

# **PENGARUH PENERAPAN *REWARD AND PUNISHMENT* DAN *JOB ROTATION* TERHADAP *FRAUD*: SEBUAH STUDI EKSPERIMEN**

**Meilia Permatasari**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

## ***ABSTRACT***

*The purpose of this research is to examine the influence of implementation reward and punishment and job rotation on fraud. This study is experimental research using experimental design 2x2 between subjects. The populations in this research are employees of some banks already have work experience at least 1 year. Sampling technique used Purposive Sampling method with the total sample as many as 78 participants. Selection of the final sample that meets the criterion amounted to 66 participants. Testing the hypothesis in this study using test equipment Analysis of Variance (ANOVA). One Way Anova analysis method was used to test hypothesis 1 and 2, and Two Way Anova analysis method was used to test hypothesis 3 by using SPSS program 15.0.*

*The results showed that the reward and punishment influence on fraud and variable job rotation also influence on fraud. These three variables are jointly able to reduce fraud action more effectively.*

*Key Words: Reward and Punishment, Job Rotation, Fraud*

## **I. PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin meningkat sekarang ini menyebabkan masalah yang dihadapi para pelaku usaha semakin kompleks. Tuntutan untuk mencapai target sesuai dengan yang telah ditetapkan pada perusahaan mendorong perlunya peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia. Akan tetapi tuntutan dari perusahaan sering tidak diimbangi dengan perhatian untuk memastikan apakah karyawan perusahaan tidak kewalahan dalam pekerjaannya dan juga mendapat pekerjaan yang sesuai agar dapat membuat mereka menjadi produktif, serta memastikan segala kebutuhannya mengingat sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan di suatu perusahaan. Adanya keadilan dan kesamarataan di lingkungan kerja mengenai bagaimana para karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dalam lingkungan kerjanya.

Perubahan ekonomi yang secara tidak langsung akan memengaruhi gaya hidup seseorang, perlu menjadi pertimbangan perusahaan dalam mendesain sistem kerja untuk para karyawannya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif serta perlakuan perusahaan yang kurang menghormati mereka sebagai individu dapat memicu terjadinya kecurangan atau *fraud*. Banyak perusahaan yang tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam menyeimbangkan antara bekerja dengan hidup, sehingga membuat mereka dapat melakukan tindakan curang yang merugikan baik perusahaan maupun pihak-pihak tertentu. Menurut Gilliland (1993) dalam Suciningtyas (2004) menyebutkan bahwa persepsi karyawan tentang ketidakseimbangan antara masukan yang mereka berikan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, kegigihan dan kerja keras) dengan hasil yang mereka terima (gaji, perlakuan serta pengakuan) akan menghasilkan emosi negatif yang memotivasi karyawan untuk mengubah perilaku, sikap dan kepuasan mereka. Bahkan lebih parah lagi jika mereka berani melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan seperti tindakan curang.

*Black's Law Dictionary* menguraikan pengertian *fraud* mencakup segala macam yang dapat dipikirkan manusia dan yang diupayakan oleh seseorang, untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan saran yang salah atau pemaksaan kebenaran, serta mencakup semua cara yang tidak terduga, penuh siasat, licik, tersembunyi dan setiap cara yang tidak jujur yang menyebabkan orang lain tertipu. Dengan kata lain, *fraud* merupakan tindakan curang melawan hukum yang merugikan orang lain atau organisasi. Albrecht, *et al.* (2009) menyatakan bahwa *fraud* merupakan sebuah istilah umum yang mencakup segala sesuatu dari sebuah rencana dari kepintaran seseorang yang dilakukan agar memperoleh untung yang lebih banyak dari orang lain dengan memberikan bukti yang tidak benar. Tidak ada ketentuan serta aturan yang jelas yang bisa ditetapkan sebagai istilah umum dalam menjelaskan *fraud*. Batasan yang jelas dalam mendefinisikan *fraud* yaitu ketidakjujuran yang diperbuat oleh seseorang.

