

**ANALISIS FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PERILAKU *FRAUD*
(Studi Empiris pada BMT di Temanggung)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1**



Disusun Oleh:
Wiwini Setiyowati
NIM. 14.0102.0082

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

**ANALISIS FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PERILAKU *FRAUD*
(Studi Empiris pada BMT di Temanggung)**

SKRIPSI



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh:
Wiwin Setiyowati
14.0102.0082

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU *FRAUD* (Studi Empiris pada BMT di Temanggunag)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Wiwin Setiyowati

NPM 14.0102.0082

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **29 Agustus 2018**

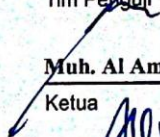
Susunan Tim Penguji

Pembimbing


Muji Murnani, S.E., M.Si. Ak., CA.
Pembimbing I

Pembimbing II

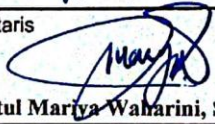
Tim Penguji


Muh. Al Amin, S.E., M.Si.

Ketua


Muji Murnani, S.E., M.Si., Ak., CA.

Sekretaris


Faqiatul Mariya Waharini, S.E., M.Si.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, **02 OCT 2018**


Dra. Marlina Kusuma, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Wiwin Setiyowati
NIM : 14.0102.0082
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang Saya susun dengan judul:

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PERILAKU FRAUD
(Studi Empiris pada BMT di Temanggung)**

Adalah benar – benar hasil karya Saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesariaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 21 Agustus 2018

Pembuat Pernyataan,



Wiwin Setiyowati

NIM. 14.0102.0082

RIWAYAT HIDUP

Nama : Wiwin Setiyowati
JenisKelamin : Perempuan
Tempat, TanggalLahir : Temanggung, 29 Mei 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
AlamatRumah : Gunung Pring, RT 02 RW 02,
Kecamatan Kranggan. Kab. Temanggung
Alamat Email : Wiwinindonesia96@gmail.com
Pendidikan Formal:
SekolahDasar(2002-2008) : SD Negeri 2 Sanggrahan
SMP (2007-2010) : SMP Negeri 1 Kranggan
SMA (210-2014) : SMA Negeri 3 Temanggung
PerguruanTinggi (2014-2018) : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal:

- *Basic Listening and Speaking Course* di UMMagelangLanguage Center
- Pelatihan Dasar Keterampilan Komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang

PengalamanOrganisasi:

- Anggota Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HMA) (2014-2016)
- Anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi (2016-2017)

Magelang, 21 Agustus 2018

Peneliti



Wiwin Setiyowati

NIM. 14.0102.0082

MOTTO

“Jadikan sabar dan sholat sebagai penolongmu, Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat kecuali bagi orang – orang yang khusyu”
(Q.S Al Baqarah : 45)

“Jangan biarkan kegagalan buatmu menyerah, ayo bangkit lagi!”
(GD)

“Jalan cerita tiap orang itu berbeda – beda, jadi syukuri apa sekenario yang telah ditentukan oleh-Nya”
(WiwinS)

“Katakan tidak pada Menyerah”
(WiwinS)

KATA PENGANTAR

Assalamulaikum Wr. Wb.

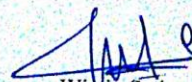
Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **"ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU *FRAUD* (Studi Empiris pada BMT di Temanggung)"**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar – besarnya kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kekuatan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Bapak Sudahniyanto, Ibu Kandiyarti dan M. Rizal Fatoni yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Kepada Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Ibu Nur Laila Yuliani, S.E, Msi selaku Ketua Program Studi Akuntansi yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya serta nasehat – nasehatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Kepada Ibu Muji Mranani, S.E., M. Si.Ak selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya serta nasehat – nasehatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Kepada ibu Nur Laila Yuliani, S.E. MSi selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
7. Segenap dosen pengajar yang telah memberikan ilmu serta pendidikan selama peneliti menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang
8. Fitria Wahyu Anita yang selalu memberikan dukungan,semangat, motivasi,doa, dan menemani saya sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.

Magelang, 21 Agustus 2018

Peneliti



Wiwin Setiyowati
NIM.14.0102.0082

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori	10
1. <i>Fraud triangel Theory</i>	10
2. <i>Fraud</i>	13
3. Baitul Mal wa Tamwil	15
4. Gender.....	16
5. Usia	17
6. Posisi dalam Pekerjaan.....	19
7. Religisuitas.....	20
8. Budaya Etis Organisasi	23
B. Telaah Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Perumusan Hipotesis	28
D. Model Penelitian.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel	40
B. Data Penelitian.....	42
1. Jenis dan Sumber Data.....	42
2. Teknik Pengumpulan Data	42
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	43
1. Variabel Dependen.....	43
2. Variabel Independen	44
a. Gender	44
b. Usia	44

c. Posisi dalam Pekerjaan	45
d. Religisuitas	46
e. Budaya Etis Organisasi	47
D. Metode Analisis Data	48
1. Statistik Deskriptif	48
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	48
a. Uji Validitas	49
b. Uji Reliabilitas	49
3. Uji Asumsi Klasik	50
a. Uji Normalitas	50
b. Uji Multikolinieritas	51
c. Uji Heteroskedastisitas	52
4. Uji Model regresi	53
5. Pengujian Hipotesis	53
a. Koefisien Determinasi (R^2)	53
b. Uji F	54
c. Uji t	55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Desriptif Data	58
B. Statistik Desriptif Responden	59
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	60
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	63
1. Uji Validitas	63
2. Uji Reliabilitas	65
E. Uji Asumsi Klasik	66
1. Uji Normalitas	66
2. Uji Multikolinieritas	67
3. Uji Heteroskedastisitas	69
F. Analisis Data	70
1. Regresi Linier Berganda	70
H. Uji Hipotesis	72
1. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	72
2. Uji F	73
3. Uji t	74
G. Pembahasan	79
1. Pengaruh gender terhadap perilaku <i>fraud</i>	79
2. Pengaruh usia terhadap perilaku <i>fraud</i>	81
3. Pengaruh posisi dalam pekerjaan terhadap perilaku <i>fraud</i>	83
4. Pengaruh religisuitas terhadap perilaku <i>fraud</i>	84
5. Pengaruh budaya etis organisasi terhadap perilaku <i>fraud</i>	86
I. Pembahasan Secara Menyeluruh	88

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan	91
B. Keterbatasan	91
C. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 3.1 Rincian Data Populasi.....	40
Tabel 4.1 Sampel Penelitian Dan Tingkat Pengembalian.....	58
Tabel 4.2 Profil Responden.....	59
Tabel 4.3 Data Karyawan.....	60
Tabel 4.4 Distribusi Kecenderungan Gender	61
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif	61
Tabel 4.6 <i>Cross Loading</i>	64
Tabel 4.7 Pengujian Reliabilitas	65
Tabel 4.8 Uji Normalitas Usia	66
Tabel 4.9 Uji Normalitas Posisi dalam Pekerjaan.....	67
Tabel 4.10 Uji Normalitas Religiusitas.....	67
Tabel 4.11 Uji Normalitas Budaya Etis Organisasi	68
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas.....	69
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.14 Uji Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinansi	73
Tabel 4. 16 Uji F	73
Tabel 4. 17 Ujit	76
Tabel 4. 18 Hasil Hipotesis	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	38
Gambar 3.3 Penerimaan Hipotesis Uji F.....	54
Gambar 3.4 Penerimaan Uji t positif.....	55
Gambar 3.5 Penerimaan Uji t negatif.....	56
Gambar 4.1 Uji F	75
Gambar 4.2 Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel Variabel X1	76
Gambar 4.3 Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel Variabel X2	77
Gambar 4.4 Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel Variabel X3	78
Gambar 4.5 Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel Variabel X4	78
Gambar 4.6 Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel Variabel X5	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	100
Lampiran 2 Daftar Sampel.....	107
Lampiran 3 Tabulasi Data Berdasarkan Kuesioner	108
Lampiran 4 Data Demografi Responden.....	118
Lampiran 5 Statistik Deskriptif.....	120
Lampiran 6 <i>Cross Loading</i>	123
Lampiran 7 Uji Validitas.....	117
Lampiran 8 Uji Reliabilitas.....	127
Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik	130
Lampiran 10 Uji Regresi.....	139
Lampiran 11 F tabel	140
Lampiran 12 t Tabel.....	142
Lampiran 13 Bukti Penerimaan Kuesioner	147

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU *FRAUD* KARYAWAN (Studi Empiris pada BMT di Temanggung)

Oleh :

Wiwin Setiyowati

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh gender, usia, posisi dalam pekerjaan, religiusitas, dan budaya etis organisasi terhadap perilaku *fraud*. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, sedangkan data sekunder meliputi jumlah objek penelitian dari sumber yang relevan yaitu data instansi yang terkait. Kuesioner yang disebar berjumlah 58 eksemplar, kuesioner yang dapat diolah 48 eksemplar. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa gender, usia, dan budaya etis organisasi tidak berpengaruh secara tidak signifikan terhadap perilaku *fraud*. Variabel posisi dalam pekerjaan ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *fraud*, sedangkan variabel religiusitas berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *fraud*.

