

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa perusahaan perbankan yang ada di Kabupaten Brebes dan Tegal sebagai obyek penelitian dengan subyek penelitian para karyawan bank. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sesuai dengan metode *purposive sampling*, telah diperoleh data sampel berdasarkan kriteria yang disajikan pada lampiran dalam tabel data perolehan sampel.

Pada tabel data perolehan sampel berisi data jumlah sampel yang mengikuti pelaksanaan penelitian eksperimen dengan mengisi instrumen kasus penelitian. Seluruh instrumen kasus yang telah diisi tersebut selanjutnya melalui tahap pemilihan sampel yang sesuai dengan kriteria pemilihan sampel yang sudah ditentukan sebelumnya. Dari 78 sampel yang mengisi instrumen kasus penelitian, terdapat 12 sampel yang mengisi kasus tidak lengkap atau tidak tepat sehingga jumlah sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 66 sampel.

Tabel 4.1
Deskripsi Pemilihan Sampel

	Kasus A	Kasus B	Kasus C	Kasus D	Jumlah
Total pengisian	20	15	18	25	78
Isi tidak lengkap	2	0	2	8	12
Data Diolah	18	15	16	17	66

B. Uji Kualitas dan Instrumen Data

1. Uji Validitas

Peneliti mengukur instrumen kasus pada penelitian ini dengan *face validity*, yaitu dengan cara meminta beberapa teman mahasiswa yang telah memahami variabel yang digunakan pada penelitian ini serta dosen pembimbing untuk membaca instrumen kasus penelitian kemudian meminta pendapat mereka untuk perbaikan. Instrumen kasus penelitian dikatakan memiliki *face validity* apabila telah melalui penilaian subjektif diantara para profesional bahwa instrumen penelitian tersebut menunjukkan secara logis dan merefleksikan secara tepat sesuatu yang seharusnya diukur (Indriantoro dan Supomo, 1999). Teknik *face validity* ini dirasa cukup untuk menguji tingkat validitas instrumen penelitian karena instrumen kasus yang penulis gunakan diadopsi serta dimodifikasi dari instrumen penelitian terdahulu yang telah diketahui validitasnya.

2. . Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang telah diperoleh berdistribusi normal atau tidak, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi metode pengujian *one sample kolmogorov-smirnov* untuk melakukan uji normalitas data dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal, dan apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

Berikut hasil uji normalitas data disajikan dalam tabel 4.2

Tabel 4.2
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,01768398
Most Extreme Differences	Absolute	,159
	Positive	,157
	Negative	-,159
Kolmogorov-Smirnov Z		1,290
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi pada hasil uji normalitas data dengan metode *one sample kolmogorov-smirnov* diperoleh hasil sebesar 0,072 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah varian populasi dalam penelitian ini sama atau tidak. Pada uji homogenitas yang dilakukan peneliti menerapkan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari kelompok data adalah homogen, dan apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 maka varian dari kelompok data tidak homogen. Berikut hasil uji homogenitas yang disajikan dalam tabel 4.3

Tabel 4.3
Hasil Uji Homogenitas

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Fraud

F	df 1	df 2	Sig.
2,257	3	62	,091

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+Reward_and_Punishment+Job_Rotation+Reward_and_Punishment * Job_Rotation

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada tabel 4.3 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,091 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa varian dari kelompok data dalam penelitian ini adalah sama atau homogen.

C. Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat uji *analysis of variance* (anova). Peneliti menggunakan *analysis of variance* sebagai alat pengolahan data untuk menguji perbedaan nilai rata-rata dari populasi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: *Reward and punishment* berpengaruh terhadap *fraud*.

H₂: *Job rotation* berpengaruh terhadap *fraud*.

H₃: *Reward and punishment* dan *job rotation* secara simultan berpengaruh terhadap *fraud*.

Hasil pengujian hipotesis 1 sampai hipotesis 3 dapat dilihat dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Hipotesis

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Fraud

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	105,929 ^a	3	35,310	50,210	,000
Intercept	1468,761	1	1468,761	2088,558	,000
Reward_and_Punishment	49,919	1	49,919	70,984	,000
Job_Rotation	29,273	1	29,273	41,626	,000
Reward_and_Punishment * Job_Rotation	23,718	1	23,718	33,727	,000
Error	43,601	62	,703		
Total	1615,000	66			
Corrected Total	149,530	65			

a. R Squared = ,708 (Adjusted R Squared = ,694)

