

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENCEGAHAN FRAUD

Satria Wibawa^{1*}, Haryono Umar²

^{*1} Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

² Perbanas Institute, Jakarta, Indonesia

*Korespondensi : wibawasatria911@gmail.com

Diterima: 11 02 2022

Direvisi: 16 08 2022

Disetujui: 25 10 2022

Abstract

The purpose of this research was to determine effect of reward, punishment and work environment on fraud precaution/prevention. Quantitative method and multiple regression analysis are used on this research, The population observed was the environment and colleagues of the researchers. 58 respondents are selected who met the criteria. The results of this research is different from the research conducted by Rosmita Dewi Yuniarti and Nur Apandi (2011), and Shanikat, Mohammed, et al., (2014) with the results that punishment and reward are factors that have a positive effect on prevention of fraud. This research reveals that reward has a significantly influence prevention of fraud, punishment does not effect prevention of fraud, environment of work has significant effect on fraud prevention, and then reward, punishment, and environment of work are simultaneously have significant effect on prevention of fraud .

Keywords: *Detection fraud; fraud prevention; fraud star; reward; punishment; work environment*

1. PENDAHULUAN

Korupsi merupakan aksi kejahatan luar biasa yang sangat menyebabkan kehancuran dan secara luas memberi dampak negatif terhadap kehidupan manusia. Daya saing secara nasional yang menurun, pertumbuhan ekonomi terganggu, terciptanya biaya sosial, dan akhirnya meningkatkan kemiskinan juga merupakan dampak dari korupsi (Umar, 2016:108-126). Oleh karena itu, pemberantasan dan pencegahan korupsi harus dilakukan secara luar biasa dan sebaik mungkin, efektif, dan upaya berkelanjutan. represif, preventif, dan langkah-langkah pendidikan harus dikelola secara terpadu untuk memberikan hasil yang maksimal.

Dalam organisasi, integritas sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai satu diantara barometer untuk mendeteksi dan mencegah tindakan fraud. Pengertiannya adalah bila integritas dari sumber daya manusia itu baik maka tingkat fraud pada organisasi tersebut cenderung lebih rendah, sebaliknya bila sumber daya manusianya kehilangan integritas maka tingkat fraud pada organisasi tersebut susah dikendalikan dan fraud akan meningkat. Dengan demikian untuk setiap organisasi, baik organisasi profit atau non profit yang ingin memperkuat tata kelolanya guna mendukung penuh terwujudnya visi dan misi organisasi, maka wajib untuk terus meningkatkan perhatian terhadap sumber daya manusia yang dimiliki.

Organisasi dapat melatih dan menumbuhkan integritas dari sumber daya manusia yang dimiliki dengan cara lebih memahami kebutuhan dan keinginan mereka, baik yang terlihat atau yang tidak tampak seperti kebutuhan psikologis, organisasi harus menerapkan konsep dan teknik penanganan sumber daya manusia yang tepat, antara lain melalui pemberian punishment (hukuman) dan reward (penghargaan), dengan demikian perlahan dan alami akan terbentuk sumber daya manusia yang berintegritas.

Punishment (hukuman) dan reward (penghargaan) menjadi variabel penting dalam pengendalian fraud, mulai dari peringatan dini (*red flag*), pendeteksian gejala, hingga melakukan pemulihan (*treatment/recovery*) atas tindak kecurangan yang sudah terjadi, karena dengan pemberian atau menjalankan program Punishment (hukuman) dan reward (penghargaan), sumber daya manusia akan lebih memiliki tanggung jawab atas wewenang dan kewajiban yang diberikan.

Selain *punishment* (hukuman) dan reward (penghargaan), hal lain yang turut mempengaruhi pencegahan fraud ialah lingkungan kerja. Menurut P, Afandi (2018:66) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu yang terdapat di lingkungan pekerja/karyawan yang bisa mempengaruhi dirinya pada saat menjalankan wewenang dan tugas. Penelitian yang dilakukan oleh Rosmita Dewi Yuniarti dan Nur Apandi (2011), dan Shanikat, Mohammed, dkk. (2014) menjelaskan bahwa *punishment* (hukuman) dan *reward* (penghargaan) merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud.

Unsur kebaruan dari penelitian ini adalah dimana variabel independen yang biasanya digunakan untuk mengukur produktifitas atau terkait sumber daya manusia, penulis gunakan untuk mengukur pencegahan fraud karena sama-sama memiliki irisan pada objek pelaku yakni sumber daya manusia. Dan hasil dari penelitian ini berbeda dengan Shanikat, Mohammed, dkk. (2014) dan Rosmita Dewi Yuniarti dan Nur Apandi (2011) yang menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* mampu memberi pengaruh positif terhadap pencegahan fraud.