Kata Kunci : Gender, Usia, Posisi dalam Pekerjaan, Religiusitas, Budaya Etis Organisasi, Perilaku Fraud

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ekonomi syariah di Indonesia pada tahun 2000an mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya lembaga keuangan yang menggunakan prinsip bagi hasil dalam kegiatan operasionalnya. Lembaga perekonomian syariah di Indonesia salah satunya adalah *Baitul Maal Wat Tamwil* atau BMT.

BMT adalah lembaga keuangan mikro yang dalam menjalankan kegiatannya berdasarkan prinsip syariah (Arif, 2012). Perkembangan BMT mengalami peningkatan yang signifikan, dimana pada tahun 2015 jumlah BMT diseluruh Indonesia mencapai 4500 (depkop.go.id). Hal ini disebabkan BMT dapat memberikan solusi bagi para pengusaha kecil untuk memperoleh pendanaan dengan persyaratan yang lebih longgar (Suyono *et al*, 2016).

Perkembangan ekonomi syariah yang pesat dapat menimbulkan permasalahan di masyarakat. Permasalahan tersebut berhubungan dengan kualitas kinerja dari BMT tersebut (Nusron, 2016). BMT memberikan manfaat kepada masyarakat dan tidak hanya bertanggung jawab sebagai lembaga keuangan namun juga harus menjalankan kegiatannya sesuai dengan prinsip dalam Islam (Hameed *et al.*, 2004). Selain kualitas kinerja, *fraud* menjadi masalah yang perlu dikhawatirkan, ini berdasar pada

pernyataan Otoritas Jasa Keuangan yang mengalami kesulitan dalam memantau lembaga keuangan mikro, sehingga kemungkinan terjadinya *fraud* di BMT lebih tinggi (Firmansyah, 2015).

Fraud atau kecurangan adalah suatu tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang dari dalam atau luar perusahaan, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya dimana tindakan tersebut merugikan orang lain (Priantara, 2013). *The Institute of Internal Auditor* mendefinisikan *fraud* sebagai suatu tindakan ilegal yang bercirikan penipuan yang dilakukan secara sengaja. *Indonesia Corruption Watch* (ICW) pada tahun 2017 merilis kasus dugaan korupsi di Indonesia untuk periode 2016 sampai 2017. Ada sebanyak 195 kasus korupsi pada tahun 2016, dengan kerugian negara mencapai Rp 1,4 triliun. Pada 2017 mengalami peningkatan menjadi 241 kasus korupsi dengan kerugian negara mencapai Rp 1,5 triliun.

BMT sebagai salah satu lembaga keuangan syariah tidak menjamin terbebas dari tindakan *fraud*. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kasus *fraud* oleh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Alfa Mandiri di Temanggung tahun 2018 yang membawa kabur uang nasabahnya (Aditya, 2018). Kasus *fraud* juga terjadi pada BMT Nusa Tanggul Welahan, Tulungagung Jawa Timur, dimana kasus penggelapan dan penipuan ini mencapai Miliaran Rupiah (Rianto, 2018).

Kasus diatas menunjukan bahwa *fraud* dilakukan oleh para karyawan BMT. *Survei Report to the Nationss* (2016) menyatakan bahwa pelaku *fraud* paling banyak dilakukan karyawan perusahaan tersebut. *Fraud* karyawan bisa dilakukan oleh karyawan perusahaan itu sendiri maupun secara berkelompok.

Beberapa studi telah mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan tindakan *fraud*. Sekelompok studi menemukan bahwa *gender* atau jenis kelamin dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan tindakan *fraud*. Perbedaan *gender* dapat berpengaruh terhadap perilaku dan pola pikir seseorang. Perempuan lebih cenderung untuk memperhatikan kepentingan perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja daripada laki-laki (Eaton & Giacomino, 2001). Seweeny (1995) menemukan bahwa perempuan memiliki perkembangan moral atau perilaku untuk bertindak positif dibandingkan dengan laki-laki. Hasil penelitian Fadlilah (2017) menggambarkan bahwa laki-laki cenderung melakukan tindakan *fraud*. *Survei Association of Certified Fraud Examiniers Indonesia* tahun 2016 ditemukan 97% pelaku *fraud* di Indonesia adalah laki-laki. Berbeda dengan temuan Waluyo (2017) yang menunjukan bahwa perempuan memiliki kecenderungan untuk melakukan tindakan *fraud*. Penelitian yang dilakukan oleh Rest (1986) tidak menemukan bahwa *gender* mempengaruhi seseorang melakukan *fraud*.

Penelitian yang menemukan bahwa usia mempengaruhi tindakan untuk melakukan *fraud*. Bertambahnya usia seseorang akan membuat

tanggungjawabnya semakin besar pula (Fathi et al., 2017). Karyawan dengan usia muda memiliki tanggungjawab yang lebih ringan karena hanya menanggung biaya hidupnya sendiri. Karyawan yang berusia tua atau terutama telah memiliki status menikah berada dalam tekanan situasional yang lebih berat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Berry Dunn (2015), menemukan pelaku *fraud* berusia 35–41 tahun. CIFAS (2013) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan muda dan terdidik cenderung untuk melakukan tindakan *fraud*.

Posisi dalam pekerjaan dapat mempengaruhi karyawan melakukan tindakan *fraud* (Fathi et al. 2017). Posisi dalam perusahaan dapat membuat seseorang bisa mengendalikan asset dan memiliki akses informasi mengenai perusahaan yang lebih luas. Seseorang dengan posisi dalam pekerjaan yang lebih tinggi dapat memerintah karyawan yang dibawahnya untuk melakukan tindakan *fraud* guna memuluskan proyeknya. Posisi dalam pekerjaan yang dimiliki dalam perusahaan dapat memberikan keleluasaan lebih untuk melakukan tindakan yang menyimpang (Irphani, 2017). Waluyo (2017) dan Irphani (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa posisi dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap *fraud*. Bertentangan dengan penelitian Indriyani et al (2016) yang menemukan posisi dalam pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

Tingkat religiusitas juga dapat mempengaruhi seseorang untuk bertindak melakukan *fraud* (Fathi et al. 2017). Menurut Zamzam et al

(2017) terjadinya *fraud* disebabkan oleh karyawan yang tidak memiliki kesadaran agama. Pemahaman agama yang baik oleh karyawan dapat dijadikan sebagai pendorong dan pengontrol dari tindakan untuk tetap sesuai dengan nilai kebudayaan dan ajaran agamanya, sehingga akan tercipta ketertiban dan mencegah perilaku *fraud* (Basri, 2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah (2017) dan Basri (2015) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Penelitian Kusuma (2018) ditemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap tindakan *fraud*.

Budaya etis organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan melakukan *fraud* (Artini et al ,2014). Budaya organisasi merupakan gambaran bagaimana anggota organisasi berperilaku (Armstrong dalam Pramudita, 2013). Hal ini berarti budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap nilai dan norma dalam semua kegiatan bisnis tanpa disadari. *Fraud* merupakan perilaku menyimpang yang tidak sesuai dengan etika norma. Mengatasi perilaku tidak etis ini perlu dibudayakan perilaku etis dalam organisasi. Budaya etis organisasi suatu sistem norma dan kepercayaan yang dimiliki dan diakui oleh anggota organisasi, kemudian akan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam bertindak. Penelitian Artini et al (2014) dan Lestari et al (2015) menemukan terdapat pengaruh negatif antara budaya etis organisasi dengan *fraud*. Hasil penelitian Chandra (2015) menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap *fraud*.