Skema *fraud* menurut ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) dapat digolongkan menjadi 3 bentuk penyimpangan, yaitu penyimpangan pelaporan keuangan (*fraudulent financial reporting*), penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) dan korupsi (*corruption*). *Fraudulent financial reporting* yaitu tindakan menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan untuk memperoleh keuntungan. *Asset misappropriation* merupakan penyalahgunaan, pencurian aset atau harta perusahaan maupun pihak lain yang berupa penyalahgunaan aset, yang berupa kas maupun penyalahgunaan aset berupa non-kas seperti penggunaan fasilitas untuk keperluan pribadi. Jenis ini paling mudah untuk dideteksi karena sifatnya yang dapat diukur atau dihitung. Sedangkan *corruption* merupakan jenis *fraud* yang paling sulit dideteksi karena menyangkut konflik kepentingan dimana seseorang atau kelompok yang mempunyai kepentingan tertentu saling bekerja sama dengan pihak lain yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Termasuk penyalahgunaan wewenang, suap, penerimaan ilegal serta pemerasan secara ekonomi.

Ada 3 tindakan yang dapat diupayakan untuk meminimalisir terjadinya *fraud*, yaitu tindakan *preventive control*, *detective control* dan *corrective control*. Langkah pertama yang dapat dilakukan adalah *preventive control* atau pengendalian untuk pencegahan, yaitu dilakukan sebelum suatu masalah muncul, dengan mulai menerapkan kualifikasi sumber daya manusia, pemisahan tugas yang memadai dan secara efektif mengendalikan akses fisik atas aset, fasilitas dan informasi. Langkah kedua, *detective control* atau pengendalian pemeriksaan, yang dibutuhkan untuk mengungkap masalah, sesaat masalah tersebut muncul, misalnya mulai mempersiapkan rekonsiliasi bank dan neraca saldo setiap bulan. Langkah ketiga, *corrective control* atau pengendalian korektif untuk memecahkan masalah yang ditemukan oleh *detective control*. Pengendalian ini mencakup prosedur yang dilaksanakan untuk mengidentifikasi penyebab masalah, memperbaiki kesalahan atau kesulitan yang ditimbulkan dan mengubah sistem agar masalah di masa yang akan datang dapat

diminimalisasikan atau bahkan dihilangkan (Romney dan Steinbart, 2006). Pengendalian yang cukup dan efektif dapat memperkecil celah bagi para pelaku kecurangan. Semakin efektif pengendalian internal maka tindakan curang semakin dapat dicegah.

*Fraud* tidak dapat dibiarkan tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan pada perusahaan yang akan membuat kinerja perusahaan baik secara finansial atau bagian lainnya menjadi rusak. Pencegahan dirasa jauh lebih baik dibandingkan harus menunggu terjadinya *fraud* kemudian baru ditangani setelah sudah ada kerugian yang dinikmati oleh pelaku tindakan *fraud*. Selain itu, biaya yang harus dikeluarkan akan lebih banyak untuk mengembalikan kondisi sebelum terjadinya *fraud* dibandingkan melakukan pencegahan sejak awal. Kondisi ini disebabkan karena *fraud* yang terjadi akan menyebabkan lingkungan kerja yang kurang baik serta merugikan banyak pihak. Salah satu pencegahan yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam menghadapi *fraud* adalah dengan membangun atau menerapkan sistem pendukung kerja seperti sistem pengendalian manajemen yang tepat, membuat standarisasi kerja yang optimal, membangun sistem *monitoring control* serta dapat pula menerapkan kebijakan *reward and punishment* sebagai bentuk *feedback* antar sumber daya manusia pada suatu perusahaan. *Reward and punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan karena dapat memacu peningkatan kualitas kerja.

*Support* dari atasan sangat diperlukan guna membahas mengenai isu yang dapat digunakan sebagai alat maupun cara untuk mencegah tindakan *fraud* atau kecurangan, misalkan dengan menerapkan sistem *reward and punishment* (Yuniarti dan Apandi, 2011). *Reward and punishment* sama-sama merupakan bentuk *feedback* atau umpan balik namun dengan *framing* yang berbeda, yang diterima seseorang maupun kelompok atas apa yang mereka kerjakan. *Reward* adalah bagian *feedback* dari *positive framing*, artinya *reward* diberikan kepada individu atau kelompok yang melakukan pekerjaannya sesuai atau bahkan lebih baik dari yang ditargetkan, misalnya berupa bonus, hadiah, ganjaran, imbalan, promosi

jabatan dan lain-lain. Sebaliknya, *punishment* merupakan bagian *feedback* dari *negative framing* yang akan diberikan kepada individu atau kelompok yang melakukan pelanggaran, tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik atau melakukan tindakan melawan hukum lainnya, sehingga diberikan peringatan berupa teguran, ancaman pemberhentian kerja maupun hukum pidana.