2. KERANGKA TEORETIS REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS *Reward* (Penghargaan)

Irham (2016:64) memberi penjelasan tentang *reward* (penghargaan) adalah pemberian balas jasa atau penghargaan kepada karyawan atas prestasi yang dicapai, baik dalam bentuk keuangan maupun non keuangan. Kemudian Galih Dwi Koencoro, dkk (2013), Francisca (2006:2) dalam Ali, *et al.*, (2011) mendefinisikan reward (penghargaan) sebagai bonus atau hadiah yang diberikan karena prestasi. Reward dengan wujud paling sederhana adalah pujian dan simpati.

Khalid, *et al.*, (2011), memaparkan reward merupakan pertukaran jasa antara karyawan dan pemberi kerja. Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006:226) dalam Koencoro, *et al.*, (2012) reward dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Penghargaan intrinsik ialah penghargaan yang dikelola oleh diri sendiri.
 - a. Prestasi (*achievement*).
 - b. Otonomi (*autonomy*).
 - c. Penyelesaian (*completion*).

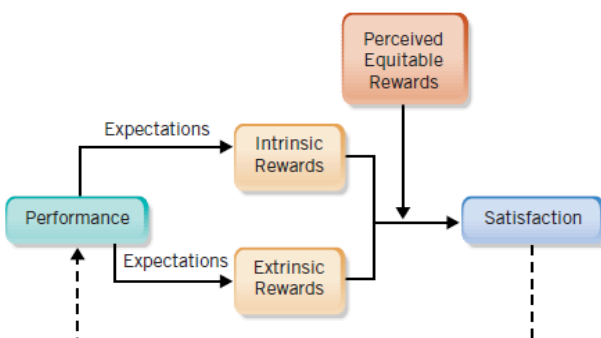
2. Penghargaan ekstrinsik ialah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.
 - a. *Financial Reward*:
 - i. Gaji atau upah.
 - ii. Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan.
 - iii. Bonus/insentif.
 - b. *Non financial Reward*:
 - i. Promosi.
 - ii. Penghargaan antar pribadi.

Beberapa teori yang terkait dengan sistem reward didasarkan pada *Maslow hierarchy theory* motivasi seperti teori jenjang kebutuhan, *expectancy theory* Porter dan Lawler, *Alderfer Existence Relatedness Growth theory*, Herzberg *motivation-hygiene theory*, dan Mc Clelland teori kebutuhan belajar.



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Maslow
 Sumber: Chalofsky, et al., 2014

Expentancy theory Lyman Porter dan EE Lawler memfokuskan pada sebuah nilai seseorang di tempat kerja maupun persepsi orang tersebut pada kesetaraan atau keadilan di tempat kerja sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku pekerjaannya.



Gambar 2. Model Porter dan Lawler
 Sumber: Zainal Abidin, Much. 2015

Gambar 2 menggambarkan harapan karyawan memberi pengaruh terhadap motivasi, jika harapan tidak tercukupi, maka karyawan cenderung merasa bahwa dirinya diperlakukan kurang/tidak adil dan berujung kepada rasa tidak puas. Pratheepkanth, (2011) mengemukakan beberapa indikator reward sebagai berikut :

Tabel 1. Indikator Reward

Dimensi	Indikator
Reward Ekstrinsik	1. Gaji / upah 2. Bonus/insentif 3. Status/pengakuan 4. Promosi
Reward Intrinsik	1. Penyelesaian tugas 2. Pencapaian 3. Otonomi

Sumber: Olah Data

Punishment

Punishment ialah ancaman hukuman dengan maksud untuk memelihara peraturan berlaku, memberi perubahan kearah yang baik, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar Mangkunegara (2015). Dunija & Anwar (2016) menjelaskan bahwasanya penghargaan merupakan representasi positif, dan hukuman adalah representasi negatif. Akan tetapi, jika hukuman diberikan secara bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan disiplin kerjanya.

Ali, et al., (2011) membagi punishment menjadi dua macam yaitu:

1. Hukuman refrensif yaitu hukuman yang diberikan, karena adanya dan didahului oleh tindak pelanggaran, atau dosa yang diperbuat.
2. Hukuman prefentif, Hal ini dilakukan sebagai bentuk pencegahan pelanggaran, sehingga secara urutan waktu terjadi sebelum adanya pelanggaran.