Penelitian Fathi et al. (2017) menjadi acuan dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variabel dependen perilaku *fraud* dan variabel gender, usia, jabatan, dan religiusitas sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pertama, peneliti menambahkan variabel budaya etis organisasi sebagai variabel independen. Alasannya budaya etis organisasi adalah bentuk perilaku yang dijadikan sebagai panutan anggota organisasi, dimana perilaku ini sesuai dengan moral dan benar secara hukum (Rae & Subramaniam, 2008). Penerapan budaya etis organisasi akan mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan etika, sehingga *fraud* dapat dihindari. Kedua, peneliti menggunakan BMT yang ada di kabupaten Temanggung sebagai populasi dalam penelitian. Alasannya OJK mengalami kesulitan dalam mengawasi kegiatan BMT, sehingga kemungkinan terjadinya *fraud* tinggi (Firmansyah, 2015). Berdasarkan fenomena dan perbedaan *research gap* diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku *Fraud* (Studi Empiris Pada Bmt di Temanggung)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gender berpengaruh terhadap perilaku *fraud* ?
2. Apakah usia berpengaruh terhadap perilaku *fraud* ?
3. Apakah posisi dalam pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku *fraud* ?
4. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap perilaku *fraud* ?

5. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap perilaku *fraud* ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menguji pengaruh gender terhadap perilaku *fraud*.
2. Mengetahui dan menguji pengaruh usia terhadap perilaku *fraud*.
3. Mengetahui dan menguji pengaruh posisi dalam pekerjaan terhadap perilaku *fraud*.
4. Mengetahui dan menguji pengaruh religiusitas terhadap perilaku *fraud*.
5. Mengetahui dan menguji pengaruh budaya etis organisasi terhadap perilaku *fraud*.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut :

1. Teoritis

Menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang akuntansi, khususnya bidang akuntansi syariah.

2. Praktis

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya mengenai pengaruh *gender*, usia, posisi dalam pekerjaan, religisuitas dan budaya etis organisasi terhadap *fraud* dan sebagai tambahan informasi dalam pengambilan keputusan.

- b. Bagi peneliti

Penulisan ini merupakan media bagi peneliti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diterima selama masa perkuliahan, serta dapat menambah pengalaman dan pengetahuan mengenai *fraud* dan faktor – faktor apa saja yang mempengaruhinya.

E. Sistem Pembahasan

Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, yang masing – masing bab dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan , bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang (masalah), rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian ini dilakukan, serta sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis, bab ini berisi uraian tentang pembahasan dari permasalahan secara teoritis yang didasarkan pada literatur, bahan pustaka, sumber ilmiah yang berguna sebagai acuan perbandingan hasil penelitian, pengembangan hipotesis serta model penelitian.

BAB III Metode Penelitian, bab ini bertujuan untuk menerangkan dan menguraikan tentang populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel serta metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi

statistik deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian validitas dan reliabilitas, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V

Kesimpulan, bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian keterbatasan penelitian serta rekomendasi. Dibagian akhir akan diisi dengan lampiran yang dapat mendukung skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. *Fraud Triangle Theory*

Fraud triangle theory pertama kali diperkenalkan oleh Donald R. Cressey. Cressey menjelaskan alasan mengapa seseorang melakukan tindakan *fraud*. Tindakan *fraud* didorong oleh tiga hal, yaitu tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*) (Wiratmaja, 2010). *Statement of Auditing Standard* (SAS) No. 99 menggunakan teori ini sebagai landasan dalam menggambarkan tiga kondisi yang umumnya terjadi ketika ada tindakan *fraud*. Pertama, karyawan melakukan tindakan *fraud* yang didorong oleh adanya tekanan. Kedua, adanya peluang yang menyebabkan karyawan melakukan tindakan *fraud* seperti, lemahnya sistem pengawasan dan pengendalian internal perusahaan. Ketiga, pelaku tindakan *fraud* membenarkan alasan atau merasionalisasi perilaku *fraud* yang telah dilakukan.

Cressey (1953) dalam penelitiannya menemukan bahwa seseorang melakukan tindakan *fraud* disebabkan oleh masalah keuangan yang tidak bisa diselesaikan bersama dan meyakini masalah tersebut hanya dapat diselesaikan secara diam–diam dengan memanfaatkan jabatan atau posisi dalam pekerjaan yang dimiliki serta

mengubah pola pikir mereka dari yang dianggap sebagai pihak terpercaya memegang aset menjadi pihak yang menggunakan aset. Cressey menambahkan bahwa para pelaku *fraud* menyadari bahwa tindakan mereka ilegal, namun mereka memunculkan pemikiran bahwa yang mereka lakukan itu wajar. Tiga faktor pendorong seseorang melakukan tindakan *fraud* menurut Cressey yaitu :

a. Tekanan (*pressure*)

Tekanan merupakan kondisi ketika seseorang merasa tertekan dalam menghadapi masalah yang berat dan sulit. Hal ini menunjukkan bahwa *pressure* dapat dijadikan sebagai motivasi seseorang untuk melakukan tindakan *fraud*. Faktor tekanan muncul dari tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena beberapa hal sebagai berikut, diantaranya *financial stability* yang terancam, tekanan dari atasan atau pihak ketiga untuk memenuhi target, serta finansial personal yang mengintimidasi karyawan akibat kurangnya performa perusahaan (Lou & Wang, 2009). Tekanan yang dihadapi karyawan berupa tekanan finansial dan tekanan non finansial (Albrecht et al, 2004). Tekanan finansial berupa kerugian *personal financial*, perusahaan yang tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain, tamak, perusahaan yang tidak mampu memenuhi target, serta adanya kebutuhan yang tidak terduga. Faktor tekanan yang bersifat non finansial yakni karyawan dipaksa untuk melaporkan keadaan finansial perusahaan yang tidak sesuai dengan

keadaan sebenarnya, frustrasi dalam bekerja, dan tantangan untuk melanggar aturan.

b. Peluang (*opportunity*)

Peluang adalah kondisi yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tindakan *fraud* (Wahyuni & Budiwitjaksono, 2017). Kusumaningsih & Wirajaya (2017) menjelaskan bahwa peluang terjadi akibat sistem pengendalian internal yang lemah, dan pengawasan yang tidak efektif. Peluang membuat pelaku *fraud* meyakini tindakanya tidak terdeteksi.

Tanpa adanya peluang, seseorang tidak akan melakukan tindakan *fraud* (Albrecht et al, 2010). Kusumaningsih & Wirajaya (2017) menjelaskan terdapat dua aspek terjadinya peluang, yaitu (1) risiko bawaan dari perusahaan yang memungkinkan terjadinya *fraud*. (2) Kondisi perusahaan yang menjamin munculnya tindakan *fraud*.

c. Rasionalisasi

Rasionalisasi yaitu sikap yang membenarkan tindakan kecurangan. Pelaku *fraud* biasanya akan membenarkan tindakan mereka dengan mencari alasan. Hal ini dilakukan untuk menenangkan perasaan dan tidak menimbulkan ketakutan saat pelaku menjalankan aksinya. Ungkapan yang digunakan biasanya dengan menyalahkan keadaan sebagai penyebab pelaku melakukan tindakan *fraud*. Pembeneran atas tindakan yang salah merupakan

aspek perilaku individu dalam pendekatan psikologis. Hal ini timbul karena adanya dorongan dari lingkungan yang menganggap tindakan tersebut sudah “biasa” dilakukan.

Tingkat integritas yang dimiliki akan mempengaruhi seseorang untuk merasionalisasi keterlibatannya dalam tindakan *fraud* (Albrecht et al, 2004). Integritas personal ditunjukkan dari sikap dan perilaku jujur seseorang dalam bekerja. Perilaku jujur ini dapat dinilai dari tingkat kepatuhan terhadap nilai, norma dan aturan yang berlaku.

2. *Fraud*

Fraud atau kecurangan adalah suatu tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang dari dalam atau luar perusahaan, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya dimana tindakan tersebut merugikan orang lain (Priantara, 2013). Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI, 2012) *fraud* didefinisikan sebagai “Setiap tindakan akuntansi sebagai: (1) Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, (2) Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip

akuntansi yang berlaku umum di Indonesia”. Johnstone et al, (2014 : 34) menjelaskan bahwa *fraud* merupakan tindakan yang dilakukan secara sengaja dengan melibatkan pelaku penipuan dalam menghasilkan bahan salah saji pada laporan keuangan.