Selain *reward and punishment*, cara lain yang dapat digunakan oleh perusahaan guna mencegah terjadinya tindakan-tindakan *fraud* oleh karyawan adalah dengan menerapkan kebijakan *job rotation*. *Job rotation* dapat diartikan menjadi proses perpindahan pegawai dari satu tanggung jawab tertentu beralih ke tanggung jawab yang lain (Kreitner dan Kinicki, 2006). Dengan diterapkannya kebijakan *job rotation* ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, mengurangi stres kerja, memperbaiki dan meningkatkan moral karyawan serta dapat meningkatkan keterampilan karyawan. Data yang ditunjukkan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* atau ACFE (2012) menjelaskan bahwa perusahaan kurang menyadari pentingnya *job rotation* dan *reward for whistleblowing* yang diterapkan secara aktif dalam mendorong dan membantu mendeteksi kecurangan. Masih kurangnya keinginan tersebut dibuktikan bahwa *job rotation* serta *reward for whistleblowing* menduduki posisi paling bawah dari 16 posisinya dalam pendeteksian *fraud*. Hasil penelitian dari Eguchi (2005) menemukan bahwa *job rotation* pada perusahaan dapat mencegah para karyawan dari performa aktivitas yang mementingkan kepentingan pribadi. *Job rotation* juga dapat digunakan sebagai mekanisme pengendalian yang efektif. Transfer karyawan diantara berbagai pekerjaan dalam perusahaan dapat mencegah karyawan dari performa yang melibatkan aktivitas untuk kepentingan pribadi.

Hasil penelitian terdahulu hanya menguji mengenai beberapa faktor atau mekanisme yang dapat digunakan untuk mengurangi terjadinya *fraud*, seperti pada penelitian Joseph and Titiloye (2012) dan Shanikat, *et al.* (2014) yang hanya menguji *job rotation* sebagai salah

satu mekanisme pencegahan *fraud* yang efektif. Selain itu, subyek yang digunakan pada penelitian sebelumnya hanya terbatas pada subyek yang kurang kompeten mengenai *fraud*. Contohnya pada penelitian Putri (2012) yang menggunakan partisipan mahasiswa, yang memungkinkan adanya respon yang berbeda-beda dengan ahli yang sudah memiliki pengalaman mengenai *fraud*.

### **1. *Reward and Punishment terhadap Fraud***

*Reward and punishment* sama-sama merupakan bentuk *feedback* atau umpan balik namun dengan *framing* yang berbeda, yang diterima seseorang maupun kelompok atas apa yang telah mereka kerjakan. Para karyawan akan merasa bahwa setiap tindakan yang mereka lakukan akan diperhatikan. Penegakkan kedisiplinan pada suatu organisasi dapat membuat pekerja lebih disiplin dalam bertindak serta dapat mengurangi *fraud* (Amrizal, 2004). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Xu dan Ziegenfuss (2003) yang membuktikan mengenai *reward system* mempengaruhi nilai positif pada pengungkapan *company's wrongdoing*. Pada penelitian Holtfreter, *et al.* (2008) juga membuktikan bahwa ada anggapan dari 663 penyidik penipuan yang menyebutkan mengenai hukuman memberikan pengaruh positif terhadap tindakan curang. Berdasarkan uraian diatas peneliti mengajukan hipotesis 1, yaitu:

H<sub>1</sub>: *Reward and Punishment* berpengaruh terhadap *Fraud*

### **2. *Job Rotation terhadap Fraud***

*Job rotation* akan memengaruhi para pekerja dalam memelihara kejujuran selama menduduki suatu jabatan pekerjaan. Hal tersebut disebabkan ada kemungkinan bahwa posisi yang diduduki saat ini akan ditempati pegawai lain (Puspitasari, 2013). Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Joseph and Titiloye (2012) yang membuktikan mengenai rotasi pekerjaan adalah bagian dari sistem *internal control* yang dapat digunakan untuk pencegahan tindakan curang. Para pekerja akan menyadari bahwa setiap tindakan yang

dilakukan pada sebuah posisi di perusahaan akan diketahui pekerja lain saat jabatan tersebut digantikan. Berdasarkan uraian diatas peneliti mengajukan hipotesis 2, yaitu:

H<sub>2</sub>: *Job Rotation* berpengaruh terhadap *Fraud*

### 3. *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* terhadap *Fraud*

Dalam penelitian Shanikat, *et al.* (2014) membuktikan mengenai 16 cara mencegah kecurangan, 2 di antaranya yaitu *job rotation* dan *reward* untuk *whistleblowing*. Keefektifan rotasi pekerjaan menduduki posisi ke 6 dan *reward* menduduki posisi ke 15 dari 16 cara mencegah tindakan curang. *Reward and punishment* adalah sebagian dari metode yang diterapkan organisasi untuk memulihkan tindakan-tindakan yang tidak benar. Dapat dikatakan bahwa tindakan yang salah seperti tindakan curang yang dilakukan oleh para karyawan juga dapat diperbaiki (Ali, dkk., 2011). Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti mengajukan hipotesis 3, yaitu:

H<sub>3</sub>: *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* secara simultan berpengaruh terhadap *Fraud*.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah bentuk penelitian untuk menguji pengaruh penerapan *reward and punishment* dan *job rotation* terhadap *fraud*, yang menggunakan desain eksperimen *2x2 between subjects* dengan metode penelitian eksperimen yang dimanipulasi dengan perlakuan *reward and punishment* dan *job rotation*.

**Tabel 2.1**  
**Desain Eksperimen 2x2 Between Subjects**

Perlakuan		<i>Reward and Punishment</i>	
		Ada	Tidak Ada
<i>Job Rotation</i>	Ada	Kasus A	Kasus C
	Tidak Ada	Kasus B	Kasus D

Tabel 2.1 dapat dijelaskan bahwa subyek dalam penelitian ini akan dibagi dalam 4 kelompok kasus. Subyek yang mendapatkan kasus A akan di berikan perlakuan ada *reward and punishment* dan ada *job rotation*. Subyek yang mendapatkan kasus B akan di berikan perlakuan ada *reward and punishment* tapi tidak ada *job rotation*. Subyek yang mendapatkan kasus C akan di berikan perlakuan tidak ada *reward and punishment* tapi ada *job rotation*. Sedangkan untuk subyek yang mendapatkan kasus D akan diberikan perlakuan tidak ada *reward and punishment* dan tidak ada *job rotation*. Kasus D merupakan kelompok kontrol atau sebagai kelompok pembanding. Untuk membuktikan bahwa hipotesis diterima atau tidak diterima peneliti menerapkan kriteria pengujian hipotesis dengan membandingkan antar kelompok kasus. Kriteria pengujian untuk H<sub>1</sub> kelompok kasus yang diuji adalah antara kasus B dengan kasus D, kemudian untuk H<sub>2</sub> kelompok kasus yang diuji adalah kasus C dengan kasus D, sedangkan untuk H<sub>3</sub> kelompok kasus yang diuji antara kasus A dengan kasus D.

## **2. Obyek/Subyek Penelitian**

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian data primer dimana obyek penelitiannya adalah beberapa perusahaan perbankan yang ada di Kabupaten Brebes dan Tegal. Alasan pemilihan bank sebagai obyek penelitian karena bank merupakan suatu bentuk perusahaan yang telah menerapkan sistem *reward and punishment* dan *job rotation* serta bank adalah tempat yang rawan terjadi *fraud*. Indriantoro dan Supomo (1999) mengemukakan bahwa populasi merupakan sekumpulan individu, peristiwa maupun hal-hal yang mempunyai karakter tertentu. Populasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan beberapa bank yang ada di Kabupaten Brebes dan Tegal. Penentuan sampel untuk penelitian ini yaitu dengan menerapkan kriteria pada sampel yang akan diuji berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria sampel adalah karyawan bank yang sudah memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun dengan minimal jabatan *Account Officer* (AO). Alasan peneliti menggunakan sampel karyawan bank karena bank merupakan tempat yang



rawan terjadi *fraud* baik secara individu maupun kelompok, selain itu mereka dianggap memiliki pemahaman lebih mengenai lingkungan kerjanya yang kemungkinan melakukan tindakan *fraud*. Eksperimen ini terdiri dari beberapa *batch* yang dilakukan pada hari dan tempat yang berbeda.

### **3. Jenis Data**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999) data primer merupakan sumber data yang di peroleh secara langsung yang berasal dari sumber asli serta digunakan peneliti dalam menyelesaikan sebuah penelitian.