Melalui penerapan *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Koencoro, 2013:2) hukuman merupakan persesuaian dari perilaku negatif, tujuan diberikan hukuman adalah beragam, adapun beberapa teori tujuan diberikan *punishment* menurut Ali, et al., (2012) antara lain adalah:

1. Teori Perbaikan
Punishment/ hukuman diberikan untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan.

2. Teori Perlindungan
Punishment/ hukuman dibuat untuk memberi perlindungan kepada masyarakat dari aksi-aksi yang tidak wajar, sehingga masyarakat mendapat hak asasi dan hak lainnya dengan baik.
3. Teori Menakut-nakuti
Dibentuk untuk memberi rasa takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya, dengan harapan.
4. Teori Ganti Rugi
Dilakukan untuk mengganti kerugian yang diderita oleh korban akibat dari pelanggaran-pelanggaran yang dibuat oleh pelaku.

Ali, *et al.*, (2011) mengungkapkan beberapa indikator *punishment* seperti terlihat pada tabel 2.

Tabel 2 Indikator Punishment

Indikator	Ruang
1. Perjanjian 2. Larangan 3. Ancaman 4. Pengawasan	<i>Punishment</i> prefentif
1. Penurunan gaji yang sesuai dengan peraturan organisasi 2. Teguran lisan 3. Teguran tertulis 4. Pembebasan dari tugas Pemutusan hubungan kerja	<i>Punishment</i> refrensif

Sumber: Olah Data

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) lingkungan kerja ialah daerah dimana pegawai melakukan aktifitas sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2015:25) menjelaskan lingkungan kerja keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, daerah sekitarnya seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu atau kelompok, termasuk faktor lingkungan sosial, status sosial dan hubungan kerja merupakan kondisi yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

Kemudian Menurut Amirrullah (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja.

Lingkungan manusia merujuk pada tim kerja dengan siapa karyawan berhubungan, juga

termasuk dengan manajemen. Perancangan lingkungan manusia dengan sedemikian rupa guna membentuk hubungan resmi pada organisasi, sehingga dapat meningkatkan pertukaran ide dan berbagi pengetahuan.

Lingkungan organisasi termasuk, prosedur, tatacara, nilai dan filsafat. Manajemen dapat mengendalikan lingkungan organisasi. Semisal dengan sistem pengukuran di mana karyawan dihargai pada kuantitas maka karyawan akan sedikit memiliki keuntungan dalam membantu para karyawan lain yang mencoba untuk meningkatkan kualitas. Isu lingkungan organisasi memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan. Untuk mengukur lingkungan kerja, penelitian ini merujuk pada penelitian Sedarmayanti (2017:27), yakni sebagai berikut :

1. Indikator dari lingkungan kerja fisik adalah:
 - a. Kelembaban.
 - b. Cahaya.
 - c. Suhu Dan Sirkulasi Udara.
 - d. Kebisingan.
 - e. Kebersihan.
 - f. Keamanan.
 - g. Getaran.
 - h. Mekanisme.
 - i. Dekorasi Dan Tata Warna.
 - j. Dan Musik Di Tempat Kerja.
2. Indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah:
 - a. Hubungan kerja pemimpin dengan yang dipimpinya.
 - b. Hubungan kerja antar karyawan.

Fraud

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE, 2016), fraud didefinisikan sebagai “Tindakan yang dilakukan oleh individu dari dalam atau luar organisasi dengan sengaja dan bertujuan mendapat keuntungan pribadi dan/ atau kelompok, memuat unsur melawan hukum.” Biasanya dilakukan berkolusi dengan cara manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain. Sedangkan menurut Johnstonte, *et al.*, menjelaskan bahwa fraud adalah salah saji laporan keuangan dengan sengaja bertujuan untuk menipu pengguna laporan keuangan.

Karyono (2013:4-5) mendefinisikan *fraud* sebagai istilah kecurangan yang memiliki makna penyimpangan dan unsur pelanggaran hukum (*illegal act*), yang sengaja dilakukan untuk tujuan tertentu seperti memberikan gambaran keliru (*mislead*) atau menipu pihak lain, yang

dilakukan oleh satu orang atau lebih, baik merupakan bagian atau dari luar organisasi.

Setiap ekspresi, tindakan, kelalaian, atau penyembunyian atau penggambaran yang menyesatkan sehingga orang lain terpedaya dan berujung pada kerugian Manurung and Hadian (2013).

