walisongo Semarang.
- 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.
- Kurniawan, G. 2013. Pengaruh Moralitas, Motivasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 1, No. 3.
- Nur'aini, H. & M. R. Ridla. 2015. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Citra Lembaga Dan Religiusitas Terhadap Minat Muzakki Untuk Menyalurkan Zakat Profesi (Studi di Pos Keadilan Peduli Ummat Yogyakarta). *Jurnal MD*. Vol. 1, No. 2.
- Permatasari, M. 2016. Pengaruh Penerapan Reward And Punishment dan Job Rotation Terhadap Fraud: Sebuah Studi Eksperimen. *Research Repository*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Prasetya, E. A. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Fraud dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada bmt di wonosari)*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Rini, V. Y. & A. Tarmizi. 2012. Analisis Prediksi Potensi Risiko Fraudulent Financial Statement Melalui Fraud Score Model. Diponegoro *Journal of Accounting* Vol. 1, No. 1.
- Rohayati, D. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang. *e-repository*. STAIN Salatiga.
- Safitri, A. 2017. Pengaruh Religiusitas dan Detection Rate Terhadap Penggelapan Pajak. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 6, No.1.
- Siswanto. 2007. *Kesehatan Mental Konsep, Cakupan dan Perkembangannya*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibisono, P.,W., 2015. Pengaruh Reward And Punishment dan Job Rotation Terhadap Fraud. *ePrints@UNY*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widyaswari, I. D. A. N., A. G. Yuniarta, dan E. Sujana. 2017. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Susut. *e-Journal Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 8, No. 2.
- Xu, Y., & D. E. Ziegenfuss. 2008. Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors' Reporting Wrongdoing. *Journal of Business and Psychology*. 22 (4), 323-331.

PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, *REWARD AND PUNISHMENT* DAN RELIGIUSITAS TERHADAP  
*FRAUD*

Zukfika, A. 2017. Pengaruh Moralitas Aparat, Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Sinjai). *Repository*. UIN Alauddin Makasar.