Fraud merupakan suatu perbuatan yang dilakukan secara sengaja oleh satu atau beberapa orang dalam manajemen, *Those Charge With Governance* (TCWG), karyawan atau pihak ketiga (Kusuma, 2018). *Fraud* yang dilakukan oleh pihak manajemen disebut dengan *management fraud*, sedangkan *fraud* yang melibatkan karyawan disebut dengan *employee fraud*. Tuanakotta (2014) menyebutkan bahwa dalam *management fraud* dan *employee fraud* kemungkinan adanya kerjasama baik di dalam perusahaan maupun dengan pihak ketiga di luar perusahaan.

Bentuk *fraud* terdiri dari pencurian, penggelapan aset, penggelapan informasi, penggelapan kewajiban, menyembunyikan fakta, rekayasa fakta dan korupsi. *Association of Certified Fraud Examinations* (ACFE), mengkategorikan *fraud* dalam tiga kelompok yaitu :

a. *Fraudulent Statement*

Fraudulent Statement merupakan perilaku kecurangan yang dilakukan oleh para pejabat eksklusif perusahaan dengan cara menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya atau rekayasa laporan

keuangan untuk memperoleh keuntungan. Bentuk *fraud* ini dapat berupa finansial maupun non finansial.

b. Penyalahgunaan Aset

Penyalahgunaan aset yaitu pencurian atau pengambilan harta perusahaan untuk kepentingan diri sendiri. Jenis penyalahgunaan aset yakni berupa *larceny*, *billing schemes*, *payroll schemes*, *expense reimbursement schemes*, *check tampering*, dan *register disbursements*.

c. Korupsi

Korupsi merupakan suatu tindakan yang tidak baik dengan maksud memberikan keuntungan yang tidak resmi dengan menggunakan hak dari pihak lain, yang secara salah dalam menggunakan jabatannya atau karakternya di dalam memperoleh suatu keuntungan untuk dirinya sendiri atau orang lain, yang berlawanan dengan kewajibannya dan hak dari pihak lain (Black Law Dictionary).

3. Baitul Mal wat Tamwil

Baitul Mal wat Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan mikro yang dalam menjalankan kegiatan operasionalnya berdasarkan pada prinsip bagi hasil (Arif, 2012). Menurut Rianto (2011) memiliki dua fungsi utama yaitu :

- a. *Baitul Tamwil* (rumah pengembangan harta), artinya BMT berfungsi sebagai wadah untuk mengembangkan usaha-usaha

produktif dan investasi yang dapat meningkatkan kualitas ekonomi para pengusaha mikro dan kecil.

- b. *Baitulmal* (rumah harta), artinya BMT berfungsi sebagai tempat untuk menitipkan dana, zakat, infak dan sodakoh serta mendistribusikannya secara optimal agar sesuai dengan syariah dan amanahnya.

BMT dapat dipandang sebagai lembaga yang bertugas untuk menyalurkan harta ibadah seperti zakat, infak dan sedekah dan sebagai lembaga keuangan yang bertugas untuk menghimpun dana dari masyarakat yang meminjam uang dari BMT. Peran BMT sebagai lembaga ekonomi yaitu melakukan kegiatan ekonomi seperti pengelolaan perdagangan, industri, dan pertanian. BMT memiliki sifat terbuka, independen, dan tidak berorientasi pada pengembangan tabungan dan pembiayaan dalam mendukung kegiatan bisnis yang produktif.

4. Gender

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan jenis kelamin sebagai perbedaan biologis yang dimiliki laki-laki dan perempuan. Gender merupakan perbedaan aspek psikologi antara laki-laki dan perempuan, dimana hal ini dipengaruhi oleh sosial budaya (Fadlilah, 2017). Sugihartono et al (2007 : 35) menjelaskan bahwa perbedaan gender berkaitan dengan peran, tingkah laku,

kecenderungan, sifat dan hal-hal yang menjelaskan arti menjadi laki-laki dan perempuan dalam masyarakat.

Perbedaan pertumbuhan individu didasarkan pada gender yang berkembang secara pesat sebagai penyebab adanya perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan dalam budaya masyarakat. Perbedaan ini dapat dilihat dari perbedaan peran, tingkah laku, sifat dan lain sebagainya. Hal inilah yang membuat gender diartikan sebagai hasil pemikiran manusia yang dibentuk oleh masyarakat, dimana antara individu satu dengan yang lain berbeda karena adanya perbedaan nilai-nilai adat, pendidikan, agama, politik, ekonomi, dan sebagainya. Gender akan berubah seiring dengan berjalannya sejarah, perubahan politik, ekonomi, sosial, dan kemajuan pembangunan, sehingga gender bersifat universal (Fadlilah, 2017).

Perbedaan gender membuat terjadinya perbedaan penyikapan pula. Perbedaan penyikapan ini disebabkan oleh laki-laki dan perempuan yang memiliki perilaku yang berbeda. Perilaku yang berbeda ini akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan untuk melakukan tindakan *fraud* atau tidak.

5. Usia

Usia atau umur menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti lama waktu hidup atau waktu hidup dari lahir sampai mati (Nuswantari, 1998). Usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun

yang mati (Hoetomo, 2005). Umur juga menjadi salah satu pengelompok seseorang, pembeda antara sikap dan cara berfikir.

Umur seseorang akan berpengaruh terhadap kebutuhan yang diperlukannya. Manusia dewasa memiliki keinginan yang lebih besar daripada remaja atau anak-anak. Hal ini dikarenakan semakin dewasa usia seseorang, maka semakin banyak keinginan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Bertambahnya usia seseorang akan membuat tanggungjawabnya semakin besar pula (Fathi et al., 2017). Karyawan dengan usia muda memiliki tanggungjawab yang lebih ringan karena hanya menanggung hidupnya sendiri. Karyawan yang berusia tua atau terutama telah memiliki status menikah berada dalam tekanan situasional yang lebih berat.

Menurut Wadi dan Rahanantha (2013) perbedaan usia menyebabkan seseorang individu mempunyai kepribadian, tanggapan dan sikap yang berbeda. Seiring dengan berjalannya usia maka akan mengalami yang namanya perubahan teknolog, sosial, budaya dan perubahan ini nantinya akan mempengaruhi perilaku seseorang terutama gaya hidup. Gaya hidup adalah pola hidup seseorang dalam menjalankan aktivitas, minat, dan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari (Sutisna, 2001 :145). CIFAS (2013) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan muda dan terdidik cenderung untuk

melakukan tindakan *fraud*. Alasannya karyawan dengan usia muda mempunyai gaji yang rendah tetapi memiliki gaya hidup yang mewah.

6. Posisi dalam Pekerjaan

Beasley (1996) menyatakan bahwa korupsi terjadi akibat adanya penyalahgunaan kekuasaan dan jabatan dalam masyarakat dengan maksud-maksud tersendiri. Acton (1834-1902) dalam Alatas (1987) menyatakan bahwa kekuasaan mengarah ke korupsi, namun kekuasaan yang berlebih akan mengakibatkan terjadinya korupsi. Hal ini berarti seseorang yang memiliki kekuasaan dalam perusahaan atau organisasi memiliki kesempatan untuk melakukan tindakan korupsi.

Posisi dalam pekerjaan di perusahaan dapat membuat seseorang bisa mengendalikan asset dan memiliki akses informasi mengenai perusahaan yang lebih luas. Seseorang dengan posisi pekerjaan yang lebih tinggi dapat memerintah bawahannya untuk melakukan tindakan *fraud* guna memuluskan proyeknya. Posisi pekerjaan yang dimiliki dalam perusahaan dapat memberikan keleluasaan lebih untuk melakukan tindakan yang menyimpang (Irphani, 2017).

Integritas merupakan bentuk penilaian kinerja pegawai yang dilakukan setiap satu tahun sekali yang tertuang dalam bentuk Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP). Integritas yang rendah dapat memicu seseorang untuk melakukan *fraud* (Gbegi dan Adebisi, 2013). Seseorang dengan posisi pekerjaan yang tinggi memiliki peluang untuk

mengoperasionalkan dan melaporkan kondisi keuangan yang tidak sesuai dengan kenyataan tanpa diketahui oleh orang lain. Kemampuan inilah yang mendorong seorang pejabat untuk melakukan tindakan *fraud*.