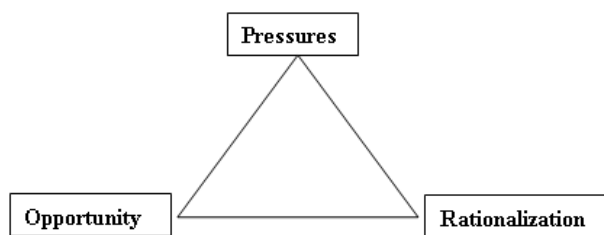
Macam Fraud

Karyono (2014) membuat klasifikasi fraud sebagai berikut:

1. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*), seperti: kecurangan kas, dan penyalahgunaan persediaan dan/atau aset lain.
2. Korupsi (*Corruption*), seperti: pertentangan kepentingan, suap, gratifikasi, pemerasan.
3. Kecurangan laporan keuangan (*fraudulent financial statement*), seperti: pendapatan dan/atau beban fiktif, penyembunyian kewajiban, pencatatan yang tidak sesuai waktu.
4. Kecurangan komputer, seperti: menghilangkan master file, melakukan pengamatan dan pencatatan elektronik pada saat pengiriman data yang bersifat rahasia.

Model Fraud

Tuanakotta (2013), menjelaskan *Fraud Triangle* bahwa 3 faktor yang menyebabkan fraud adalah seperti pada gambar 3.



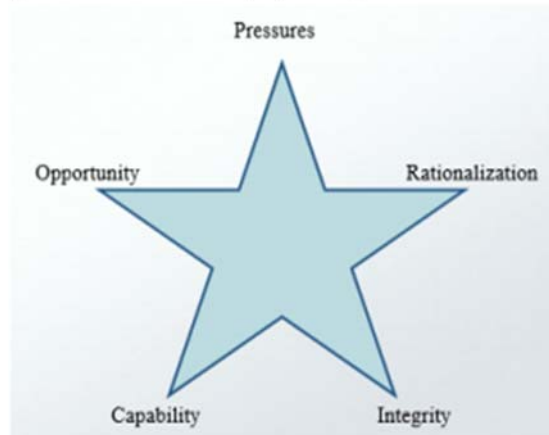
Gambar 3. Fraud Triangle

Sumber: Tuanakotta. 2010

1. Tekanan (*pressure*) adalah dorongan dari individu atau eksternal karyawan seperti tekanan dari organisasi, tekanan dari keluarga, tekanan dari kreditur dan sebagainya untuk bertindak fraud, adapun tekanan lain semisal tekanan keuangan dan psikologis.
2. Peluang (*opportunity*) ialah faktor pendorong berupa kesempatan, biasanya terjadi karena lemahnya kontrol dan hilangnya integritas.

3. Rasionalisasi (*rationalization*) merupakan alasan berupa pencarian pembenaran dari pelaku fraud.

Kemudian Umar (2016) mengusulkan faktor pemicu korupsi terbaru, dikenal sebagai *fraud star*. Ada lima faktor pendorong atau korupsi, yaitu, peluang, tekanan, rasionalisasi, kapabilitas, dan kurangnya integritas.



Gambar 4. Fraud Star Model

Sumber: Umar. 2016

Berdasarkan penjelasan ahli mengenai definisi dan macam fraud, dapat disimpulkan bahwa dampak fraud adalah merugikan, sehingga sangat penting dan sudah harusnya dilakukan pencegahan terhadap fraud.

Pencegahan Fraud

Satcitanandadewi dan Wahyuni (2020) menerangkan dua langkah utama dalam pencegahan kecurangan adalah pertama yaitu pemeliharaan dan penciptaan integritas dan kejujuran, kedua adalah pembentukan sikap yang teguh.

Tunggal (2013) berpendapat bahwa beberapa metode pencegahan fraud yaitu dengan: transparansi, budaya jujur, positifnya area kerja. Senada dengan Tunggal, (Wati, 2019) pun berpendapat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan fraud. Penjelasan para ahli tersebut sejalan dengan indikator pencegahan yang telah dikemukakan oleh Nugroho (2015)

Tabel 3 Indikator Punishment

Dimensi	Indikator
Jenis	Korupsi Penyalahgunaan Aset Kecurangan Laporan Keuangan

Sumber: Nugroho (2015)

Pengaruh *Reward* (Hadiah) terhadap Pencegahan Fraud

Penelitian yang dilakukan oleh Shanikat, dkk. (2014) menyatakan terdapat 16 mekanisme sebagai preventif action terhadap fraud, diantaranya adalah mekanisme pemberian *reward* kepada *whistle blowers*, *whistle blowers* sendiri menjadi unsur penting dalam pencegahan dan pengungkapan fraud. Oleh karenanya penelitian ini menggunakan *reward* sebagai variabel dalam mencegah fraud, pemberian *reward* diyakini akan menurunkan tingkat fraud, artinya semakin tinggi dan banyaknya *reward* yang diberikan akan semakin tinggi pula pencegahan terhadap fraud.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis nya adalah:

H1: *Reward* memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan fraud.