### **4. Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel penelitian dengan metode *purposive sampling*. Pada penelitian Indriantoro dan Supomo (1999) menjelaskan bahwa *purposive sampling* merupakan cara dalam memilih sampel dengan kriteria tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya sehingga diperoleh informasi sesuai dengan target penelitian. Dengan metode *purposive sampling* ini maka subyek yang digunakan hanya subyek penelitian yang memenuhi kriteria sampel sesuai yang telah peneliti tentukan sebelumnya, yaitu karyawan bank yang sudah memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun dengan minimal jabatan sebagai *Account Officer* (AO). Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan metode pengambilan sampel penelitian yang dikemukakan oleh Gay dalam Wiyono (2011), dimana untuk sebuah penelitian eksperimen, peneliti dapat menggunakan data minimal sebanyak 15 subyek penelitian per kelompok kasus.

### **5. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa instrumen kasus. Instrumen kasus yang digunakan pada penelitian ini adalah instrumen kasus untuk variabel *reward and punishment* dan *job rotation* serta *fraud*. Peneliti menggunakan instrumen kasus yang sudah di modifikasi berdasarkan variabel-variabel yang digunakan. Terdapat 3 acuan

instrumen kasus dalam penelitian ini, yaitu instrumen kasus dari penelitian Putri (2012), Dewanti (2010) dan Albrecht, *et al.* (2009). Data instrumen kasus yang akan diselesaikan para responden nantinya akan menjadi sumber data bagi penelitian eksperimen ini.

## 6. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### a. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan jenis variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *fraud*. *Fraud* merupakan tindakan melawan hukum yang dapat merugikan orang lain maupun organisasi. Dalam penelitian ini, *fraud* akan diukur pada instrumen penelitian dimana sampel penelitian akan menjawab salah satu angka dalam skala Likert 1-6 sebagai berikut:

1	2	3	4	5	6
Menerima dan Tidak Melaporkan			Menolak dan Melaporkan		

### b. Variabel Independen

Variabel bebas atau variabel independen merupakan jenis variabel yang memengaruhi variabel dependen berupa pengaruh positif ataupun pengaruh negatif. Dalam penelitian ini ada 2 buah variabel independen yaitu *reward and punishment* dan *job rotation*. *Reward and punishment* merupakan bentuk *feedback* yang diberikan perusahaan berdasarkan tindakan yang dilakukan oleh pekerja. Bentuk *feedback positive framing* berupa *reward* akan diserahkan pada pekerja yang mentaati kebijakan pada perusahaan, sedangkan *feedback negative framing* berupa *punishment* akan diserahkan pada pekerja yang melawan kebijakan perusahaan. *Job rotation* merupakan perpindahan pekerjaan baik jenis pekerjaannya maupun perpindahan tempat kerja yang masih berada dalam satu perusahaan. Pada saat sebuah perusahaan atau suatu organisasi menggunakan kebijakan rotasi pekerjaan maka para pekerja mempunyai jangka waktu untuk menduduki suatu jabatan pada lingkungan tempat kerja di suatu perusahaan.

Pengukuran variable *reward and punishment* dan *job rotation* adalah dengan memberiiikan nilai 1 dan 0. Bagi variable *reward and punishment*, pada saat ada *reward and punishmnet* maka diberi nilai 1 serta saat tidak ada *reward and punishment* maka diberi nilai 0. Bagi variable *job rotation*, pada saat ada *job rotation* maka diberi nilai 1 serta pada saat tidak ada *job rotation* maka diberi nilai 0.

## **7. Uji Kualitas dan Instrumen Data**

### **a. Uji Validitas**

Validitas instrumen penelitian didasarkan dengan keakuratan pada proses penelitiannya (Indriantoro dan Supomo, 1999). Suatu instrumen penelitian dapat disebut valid jika instrumen tersebut dapat menguji apa yang seharusnya diuji. Dalam menguji instrumen variable *reward and punishment* , *job rotation* serta *fraud* yang instrumennya adalah simulasi kasus, peneliti menggunakan *face validity*. Menurut penelitian Indriantoro dan Supomo (1999) menyebutkan bahwa instrumen penelitian dikatakan memenuhi kriteria *face validity* apabila sudah melewati penilaian subjektiv oleh para profesional jika instrumen penelitian itu membuktikan dengan benar serta menjelaskan dengan tepat tentang yang seharusnya diuji.

### **b. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data ini bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan metode *one sample kolmogorov-smirnov*. Penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan menerapkan taraf signifikansi sebesar 0,05 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.

### **c. Uji Homogenitas**

Pengujian 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.