7. Religiusitas

Religiusitas berasal dari bahas inggris yaitu *religion* yang berarti agama. Agama dalam bahasa Arab *al-din* berarti suatu undang–undang, aturan dan atau hukum. Religisuitas adalah suatu pola pikir yang berasal dari kepercayaan, gaya hidup, aktivitas ritual dan institusi yang memberikan pengertian arti kehidupan manusia dan mengarahkan pada nilai suci (Glock dan Stark,1965). Religi dalam agama Islam merupakan menjalankan ajaran agama Allah SWT.

Fungsi agama dalam masyarakat menurut Akmal (2014:39-43) yaitu :

a. Fungsi Edukatif

Penganut agama berpendapat bahwa agama yang mereka anut akan mengajarkan ilmu dan hukum agama yang harus dipatuhi.

b. Fungsi Penyelamat

Agama akan memberikan keselamatan yang meliputi dua alam yaitu alam dunia dan akhirat. Agama akan memberikan ajaran kepada para penganutnya berupa keimanan kepada Tuhan.

c. Fungsi Perdamaian

Seseorang yang berdosa dan mendekatkan diri kepada Tuhan, akan mencapai kedamaian batin.

d. Fungsi Kontrol Sosial

Agama akan mengajarkan mengenai nilai dan norma yang sesuai dengan aturan agama, hal ini agama berfungsi sebagai pengawal sosial.

e. Fungsi Pemupuk Rasa Solidaritas

Individu yang memiliki agama yang sama akan memiliki rasa kesamaan dalam satu kesatuan, iman dan kepercayaan terhadap individu lain penganut agama yang sama pula.

f. Fungsi Transformatif

Agama akan mengubah kehidupan para penganutnya sesuai sesuai dengan ajaran agamanya.

g. Fungsi Kreatif

Agama akan mengajarkan para penganutnya untuk bekerja secara produktif, bukan untuk kehidupan pribadinya saja melainkan untuk kepentingan orang lain.

h. Fungsi Sublimatif

Agama mengajarkan kepada para penganutnya bukan hanya mementingkan kehidupan akhirat, tetapi juga memikirkan kehidupan dunia. Agama akan memberikan dorongan kepada

seseorang untuk berkorban, baik dalam bentuk materi maupun tenaga dan pikiran.

Tingkat keimanan seseorang hanya Tuhan saja yang mengetahui. Meskipun demikian, pengalaman religius yang dialami oleh orang lain dapat dijadikan sebagai pijakan awal dan tolak ukur tingkat religiusitas yang dimiliki individu. Menurut Ghozali dimensi religiusitas di bagi menjadi tiga kelompok yakni kepercayaan, komitmen, dan perilaku. Dimensi religiusitas menurut Charles Y. Glock dan Rodney Stark dalam Djamaludin (2008 : 77-78) yaitu :

a. Dimensi Keyakinan Atau Ideologis

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana tingkat seseorang dalam menerima hal-hal dogmatik atau *ghoib* dalam ajaran agamanya, misal percaya adanya Tuhan, malaikat, iblis, surga dan neraka. Setiap agama mengajarkan ketaatan terhadap para pengikutnya. Bagian terpenting dari suatu agama bagi pengikutnya yakni ketaatan dalam menjalankan aturan dan hukum dalam ajaran agama yang dianutnya, artinya dimensi keyakinan ini mengenai bagaimana penganut agama mematuhi ajaran agamanya.

b. Dimensi Praktik Agama atau Ritualistik

Dimensi ini menjelaskan bagaimana tingkat seseorang menjalankan kewajiban-kewajiban dalam agamanya. Pemujaan, ketaatan, serta hal-hal yang menunjukkan komitmen seseorang dengan agamanya merupakan unsur yang terkandung dalam

dimensi ini. Bentuk dari dimensi ini yakni bagaimana perilaku seseorang menjalankan ritual–ritual yang ada dalam ajaran agamanya.

c. Dimensi Pengalaman Atau Ekspriensial

Dimensi ini menjelaskan mengenai perasaan atau pengalaan seseorang yang dirasakannya. Dimensi ini dalam ajaran Islam dapat berupa perasaan dekat kepada Allah, takut melanggar aturan Allah dan mencintai Allah.

d. Dimensi Pengetahuan Agama atau Intelektual

Dimensi ini mengemukakan seberapa jauh seseorang mengetahui ajaran agamanya terutama yang ada dalam kitab suci. Dalam agama Islam dimensi ini berupa seberapa tahu seseorang mengenai isi Al- Qura'an, hukum Islam dan paham akan ilmu ekonomi yang sesuai syariah.

e. Dimensi Konsekuensi

Dimensi yang menggambarkan bagaimana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran agamanya. Contohnya perilaku suka menolong, dermawan, berlaku jujur, amanah, tidak mencuri, dan lain sebagainya.

8. Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi merupakan suatu bentuk sikap dan perilaku sesuai nilai dan norma, dilakukan oleh anggota organisasi yang akan membentuk budaya organisasi yang sejalan dengan tujuan

dan filosofi organisasi (Chandra, 2015). Lingkungan yang lebih etis akan membuat karyawan cenderung untuk mengikuti aturan perusahaan karena perilakunya akan dapat diterima sesuai moral (Rae & Subramaniam, 2008).

Budaya etis organisasi merupakan element rasionalisasi dari *fraud triangle theory* yang dikemukakan oleh Donald R. Cressey. Rasionalisasi merupakan pembenaran atas tindakan *fraud* atau ilegal yang dianggap sudah biasa dalam organisasi atau perusahaan (Softian, 2017). Perusahaan atau organisasi yang memiliki kondisi membenarkan tindakan *fraud* maka karyawan akan cenderung untuk melakukan *fraud* karena karyawan telah merasionalisasi tindakan tersebut sebagai tindakan yang wajar. Perusahaan yang menjunjung nilai-nilai bahwa suatu *fraud* merupakan tindakan yang salah dan merugikan orang lain, maka karyawan cenderung tidak akan melakukan *fraud*.

Perilaku tidak etis sangat mempengaruhi penyimpangan yang terjadi di Indonesia (Chandra, 2015). Perilaku tidak etis merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku tidak etis dapat berupa penyalahgunaan kedudukan, kekuasaan dan sumber daya organisasi (Thoyibatun, 2009). Pramudita (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan etis akan mendorong karyawan untuk lebih mentaati peraturan organisasi atau

perusahaan dan menghindari perbuatan *fraud*, perilaku etis ini dapat dinilai dengan budaya etis organisasi.

Budaya etis organisasi merupakan suatu bentuk dasar yang dapat diterima oleh lingkungan organisasi dalam bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan, menciptakan ciri identitas organisasi, membentuk sikap anggota organisasi dan mempersatu anggota organisasi atau perusahaan (Viethzal R,2003:430). Keterkaitan antara perilaku etis dengan budaya organisasi yang telah dijelaskan menggambarkan bahwa semakin baik peraturan dalam budaya organisasi maka akan berpengaruh terhadap perilaku para karyawan dalam bekerja.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Telaah Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Eaton & Giacomino, (2001)	An examination of personal values: Differences between accounting students and managers and differences between genders, Teaching Business Ethics	Perempuan lebih cenderung memperhatikan kepentingan perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja daripada laki-laki
2.	Seweeny (1995)	The moral expertise of auditors : an exploratory analysis. Research on Accounting Ethics	Perempuan memiliki perkembangan moral yang lebih baik dari laki-laki. Perempuan cenderung bertindak positif

Tabel 2.1
Telaah Penelitian Sebelumnya
(Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Fadlilah (2017)	Analisis Faktor-Faktor Kecurangan Akademis Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta	Laki-laki memiliki kecenderungan kecurangan akademis dari perempuan. Pendidikan orang tua, orientasi etis, harga diri, motivasi belajar, berpengaruh negatif terhadap kecurangan akademis. Lingkungan Teman Sebaya berpengaruh positif kecurangan akademis.
4.	Waluyo (2017)	Pengaruh Jabatan Organisasi, Gender, Tingkat Pendidikan, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Terjadinya Fraud	Jabatan organisasi dan perempuan yang tinggi cenderung melakukan <i>fraud</i> . Individu dengan pendidikan tinggi kecenderungan tidak melakukan tindakan <i>fraud</i> .
5.	Rest, (1986)	J. Moral Development: Advances in Research and Theory, Praeger, New York	<i>Gender</i> mempengaruhi seseorang melakukan <i>fraud</i>
6.	Fathi et al., (2017)	Potential Employee Fraud Scape in Islamic Banks: The Fraud Triangle Perspective	Jenis kelamin, usia, posisi dan religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap tindakan <i>fraud</i> .
7.	Berry Dunn (2015)	Fraud update for financial institutions: How to mitigate the damage?	Pelaku <i>fraud</i> berusia 35 – 41 tahun