Pengaruh *Punishment* (Hukuman) terhadap Pencegahan Fraud

Rosmita Dewi Yuniarti dan Nur Apandi (2011) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* mampu memberi pengaruh positif terhadap pencegahan fraud, kemudian beberapa teori tujuan diberikan *punishment* menurut Ali, et al., (2012) antara lain adalah teori perbaikan, teori perlindungan, teori Menakut-nakuti, teori ganti rugi. Sehingga penerapan *punishment* yang baik akan cenderung menurunkan jumlah fraud.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis nya adalah:

H2: *Punishment* memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan fraud.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pencegahan Fraud

Menurut P, Afandi (2018:66) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu yang terdapat di lingkungan pekerja/karyawan yang bisa mempengaruhi dirinya pada saat menjalankan wewenang dan tugas. Sehingga jika lingkungan kerja baik, maka fraud akan cenderung rendah. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis nya adalah:

H3: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan fraud.

3. METODE

Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017:2) adalah teknik ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Sugiyono (2017:8) menerangkan penelitian

kuantitatif yaitu metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data penggunaan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif,, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang digunakan merupakan data primer diperoleh dengan menggunakan kuisioner dan metode *purposive sampling*.

Data diperoleh dengan menggunakan kuisioner dan menggunakan metode Purposive Sampling. Jawaban responden diukur dengan skala likert, sebagai berikut, untuk pernyataan positif:

Pernyataan Positif:

Kode	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Pernyataan Negatif:

Kode	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	5
TS	Tidak Setuju	4
N	Netral	3
S	Setuju	2
SS	Sangat Setuju	1

Selanjutnya dilakukan analisa deskriptif, uji asumsi klasik, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi, dan Analisa regresi berganda. Variabel bebas (x) adalah *reward* (x1), *punishment* (x2) dan lingkungan kerja, variabel terikat (y) adalah Pencegahan fraud.

Populasi dan Sampel

Populasi menunjuk kepada suatu perkumpulan, kejadian atau ketertarikan terhadap sesuatu agar penelitian dapat menghasilkan kesimpulan (Sekaran, 2013). Pedoman umum dalam penentuan ukuran sampel, menurut (Sekaran, 2013), adalah :

1. Pada penelitian multivariate (meliputi regresi berganda analisis), sampel yang dibutuhkan adalah minimal 1000% atau setara dengan 10 kali dari total variabel yang diteliti.
2. Untuk sampel lebih dari 31 s/d 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

Penelitian ini mendapat responden sebanyak 58 orang, sehingga memenuhi pedoman umum yang diberikan oleh Uma Sekaran.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

Penelitian ini menggunakan margin error sebesar 5%, $df = n - 2$. Nilai n adalah 58, maka didapat $df = 56$ dan $r_{tabel} = 0.2181$. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. $r_{hitung} < 0.2181 =$ tidak shahih/tidak valid.
- b. $r_{hitung} \geq 0.2181 =$ shahih/valid.

Tabel 4. Uji Validitas Reward (X1)

Dimensi	Pearson Correlation	r_{tabel}	Status
Deklarasi 1	.468	.2181	Shahih
Deklarasi 2	.420	.2181	Shahih
Deklarasi 3	.792	.2181	Shahih
Deklarasi 4	.756	.2181	Shahih
Deklarasi 5	.782	.2181	Shahih
Deklarasi 6	.742	.2181	Shahih
Deklarasi 7	.730	.2181	Shahih
Deklarasi 8	.708	.2181	Shahih
Deklarasi 9	.691	.2181	Shahih
Deklarasi 10	.685	.2181	Shahih
Deklarasi 11	.773	.2181	Shahih

Sumber : Data hasil SPSS versi 26 (2020)

Tabel 5. Uji Validitas Punishment (X2)

Dimensi	Pearson Correlation	r_{tabel}	Status
Deklarasi 1	.662	.2181	Shahih
Deklarasi 2	.650	.2181	Shahih
Deklarasi 3	.789	.2181	Shahih
Deklarasi 4	.811	.2181	Shahih
Deklarasi 5	.808	.2181	Shahih
Deklarasi 6	.834	.2181	Shahih
Deklarasi 7	.838	.2181	Shahih
Deklarasi 8	.670	.2181	Shahih
Deklarasi 9	.723	.2181	Shahih
Deklarasi 10	.420	.2181	Shahih
Deklarasi 11	.688	.2181	Shahih