## 8. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *analysis of variance* (anova) untuk menguji hipotesis penelitian. Peneliti menggunakan *analysis of variance* untuk membandingkan rata-rata dari populasi. Model *one way anova* akan digunakan untuk menguji  $H_1$  dan  $H_2$ , sedangkan model pengujian *two way anova* akan digunakan untuk menguji  $H_3$ . Pada uji *analysis of variance* peneliti menerapkan kriteria taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5% untuk penelitian ini. Taraf signifikansi ini menunjukkan batas tingkat kesalahan dalam penelitian ini yaitu sebesar 5% atau dapat dikatakan bahwa tingkat kepercayaan penelitian 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.

## III. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

### 1. Gambaran Umum Obyek/Subyek 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 tepat sehingga jumlah sampel penelitian yang digunakan berjumlah 66 sampel.

**Tabel 3.1**  
**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

## 2. Uji Kualitas dan Instrumen Data

### a. 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 tersebut kemudian meminta pendapat mereka untuk perbaikan. Instrumen penelitian dikatakan memiliki *face validity* jika telah melalui penilaian subjektif diantara para profesional bahwa instrumen tersebut menunjukkan secara logis dan merefleksikan secara akurat sesuatu yang seharusnya diukur (Indriantoro dan Supomo, 1999). Teknik *face validity* ini dirasa cukup karena instrumen kasus yang peneliti gunakan diadopsi dan dimodifikasi dari instrumen terdahulu yang telah diketahui validitasnya.

### b. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang telah diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Peneliti menggunakan metode *one sample kolmogorov-smirnov* untuk melakukan uji normalitas data dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas data disajikan dalam tabel 3.2

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	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.

Tabel 3.2 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.

### c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah varian populasi dalam penelitian ini sama atau tidak. Pada uji homogenitas peneliti menerapkan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka varian dari kelompok data adalah homogen, dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka varian dari kelompok data tidak homogen. Berikut hasil uji homogenitas yang disajikan dalam tabel 3.3

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Homogenitas**  
**Levene's Test of Equality of Error Variances**

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

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada tabel 3.3 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.

### 3. Hasil Penelitian

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

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: *Reward and punishment* berpengaruh terhadap *fraud*.

H<sub>2</sub>: *Job rotation* berpengaruh terhadap *fraud*.

H<sub>3</sub>: *Reward and punishment* dan *job rotation* secara simultan berpengaruh terhadap *fraud*.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat dalam tabel 3.4 sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**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 <sup>a</sup>	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%. Taraf signifikansi ini menunjukkan batas tingkat kesalahan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau dengan kata lain tingkat kepercayaan sebesar 95%. Apabila *Pvalue* memiliki taraf signifikansi sebesar  $\leq 0,05$  maka hipotesis dapat diterima, sedangkan jika *Pvalue* memiliki taraf signifikansi sebesar  $\geq 0,05$  maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 3.4 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 punishmen* 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*.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dari penelitian mengenai pengaruh penerapan *reward and punishment* dan *job rotation* terhadap *fraud*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Penerapan *reward and punishment* berpengaruh terhadap *fraud* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau  $<0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa karyawan cenderung tidak akan melakukan tindakan *fraud* pada perusahaan atau organisasi yang menerapkan kebijakan *reward and punishment*.
- b. Penerapan *job rotation* berpengaruh terhadap *fraud* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau  $<0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa karyawan cenderung tidak akan melakukan tindakan *fraud* pada perusahaan atau organisasi yang menerapkan sistem *job rotation*.
- c. Penerapan *reward and punishment* dan *job rotation* secara silmutan berpengaruh terhadap *fraud* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau  $\leq 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa karyawan tidak akan melakukan tindakan *fraud* pada perusahaan atau organisasi yang menerapkan kebijakan *reward and punishment* dan *job rotation* secara bersama-sama pada sistem pengendalian internal perusahaan.

### 2. Saran

Penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya sebatas menguji pengaruh dari variabel *reward and punishment* dan *job rotation* saja, tapi dapat memasukkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi tindakan *fraud*. Penelitian selanjutnya dapat pula menguji mengenai tingkat materialistis dari besarnya *reward* yang akan diberikan oleh perusahaan apabila individu melaporkan tindakan *fraud*.



Subyek penelitian selanjutnya diharapkan dapat dikembangkan dengan mengambil sampel penelitian yang lebih kompeten mengenai *fraud* seperti auditor internal. Pada penelitian selanjutnya peneliti juga dapat menggunakan metode studi kasus dan survei dengan memasukkan beberapa aspek seperti emosi atau budaya sehingga hasil penelitian akan lebih realistis.