Tabel 2.1
Telaah Penelitian Sebelumnya
(Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Irphani, (2017)	Pengaruh Tekanan, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Tidak Etis, Dan Jabatan Dalam Pengelola Keuangan Terhadap <i>Fraud</i> (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Metro)	Incentive, pressure, opportunity, rationalization, dan Capability terbukti menyebabkan <i>fraud</i> di pemerintah Daerah Kota Metro
9.	Indriani et al (2016)	Penerapan Konsep Fraud Diamond Theory Dalam Mendeteksi Perilaku Fraud	Pengaruh yang signifikan antara tekanan situasional seperti otoritas atasan, efektivitas pengendalian internal, dan tingkat penalaran moral terhadap kecenderungan perilaku penipuan karyawan.
10.	Zamzam et al (2017)	Pengaruh Diamond Fraud Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Kecurangan Akademik (Studi Pada Mahasiswa S-1 Di Lingkungan Perguruan Tinggi Se Kota Ternate).	Tekanan berpengaruh dan religiusitas terhadap tingkat kecurangan akademik. Kesempatan, rasionalitas, kapabilitas tidak berpengaruh terhadap kecurangan akademik.
11.	Basri, (2015)	Pengaruh Dimensi Budaya dan Religiusitas Terhadap Kecurangan Pajak. Jurnal Akuntabilitas	Kekuasaan dan pengaruh maskulinitas memiliki efek positif pada penghindaran pajak. Religiusitas berpengaruh negatif pada penghindaran pajak.

Tabel 2.1
Telaah Penelitian Sebelumnya
(Lanjutan)

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
12.	Istiqomah (2017)	Analisis Pengaruh Reward And Punishment, Job Rotation Dan Religiusitas Terhadap Fraud Pada Bmt Di Yogyakarta	Reward ,job rotation, religiusitasand punishment berpengaruh negatif terhadap fraud
13.	Kusuma (2018)	Faktor-Faktor yang mempengaruhi mahasiswa Melakukan tindakan kecurangan akademik dengan Fraud Perspektif Diamond Dan religiusitas (studi pada Mahasiswa akuntansi universitas islam indonesia)	Kesempatan dan religiusitas berpengaruh positif Signifikan, kemampuan berpengaruh negatif signifikan, sedangkan tekanan dan Rasionalisasi tidak berpengaruh signifikan.
14.	Artini et al (2014)	Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Jembrana.	Budaya etis organisasi dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan

Sumber : Data penelitian terdahulu diolah

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Gender terhadap Perilaku *Fraud*

Donald R. Cressey (1953) dalam *fraud triangle theory* menjelaskan bahwa seseorang melakukan tindakan *fraud* didorong oleh tiga hal. Salah satu faktor yang mendorong tindakan *fraud* yaitu

tekanan. Tekanan merupakan kondisi ketika seseorang merasa tertekan dalam menghadapi masalah yang berat dan sulit. Adanya *pressure* membuat seseorang termotivasi untuk melakukan tindakan *fraud*.

Menurut Priantara (2013) *fraud* merupakan suatu tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang dari dalam atau luar perusahaan, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya dimana tindakan tersebut merugikan orang lain. Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *fraud*. Salah satunya yakni faktor dari individu itu sendiri yaitu jenis kelamin atau gender.

Jenis kelamin merupakan perbedaan secara biologis antara laki-laki dengan perempuan. Fadlilah (2017) menjelaskan gender sebagai perbedaan laki laki dan perempuan dari segi aspek psikologi. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan peran, tingkah laku, sifat, dan hal yang menggambarkan arti menjadi laki-laki dan perempuan. Perbedaan psikologi ini dibentuk oleh adanya perbedaan perlakuan dalam nilai-nilai adat, agama, dan budaya masyarakat.

Perbedaan perlakuan dalam budaya masyarakat akan membentuk sifat, karakter, peran, perilaku yang menjadikan seseorang memiliki kepribadian tertentu. Kepribadian akan menggambarkan bagaimana seseorang berperilaku. Hal ini dapat diartikan bahwa gender dapat mencerminkan kepribadian yang berpengaruh terhadap sikap dan berperilaku, termasuk melakukan tindakan *fraud*.

Laki-laki dalam agama Islam bertugas mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan keluarga serta memiliki tanggung jawab yang besar dari anggota keluarga lainnya (Asghar,1994:62). Laki-laki sebagai kepala keluarga, sering kali merasa tertekan karena tidak mampu memenuhi kebutuhan keluarga. Adanya tekanan ini dapat dijadikan sebagai motivasi para laki-laki untuk melakukan tindakan *fraud*.

Penelitian yang dilakukan oleh Eaton & Giacomino (2001) menunjukkan perempuan lebih cenderung untuk memperhatikan kepentingan perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja daripada laki-laki. Hal ini disebabkan perempuan memiliki perkembangan moral atau perilaku untuk bertindak positif. Hasil penelitian Fadlilah (2017) menemukan bahwa laki-laki cenderung untuk melakukan tindakan *fraud*. Kecenderungan ini disebabkan laki-laki tidak patuh terhadap aturan dibandingkan perempuan, ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Seweeny, (1995) menemukan perempuan memiliki sikap lebih patuh terhadap aturan yang berlaku daripada laki-laki. Disamping itu, laki-laki memiliki tanggung jawab dan tekanan situasional yang lebih berat, sehingga mereka melakukan tindakan *fraud*. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama pada penelitian ini dirumuskan :

H1 : Gender berpengaruh terhadap Perilaku Fraud

2. Pengaruh Usia terhadap Perilaku *Fraud*

Fraud merupakan suatu tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang dari dalam atau luar perusahaan, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya dimana tindakan tersebut merugikan orang lain (Priantara, 2013). Beberapa studi telah mengidentifikasi penyebab karyawan melakukan tindakan *fraud*. CIFAS (2013) menyebutkan bahwa usia mempengaruhi terjadinya *fraud*.

Usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati (Hoetomo, 2005). Usia menjadi pengelompok seseorang dan membedakan antara sikap dan pola pikir seseorang. Seiring dengan bertambahnya usia, maka seseorang juga memiliki kebutuhan yang berbeda pula.

Fathi et al. (2017) menyatakan bahwa semakin bertambahnya usia maka tanggungjawabnya semakin bertambah pula. Hal ini dapat dilihat dari seseorang yang sudah berumur pasti akan menginginkan pernikahan. Seseorang yang sudah menikah akan memiliki tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan keluarganya, seperti menafkahi keluarga, memikirkan biaya pendidikan anak dan kesehatan. Bertambahnya tanggungjawab ini akan membuat seseorang bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab, termasuk dengan melalui tindakan *fraud*.

Tindakan *fraud* menurut Cressey (1953) dalam *fraud triangle theory* penyebab adanya tindakan *fraud* salah satunya adalah tekanan. Tekanan yakni keadaan dimana seseorang merasa tertekan dalam menghadapi masalah yang berat dan sulit. *Pressure* membuat seseorang termotivasi untuk melakukan tindakan *fraud*.

Tekanan situasional yang dimiliki oleh seseorang yang berstatus menikah lebih berat daripada orang yang hidup sendiri. Masalah finansial merupakan tekanan yang sering dihadapi orang berstatus menikah. Masalah keuangan yang tidak bisa diselesaikan akan membuat seseorang menyelesaikan secara diam-diam dengan cara menggunakan aset perusahaan secara ilegal.