Sumber : Data hasil SPSS versi 26 (2020)

Tabel 6 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Dimensi	Pearson Correlation	r_{tabel}	Status
Deklarasi 1	.602	.2181	Shahih
Deklarasi 2	.764	.2181	Shahih
Deklarasi 3	.717	.2181	Shahih
Deklarasi 4	.768	.2181	Shahih

Dimensi	Pearson Correlation	r_{tabel}	Status
Deklarasi 5	.718	.2181	Shahih
Deklarasi 6	.802	.2181	Shahih
Deklarasi 7	.876	.2181	Shahih
Deklarasi 8	.598	.2181	Shahih
Deklarasi 9	.803	.2181	Shahih
Deklarasi 10	.763	.2181	Shahih
Deklarasi 11	.740	.2181	Shahih

Sumber : Data hasil SPSS versi 26 (2020)

Tabel 7. Uji Validitas Pencegahan Fraud (Y)

Dimensi	Pearson Correlation	r_{tabel}	Status
Deklarasi 1	.481	.2181	Shahih
Deklarasi 2	.618	.2181	Shahih
Deklarasi 3	.686	.2181	Shahih
Deklarasi 4	.333	.2181	Shahih
Deklarasi 5	.677	.2181	Shahih
Deklarasi 6	.625	.2181	Shahih
Deklarasi 7	.617	.2181	Shahih
Deklarasi 8	.281	.2181	Shahih
Deklarasi 9	.673	.2181	Shahih
Deklarasi 10	.723	.2181	Shahih
Deklarasi 11	.643	.2181	Shahih

Sumber : Data hasil SPSS versi 26 (2020)

Uji Reliabilitas Instrumen

Imam Ghozali (2018), menerangkan bahwa reliabilitas merupakan alat ukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel/andal jika responden menjawab kuisisioner secara stabil dari waktu ke waktu. Dasar pengambilan keputusan adalah nilai α cronbachs > 6 , maka diterima. Semakin mendekati 1, maka semakin tinggi keandalan konsistensinya, Ghozali (2018).

Tabel 8. Tabel Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Alpha Cronbach	N Items
X1	.888	11
X2	.900	11
X3	.917	11
Y	.728	11

Sumber : Data hasil SPSS versi 26 (2020)

Berdasarkan pengujian nilai Cronbach berada antara .70 hingga .917 maka disimpulkan data ini memiliki reabilitas yang tinggi.

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji distribusi normal dari variabel pengganggu atau residual. Model regresi dikatakan baik jika data berdistribusi

normal atau mendekati normal (Widodo,2017 : 111). Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika signifikan (Sig.) > .05, maka normal.
- b. Jika signifikan (Sig.) < .05, maka tidak normal.

Tabel 9. Tabel Uji Normalitas Variabel

		Unstandardized Residual
N		58
	Mean	.00000
	Std. Deviation	3.0913
	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.056
	Sig	.200

Sumber : Data hasil SPSS versi 26 (2020).

Tabel 9, menunjukkan nilai Sig. sebesar .200 yang artinya nilai lebih besar dari .05, oleh karenanya distribusi data adalah normal.

Uji Multikolonieritas

Memiliki tujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui adanya multikolonieritas adalah melalui uji Variance Inflation Factor (VIF) (Ghozali, 2018:107). Jika dilakukan dengan piranti lunak SPSS, nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance \geq 0.1 menggambarkan tidak adanya multikolonieritas.

Tabel 10. Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Reward	.575	1.74
Punishment	.528	1.9
Lingkungan Kerja	.39	2.56

a. Dependent: Pencegahan_Fraud
 Sumber: Hasil SPSS versi 26 (2020)

Tabel 10 Diperoleh nilai VIF seluruh variabel independen adalah < 10 dan nilai tolerance \geq 0.1, maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji perbedaan varians dari residual antar pengamatan. Disebut homoskedastisitas apabila varian.residual satu pengamatan ke.pengamatan lain adalah tetap, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan uji Spearman, nilai Syg

> .050 = homokedastisitas, Syg < .050 = tidak homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas.