### **3. Keterbatasan Penelitian**

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Penelitian ini hanya menguji pengaruh dari variabel *reward and punishment* dan variabel *job rotation*.
- b. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen yang memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga apabila ingin digeneralisasi dalam kondisi nyata sebaiknya dilakukan penelitian studi kasus atau survei.

## DAFTAR PUSTAKA

- ACFE, 2012, "Report To The Nation On Occupational Fraud And Abuse", <http://www.acfe.com/rtnn.aspx>, Diakses tanggal 20 September 2015 pk 10.30 WIB.
- Albrecht, W.S., *et al.*, 2009, *Fraud Examination*, Third Edition, South-Western: Cengage Learning.
- Ali, R., dkk., 2011, "Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar", *Skripsi Universitas Hasanuddin*
- Amrizal, 2004, "Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan oleh Internal Auditor", [http://bpkp.go.id/public/upload/files/PDF/cegah\\_deteksi.pdf](http://bpkp.go.id/public/upload/files/PDF/cegah_deteksi.pdf), Diakses tanggal 8 November 2015 pk 13.00 WIB.
- Black's Law Dictionary, 2nd Ed, <http://thelawdictionary.org/fraud/>, Diakses tanggal 5 November 2015 pk 09.00 WIB.
- Dewanti, R., 2010, "Pengaruh Negative Framing dan Job Rotation pada Kondisi Adverse Selection Terhadap Pengambilan Keputusan Eskalasi Komitmen", *Skripsi Universitas Diponegoro*.
- Eguchi, K., 2005, "Job Transfer and Influence Activities", *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 56, pp.187-197.
- Holtfreter, K., *et al.*, 2008, "And Justice for All? Investigator Perceptions of Punishment for FraudPerpetrator", *Crime, Law & Social Change*49(5).
- Indriantoro, N. dan Supomo, B., 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Joseph and Titiloye, 2012, "Application of Continued Fractions in Controlling Bank Fraud", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3.
- Kreitner, R., and Kinicki, 2006, *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat.
- Puspitasari, T., 2013, "Pengaruh Tingkat Pertumbuhan Ekonomi, Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan Kompleksitas Pemerintah Daerah (Jumlah SKPD) Terhadap Kelemahan Pengendalian Intern pada Pemerintah Daerah", *Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Putri, C.M., 2012, "Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan Pada Structural Model dan Reward Model Dalam Mendorong Whistleblowing: Pendekatan Eksperimen", *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi 15 Banjarmasin*, 20-23 September, Universitas Lambung Mangkurat.
- Romney, M.B., and Steinbart, P.J., 2006, *Accounting Information Systems*, Twelfth edition, Pearson.

- Shanikat, M., *et al.*, 2014, "Occupational Fraud Prevention Mechanisms: Jordanian Companies Experience", *Research Journal of Finance and Accounting*, Vol. 5 No. 1.
- Suciningtyas, E., 2004, "Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Keinginan Karyawan Untuk Keluar dari Organisasi: Studi Empiris Pada Industri Mebel di Kota Semarang", *Tesis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Wiyono, G., 2011, *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Xu, Yin and Ziegenfus, D.E., 2003, "Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors' Whistle-Blowing Wrongdoing Behavior", *Journal of Business Psychology*, Vol. 22, Pp 323-331.
- Yuniarti, R.D. dan Apandi, N.N., 2011 , "Gejala Fraud dan Peran Auditor Internal Dalam Pendeteksian Fraud di Lingkungan Perguruan Tinggi (Strudi Kualitatif)", *Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia*.

## LAMPIRAN

### 1. Uji Normalitas Data

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	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.

### 2. Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

Dependent Variable: Fraud

Reward_and_	Job Rotation	Mean	Std. Deviation	N
0	0	2,59	1,121	17
	1	5,13	,806	16
	Total	3,82	1,610	33
1	0	5,53	,743	15
	1	5,67	,594	18
	Total	5,61	,659	33
Total	0	3,97	1,769	32
	1	5,41	,743	34
	Total	4,71	1,517	66

### 3. Uji Homogenitas

#### Levene's Test of Equality of Error Variances<sup>a</sup>

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

#### 4. 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 <sup>a</sup>	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)

##### Estimated Marginal Means of Fraud