Penelitian yang dilakukan oleh Berry Dunn (2015), menemukan pelaku *fraud* berusia 35 sampai 41 tahun. Hal ini sesuai dengan hasil survei *fraud* Indonesia oleh *Association of Certified Fraud Examiners* pada tahun 2016 yang menunjukkan bahwa pelaku *fraud* paling banyak pada usia 36 sampai 45 tahun. Penyebabnya pada usia tersebut para pelaku menduduki posisi sebagai *middle management* atau level manajer, dimana mereka mempunyai akses dan informasi yang lebih tentang perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ke-dua pada penelitian ini dirumuskan :

H2 : Usia berpengaruh positif terhadap Perilaku Fraud

3. Pengaruh Posisi dalam Pekerjaan terhadap Perilaku *Fraud*

Donald R. Cressey (1953) dalam *fraud triangle theory* menjelaskan bahwa seseorang melakukan tindakan *fraud* didorong oleh tiga hal. Salah satu faktor yang mendorong tindakan *fraud* yaitu peluang. Peluang adalah kesempatan dan celah untuk seseorang melakukan tindakan *fraud*. Peluang membuat pelaku *fraud* meyakini tindakanya tidak terdeteksi.

Priantara (2013) menjelaskan bahwa *fraud* merupakan suatu tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang dari dalam atau luar perusahaan, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya dimana tindakan tersebut merugikan orang lain. Beasley (1996) menyatakan bahwa korupsi terjadi akibat adanya penyalahgunaan kekuasaan dan jabatan dalam masyarakat dengan maksud tersendiri. *Fraud* dilakukan dengan cara memanfaatkan posisi jabatan dimana mereka memiliki akses untuk memanipulasi, menutupi informasi, dan menggunakan aset perusahaan secara ilegal (Cressey, 1953).

Posisi dalam pekerjaan merupakan kedudukan seseorang yang mencerminkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang karyawan dalam perusahaan. Irphani (2017) menjelaskan bahwa posisi dalam pekerjaan di perusahaan dapat memberikan keleluasaan lebih untuk melakukan tindakan yang menyimpang. Seseorang yang memiliki posisi dalam pekerjaan dapat mengendalikan

asset dan memiliki akses informasi yang lebih tentang perusahaan. Posisi pekerjaan yang tinggi akan membuat seseorang dapat memerintah bawahannya untuk melakukan tindakan *fraud*.

Integritas merupakan suatu bentuk penilaian kinerja pegawai yang dinilai tiap tahunnya. Gbegi dan Adebisi (2013) menyatakan integritas yang rendah dapat memicu seseorang untuk melakukan *fraud*. Hal ini disebabkan posisi pekerjaan yang dimiliki seseorang memberi peluang untuk mengoperasionalkan dan melaporkan kondisi keuangan yang tidak sesuai dengan kenyataan tanpa diketahui oleh orang lain. Kemampuan inilah yang mendorong seorang pejabat untuk melakukan tindakan *fraud*. Semakin tinggi posisi dalam pekerjaan maka semakin tinggi pula kemungkinan melakukan tindakan *fraud*. Hasil penelitian yang mendukung argumen ini yaitu penelitian Waluyo (2017) dan Irphani (2017) menemukan bahwa posisi dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap *fraud*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ke-tiga pada penelitian ini dirumuskan :

H3 : Posisi dalam Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Perilaku Fraud

4. Pengaruh religiusitas terhadap Perilaku *Fraud*

Religiusitas adalah suatu pola pikir yang berasal dari kepercayaan, gaya hidup, aktivitas ritual dan institusi yang memberikan pengertian arti kehidupan manusia dan mengarahkan pada

nilai-nilai suci (Glock dan Stark,1965). Religiusitas juga bisa dikatakan sebagai bentuk ketaatan seseorang terhadap agama yang dianutnya. Fathi et al. (2017) menyatakan bahwa tingkat kesadaran agama dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan *fraud*.

Fraud merupakan suatu tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang dari dalam atau luar perusahaan, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya dimana tindakan tersebut merugikan orang lain (Priantara, 2013). Cressey (1953), menyatakan bahwa tindakan *fraud* terjadi karena pelaku merubah pola pikir dan membenarkan tindakan mereka. Bentuk pembenaran atas tindakan *fraud* ini disebut dengan rasionalisasi.

Tekanan dalam *fraud triangel theory* merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan *fraud*. Tekanan berat merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah yang berat. Tekanan yang berat dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan nilai dan norma.

Akmal (2014,39–43) menjelaskan bahwa agama memiliki fungsi sebagai kontrol sosial dimana, agama akan mengajarkan penganutnya mengenai nilai dan norma yang baik. Hal ini menunjukan bahwa agama sebagai pengawal sosial, yang artinya menuntun para penganutnya untuk bersikap sesuai dengan nilai dan norma. Perilaku

seseorang dapat dikendalikan oleh agama agar tidak melakukan tindakan tidak etis. Agama dari segi dimensi konsekuensi, menunjukkan bagaimana seseorang akan dimotivasi oleh ajaran agama, seperti berperilaku jujur, tidak mencuri, amanah, dermawan dan lain sebagainya (Djamaludin,2008:77-78).

Pemahaman agama yang baik oleh karyawan dapat dijadikan sebagai pendorong dan pengontrol dari tindakan untuk tetap sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan dan ajaran agamanya, sehingga akan tercipta kekertiban dan mencegah perilaku *fraud* (Basri,2015). Religisuitas semakin tinggi maka tindakan *fraud* akan rendah. Hal ini disebabkan seseorang yang memiliki religisuitas tinggi akan merasa takut kepada Tuhannya. Ia percaya bahwa *fraud* merupakan tindakan yang dilarang dalam agama dan bila seseorang melanggar aturan hukum agama akan mendapat balasan atau siksa dari Tuhan. Hasil penelitian yang mendukung argumen ini yaitu penelitian Istiqomah (2017) dan Basri (2015) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ke-empat pada penelitian ini dirumuskan :

H4 : Religiusitas berpengaruh negatif terhadap Perilaku Fraud

5. Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Perilaku *Fraud*

Donald R. Cressey (1953) dalam *fraud triangle theory* menjelaskan bahwa seseorang melakukan tindakan *fraud* didorong

oleh tiga hal. Salah satu faktor yang mendorong tindakan *fraud* yaitu Rasionalisasi. Rasionalisasi yaitu sikap yang membenarkan tindakan kecurangan. Pembenaan atas tindakan yang salah merupakan aspek perilaku individu dalam pendekatan psikologis. Hal ini timbul karena adanya dorongan dari lingkungan yang menganggap tindakan tersebut sudah “biasa” dilakukan.

Menurut Priantara (2013) *fraud* merupakan suatu tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang dari dalam atau luar perusahaan, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya dimana tindakan tersebut merugikan orang lain. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *fraud*. Salah satunya yakni faktor dari individu itu sendiri yaitu budaya organisasi.

Budaya etis organisasi merupakan element rasionalisasi dari *fraud triangle theory* yang dikemukakan oleh Donald R. Cressey. Chandra, 2015 menjelaskan bahwa budaya etis organisasi merupakan suatu nilai dan norma yang diakui oleh para anggota organisasi, dimana ini akan mempengaruhi para anggota dalam berperilaku dan bekerja. Perusahaan yang membiarkan tindakan *fraud* akan mendorong karyawannya untuk melakukan tindakan *fraud* juga. Perusahaan yang menanamkan nilai bahwa tindakan *fraud* merupakan tindakan yang tidak baik maka karyawannya cenderung tidak akan melakukan *fraud*. Hal ini disebabkan oleh adanya kebiasaan dalam perusahaan tersebut,

dimana kebiasaan ini akan membentuk sikap dan perilaku dalam bertindak. Rae & Subramaniam (2008) menjelaskan bahwa lingkungan yang etis akan membuat karyawan untuk mengikuti aturan karena perilakunya akan mudah diterima di perusahaan.