Tabel 11. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig
Reward (Hadiah)	.0931
Punishment (Hukuman)	.599
Lingkungan Kerja	.847

Sumber data: Hasil SPSS versi 26 (2020)

Berdasarkan hasil tabel 11 didapat nilai signifikan untuk seluruh variabel independent adalah > .05, maka disimpulkan bahwa data adalah homokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Untuk menguji model regresi linier terkait adanya kolerasi error pengganggu periode t dengan error periode sebelumnya (t-1). Dapat dideteksi dengan membandingkan hasil uji DurbinWatson(DW) dengan tabel DW. Dengan pengambilan keputusan :

- a. $d < dL$ = autokorelasi negatif.
- b. $dL \leq d \leq dU$ atau $(4-dU) \leq d \leq (4-dL)$ = tanpa keputusan.
- c. $dU \leq d \leq (4-dU)$ = tidak autokorelasi.
- d. Bila $d \geq (4-dL)$ = kesimpulannya terdapat autokorelasi positif. (Ghozali, 2018;112).

Tabel 12. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.888
a. Predictors: (Constant),Lingkungan_Kerja, Reward, Punishment	
b. Dependent Variable: Pencegahan_Fraud	

Sumber data: Hasil SPSS versi 26 (2020)

Tabel 12 memberi hasil nilai Dw yang didapat adalah senilai 1.,888 dengan variable independent = 3 (K=3), jumlah sampel adalah 58, tingkat keyakinan 95%, didapat dl dan du pada tabel DW, masing-masing adalah dl = 1.4692 dan du = 1.686. Merujuk pada kondisi $dU \leq d \leq (4-dU)$, dengan keputusan tidak terjadi autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda model diolah dengan piranti lunak SPSS.

Tabel 13. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Unstandarized B	Hipotesis	Coefficient Std Error	Sig	Result
Constant	13.672				
Reward (X1)	-0.14	H1+	0.074	0.031	Ditolak
Punishment (X2)	0.13	H2+	0.095	0.089	Ditolak
Lingkungan_kerja (X3)	0.642	H3+	0.111	0.000	Diterima

Sumber data: Hasil SPSS versi 26 (2020).

Berdasarkan Tabel 13 hasil regresi berganda analisis, maka didapat persamaan regresi berganda :

$$Y = 13.672 + (-.14)X_1 + .13X_2 + .642X_3$$

Dimana :

Y: Pencegahan fraud:13,672

Koe_regresi : -0.14 ; 0.13 ; 0.642

X1 : Reward

X2 : Punishment

X3 : Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut bahwa:

1. Konstanta = 13.672 bahwa Y adalah 13.672 yang berasumsi bahwa variabel reward, punishment, dan lingkungan kerja bernilai constant.
2. Nilai koefisien regresi reward dengan nilai -0.14 dengan arti setiap penambahan 1 (satu) unit nilai reward tidak dapat meningkatkan pencegahan fraud sebesar 0.14 atau sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi punishment dengan nilai 0.13 dengan arti setiap penambahan 1 (satu) unit nilai punishment tidak dapat meningkatkan pencegahan fraud sebesar 0.13 atau sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0.642 dengan arti setiap penambahan 1 (satu) unit nilai lingkungan kerja akan meningkatkan pencegahan fraud sebesar 0.642 atau sebaliknya.

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model	Sum Squares	Adj R Square	F	Syg
Regression	846.805	0.587	27.983	0.000

Source : Data hasil SPSS versi 26 (2020)

Tabel 14, menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R square sebesar 0.587, dengan demikian 58.7% variabel dependen pencegahan fraud dapat diperkuat oleh variabel independen reward, punishment, dan lingkungan kerja. Kemudian 41.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak disertakan.