Sumber: Output SPSS

Pada uji *analysis of variance* peneliti menerapkan kriteria taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5% untuk penelitian ini. Taraf signifikansi ini menunjukkan bahwa batas tingkat kesalahan dalam penelitian ini yaitu sebesar 5% atau dapat dikatakan bahwa tingkat kepercayaan sebesar 95%. Apabila *Pvalue* memiliki taraf signifikansi sebesar $<0,05$ maka hipotesis dapat diterima, sedangkan jika *Pvalue* memiliki taraf signifikansi sebesar $>0,05$ maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai F hitung *reward and punishmen* adalah 70,984 dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% adalah 3,990 sedangkan taraf signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima artinya *reward and punishment* berpengaruh terhadap *fraud*. Pada *job rotation* nilai F hitung sebesar 41,626

dan taraf signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima artinya *job rotation* berpengaruh terhadap *fraud*. Tabel diatas juga menunjukkan nilai F hitung *reward and punishment* dan *job rotation* adalah sebesar 33,727 dengan taraf signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka H_3 diterima artinya *reward and punishment* dan *job rotation* secara simultan berpengaruh terhadap *fraud*. Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H ₁	<i>Reward and punishment</i> berpengaruh terhadap <i>fraud</i> .	Diterima
H ₂	<i>Job rotation</i> berpengaruh terhadap <i>fraud</i> .	Diterima
H ₃	<i>Reward and punishment</i> dan <i>job rotation</i> secara simultan berpengaruh terhadap <i>fraud</i> .	Diterima

D. Pembahasan

1. *Reward and punishment* berpengaruh terhadap *fraud*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *reward and punishment* berpengaruh terhadap *fraud*. Hal ini membuktikan bahwa dengan menerapkan kebijakan *reward and punishment* pada perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan. Penerapan atau pemberian *reward* akan memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya juga dapat digunakan sebagai sarana untuk menghindari tindakan *fraud* karena secara tidak langsung *reward*

tersebut dapat memberikan nilai tambah bagi karyawan. Adanya pemberian *reward* untuk karyawan yang berprestasi erat kaitannya dengan pemberian *punishment* bagi karyawan yang melakukan *fraud*. *Punishment* dapat memelihara kedisiplinan, semakin berat *punishment* maka akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2012) yang menjelaskan bahwa jalur pelaporan *non-anonymous* pada *reward model* menunjukkan hasil yang lebih efektif dalam melaporkan tindakan *wrongdoing*. Keberadaan jalur *non-anonymous* pada kondisi *reward model* memiliki kemampuan dalam mendorong individu untuk melaporkan tindakan kecurangan dalam sebuah organisasi. Selain itu, insentif secara ekonomis mampu memotivasi individu dalam mengungkap *wrongdoing* dalam organisasi. Menurut Xu dan Ziegenfuss (2003), mereka menyatakan bahwa auditor internal memiliki kecenderungan untuk melaporkan *wrongdoing* ke otoritas yang lebih besar jika *reward* yang berupa insentif diberikan.

2. *Job rotation* berpengaruh terhadap *fraud*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *job rotation* berpengaruh terhadap *fraud*. Perusahaan yang menerapkan kebijakan *job rotation* sebagai sebuah pengendalian internal dapat mencegah karyawan untuk melakukan *fraud*. Karyawan akan menyadari bahwa setiap tindakan yang dilakukan akan diketahui karyawan lain saat posisi tersebut digantikan, sehingga seorang karyawan akan lebih menjaga kejujurannya selama

menempati sebuah jabatan dalam perusahaan. Penerapan sistem *job rotation* juga dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan dan mengurangi rasa bosan karyawan terhadap pekerjaannya serta membuat pekerjaan tersebut menjadi lebih menarik bagi karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Joseph and Titiloye (2012) yang menyatakan bahwa metode kontrol internal berupa rotasi kerja dapat mencegah karyawan bank untuk melakukan berbagai macam tindakan *fraud*. *Job rotation* tidak dapat dipengaruhi oleh pejabat bank dan karyawan juga tidak bisa memutuskan kapan mereka akan dirotasi. Mathis dan Jackson (2006) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa *job rotation* mampu diterima sebagai metode yang efektif untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja.

3. *Reward and punishment* dan *job rotation* secara simultan berpengaruh terhadap *fraud*

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa *reward and punishment* dan *job rotation* secara simultan berpengaruh terhadap *fraud*. Hal ini membuktikan bahwa penerapan sistem *reward and punishment* dan *job rotation* secara bersama-sama pada suatu perusahaan akan lebih efektif dalam usaha mencegah tindakan-tindakan curang. *Reward and punishment* dan *job rotation* merupakan sebagian cara pengendalian internal yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam memperbaiki sikap dan perilaku yang menyimpang.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Shanikat, *et al.* (2014) yang menyebutkan bahwa dari 16 mekanisme pencegahan *fraud*, 2 diantaranya adalah *job rotation* dan *reward* bagi whistleblowing. Tingkat keefektifan *job rotation* menempati urutan ke 6 dan *reward* menempati urutan ke 15 dari total 16 mekanisme pencegahan *fraud*. Menurut Amrizal (2004) ada beberapa faktor yang mendukung manajemen dalam membangun suatu etika perilaku dan budaya organisasi yang anti *fraud*, yaitu membangun lingkup organisasi yang kondusif, perekrutan dan promosi pegawai, menciptakan saluran komunikasi yang efektif serta penegakkan kedisiplinan. Untuk itu, penerapan *reward and punishment* dan *job rotation* secara bersama-sama akan mampu mengurangi tindakan *fraud* dengan lebih efektif.