Nilai Fhitung = 27.983 dan Ftabel = 2.77, yang berarti Ftabel < Fhitung, pada penelitian ini membuktikan bahwa reward, punishment, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud. Lalu, nilai Syg pada variabel dependent adalah .000 < .05, artinya adalah Ho ditolak dan Ha diterima.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil dan pembahasan maka penelitian ini dapat ditarik simpulan *reward* memiliki pengaruh negatif terhadap pencegahan fraud, *punishment* memiliki pengaruh negatif terhadap pencegahan fraud, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud, dan Reward, punishment, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud. Kesimpulan ini tidak sejalan dengan penelitian Rosmita Dewi Yuniarti dan Nur Apandi (2011) dan Shanikat, Mohammed, dkk. (2014) yang menyebutkan bahwa reward dan punishment merupakan cara yang tepat untuk pengendalian fraud, dalam penelitian ini variable lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pengendalian fraud.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pengumpulan data, dimana data yang digunakan adalah data primer, kecenderungan populasi yang dibagikan kuisioner enggan memberi respon terhadap kuisioner.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Dari simpulan yang telah diuraikan di atas, ada beberapa saran yang ingin disampaikan penulis untuk penelitian selanjutnya agar dikemudian hari penyebab yang sangat fundamental atas terjadinya fraud dapat dilakukan pencegahan, yaitu: memasukan variable Pendidikan agama, tingkat kebahagiaan keluarga, gaya hidup, tingkat harta, ketaatan beragama, hobi dan kebiasaan, tingkat ilmu pengetahuan, tingkat kecerdasan emosional, ambiguitas peraturan.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE Indonesia Chapter #111. (2016). *Survai Fraud Indonesia*, Association of Certified fraud Examiners.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ali, R., Haselman, & Hj. Hasniati. (2011). "Analisis Reward dan Punishment Pada Kantor Perum DAMRI Makassar (Studi Kasus Kantor Perum DAMRI Makassar)". *Journal of Business Management*.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Anwar, Duniya, T. (2016). "Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya." *Serambi Akademica*, Vol. IV, No.1, Mei 2016.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2008). *Human Resource Management*. 9th edition. McGraw-Hill Irwin. New York.
- Cressey, D. (1953). *Other People's Money*, dalam: "The Internal Auditor as Fraud Buster", Hillison, W., Pacini, C., & Sinason, D. (1999). *Managerial Auditing Journal*, MCB University Press, 14/7: 351-362.
- Christian, N., & Visakha, B. (2021). Analisis Teori Fraud Pentagon dalam Mendeteksi Fraud pada Laporan Keuangan Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia, *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, volume 1 No 1.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Sobah, A. N., & Rifai, F. Y. A. (2020). Peran Auditor Internal dalam Pendeteksian dan Pencegahan Fraud Pada Bank Syariah di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(03), 529-534.
- Johnstone, K. M., Gramling, A. A. & Rittenberg, L. E. 2014. *Auditing: A Risk-Based Approach to Conducting A Quality Audit*. Ninth Edition. USA: South Western Cengage Learning.
- Khalid, K., Salim, H. M., & Siew-Phaik, P. (2011). "The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry". *International Conference on Financial Management and Economics*. Vol 11.
- Karyono (2013). *Forensic Fraud*. Yogyakarta: CV. Andi
- Koencoro, G. D., Al Musadieq, & M., Susilo, H. (2012). "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)". *Journal of Business Management*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manurung, D. T. H., & Hadian, N. (2013). *Detection Fraud of Financial Statement with Fraud Triangle*. *Proceedings of 23rd International Business Research Conference*, 978-1.
- Pratheepkanth, P. (2011). "Reward System And Its Impact On Employee Motivation In Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffna District". *Global Journal of Management and Business Research*. Volume 11 Issue 4 Version 1.0.
- Prasetya, E. A (2015). "Pengaruh Kompensasi terhadap Fraud dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada bmt di wonosari)". *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta*.
- Rahmawanti, dkk. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara". *Jurnal*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brwijaya.
- Dewi, P. S., & Wahyuni, M. A. (2020). *Determinan Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana LPD*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 10 (3), 299-306.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* cetakan kelima. Refika. Aditama, Bandung.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business* jilid 2. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

- Shanikat, M, dkk. 2014. *Occupational Fraud Prevention of Punishment Mechanism: Jordan Companies Experience. Research Journal of Finance and Accounting*. Vol. 5, No 1.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Siahaan, M., Umar, H., & Purba, R. Br. (2019). *Fraud Star Drives To Asset Misappropriation Moderated By Internal Controls*. Journal Of Southwest Jiaotong University. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Tuanakotta, T. M. (2007). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tuanakotta, T., M. (2013). *Audit Berbasis ISA (international Standard on Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tunggal, W. (2013). *The Fraud Audit: Mencegah dan Mendeteksi Kecurangan Akuntansi*. Jakarta: Harvarindo.
- Umar, H. (2016). *Corruption The Devil*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Wati, D. I. P. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, Pengendalian Internal, dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota dan Kabupaten Magelang) (Doctoral dissertation)*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Yuniarti, R. D., & Apandi, N. N. (2011). *Gejala Fraud Dan Peran Auditor Internal Dalam Pendeteksian Fraud di Lingkungan Perguruan Tinggi (Studi Kualitatif)*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Abidin, M. Z. (2015). "Pengaruh Reward, Punishment, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perum Damri Sbu Transjakarta Koridor 1 Dan 8". Tesis. Universitas Mercu Buana. Jakarta.