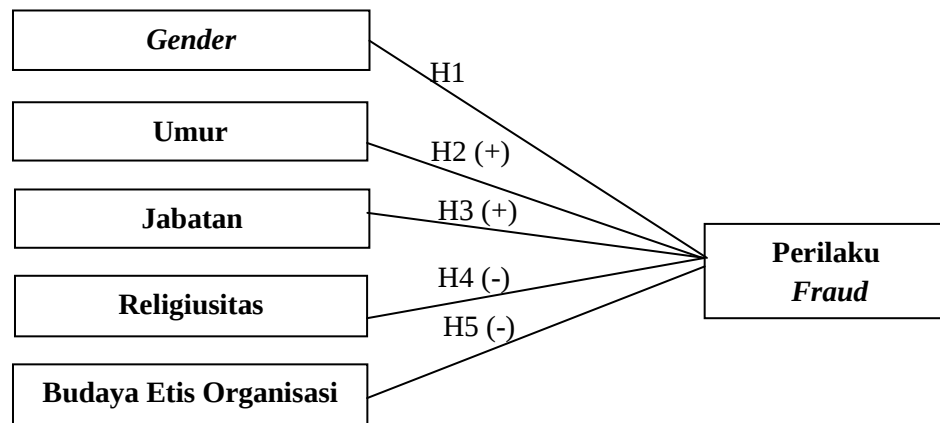
Budaya etis organisasi merupakan suatu dasar yang dapat diterima oleh lingkungan perusahaan baik dalam bertindak maupun dalam menyelesaikan masalah, selain itu juga akan membentuk sikap para anggota dan karakteristik perusahaan (Viethzal R, 2003:430). Hubungan antara perilaku etis dengan budaya etis organisasi akan menggambarkan bahwa semakin baik peraturan dalam budaya etis organisasi maka akan mempengaruhi perilaku karyawan. Penelitian yang terkait dengan hal tersebut yaitu penelitian yang dilakukan oleh Artini et al (2014) dan Lestari et al (2015) yang menunjukkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ke-lima pada penelitian ini dirumuskan :

H5 : Budaya Etis Organisasi berpengaruh negatif terhadap Perilaku Fraud

D. Model Penelitian Data

Penelitian ini menguji faktor–faktor yang mempengaruhi *fraud*, maka berikut ini kerangka pemikirannya :



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi dari objek atau subyek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 115). Populasi tidak hanya terdiri dari manusia saja melainkan objek dan benda-benda. Tidak hanya jumlah dari objek dan subyek saja yang dipelajari dalam populasi, tetapi seluruh karakteristik dari objek atau subyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di BMT se-Temanggung. Kuesioner akan dibagikan secara langsung kepada responden, agar tingkat pengambilan kuesioner dapat maksimal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan yang bekerja di BMT se-Kabupaten Temanggung. Berikut rincian data dan populasi dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Rincian Data Populasi

No.	Nama	Jumlah Karyawan
1	BMT Al Khalim	7 orang
2	BMT Husnul Faizah	8 orang
3	BMT Bismillah	5 orang
4	BMT Indo Arta Syariah	35 orang
5	BMT NU Sejahtera	7 orang
6	BMT Marhamah Bansari Temanggung	5 orang

Tabel 3.1
Rincian Data Populasi
(Lanjutan)

No.	Nama	Jumlah Karyawan
7	BMT Mitra Dana Syariah	11 orang
8	BMT Al Amien	5 orang
9	BMT Artha Bahana Syariah Ngadirejo	7 orang
10	BTM Surya Amanah	9 orang
11	BMT Alhamdulillah	6 orang

Sumber : data depkop, 2018

Sampel penelitian yaitu bagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan sebagai sumber data dan dapat mewakili dari seluruh populasi. Penelitian ini berfokus pada karyawan di BMT se-Temanggung yang dipilih dengan menggunakan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2012 : 118). Sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Consuelo et al, 2007) sebagai berikut :

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

$$n = \frac{105}{1 + (105 \times 0,1^2)}$$

$$n = 51,219$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 51 responden karyawan BMT yang tersebar di wilayah Kabupaten Temanggung.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok tentang variabel–variabel yang berkaitan dengan penelitian. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden yakni kepada karyawan BMT se-Temanggung.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari instansi yang terkait. Penelitian ini menggunakan data sekunder terkait informasi mengenai jumlah objek atau subyek dalam penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik survey, yaitu dengan memberikan kuesioner yang langsung disebarikan kepada karyawan yang bekerja di BMT se-Temanggung. Kuesioner yang telah diisi oleh responden, diseleksi terlebih dahulu agar kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya tidak disertakan dalam analisis. Peneliti memilih cara demikian dengan pertimbangan bahwa metode survey langsung lebih efektif dan mengurangi risiko tidak kembalinya kuesioner yang telah disebar.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kelompok yakni variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen penelitian ini yaitu perilaku *fraud*, sedangkan gender, usia, posisi dalam pekerjaan, religiusitas dan budaya etis organisasi sebagai variabel independen. Secara operasional variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel Dependen

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Perilaku *Fraud* (Y). Priantara (2013) menjelaskan *fraud* adalah suatu perilaku melawan hukum yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang dari dalam atau luar perusahaan, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya dimana tindakan tersebut merugikan orang lain. Ukuran yang digunakan untuk mengukur perilaku *fraud* berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* dalam Mustika et al (2016). Adapun indikator penelitian perilaku *fraud* yaitu:

- a. Kecurangan laporan keuangan
- b. Penyalahgunaan asset
- c. Korupsi

Pengukuran jawaban rseponden, menggunakan skala likert 5 point yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju, 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan

1 (sangat tidak setuju). Instrumen variabel ini diukur dengan 9 pernyataan.

2. Variabel Independen

a. Gender (X1)

Fadlilah (2017) menjelaskan gender sebagai perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi aspek psikologi. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan peran, tingkah laku, sifat, dan hal yang menggambarkan arti menjadi laki-laki dan perempuan. Aspek psikologi ini akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam bertindak.

Gender dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skor *dummy* yang dibedakan dengan skor 1 untuk laki-laki dan 0 untuk perempuan (Debreceeny, 2002). Variabel *dummy* membuat peneliti untuk menguantitatifkan variabel yang bersifat kualitatif seperti gender.

b. Usia (X2)

Usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati (Hoetomo, 2005). Usia menjadi pengelompok seseorang dan membedakan antara sikap dan pola pikir seseorang. Sikap dan pola pikir ini nantinya dapat berpengaruh terhadap tindakan atau perilaku. Variabel usia dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala rasio, dimana responden diminta menuliskan

umur pada kolom yang telah disediakan. Pengukuran ini dikembangkan oleh Hermawan (2009).

c. Posisi dalam Pekerjaan (X3)

Irphani (2017) menjelaskan posisi dalam pekerjaan dapat memberikan keleluasaan dalam melakukan tindakan *fraud*. Posisi dalam pekerjaan merupakan posisi seseorang yang menggambarkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak dalam suatu perusahaan. adanya keleluasaan tersebut menyebabkan seseorang dengan jabatan yang tinggi dapat mengendalikan asset dan mengakses informasi secara mudah, serta dapat memberikan perintah kepada bawahannya untuk melakukan tindakan *fraud*.

Posisi dalam pekerjaan ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Wolfe dan Hermanson (2004), Gbegi dan Adebisi (2013), dan Rasha dan Andrew (2012). Indikator tersebut diantaranya yaitu :

- 1) *Integrity*
- 2) *Abuse of authority*
- 3) *Ability make policy*
- 4) *Ability to give pressure.*

Pengukuran jawaban responden, menggunakan skala likert 5 point yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju). Instrumen variabel ini diukur dengan 4 pernyataan.

d. Religiusitas (X4)

Glock dan Stark (1965) menjelaskan bahwa religiusitas adalah bentuk pandangan seseorang berasal dari kepercayaan, gaya hidup, aktivitas ritual dan institusi yang memberikan pengertian arti kehidupan manusia dan mengarahkan pada nilai suci. Agama akan memberikan ajaran yang sesuai dengan hukum Tuhan, nantinya akan mempengaruhi pandangan dan pola pikir seseorang dalam bersikap dan berperilaku.

Religiusitas dalam penelitian ini diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Glock dan Stark (1965) yang kemudian dimodifikasi oleh Handayani (2013). Adapun indikator religiusitas dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Keyakinan
- 2) Peribadatan
- 3) Pengamalan
- 4) Pengetahuan
- 5) Pengalaman

Pengukuran jawaban rseponden, menggunakan skala likert 5 point yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju, 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju). Instrumen variabel ini diukur dengan 20 pernyataan.

e. Budaya Etis organisasi (X5)

Budaya etis organisasi merupakan suatu dasar yang dapat diterima oleh lingkungan perusahaan baik dalam bertindak maupun dalam menyelesaikan masalah, selain itu juga akan membentuk sikap para anggota dan karakteristik perusahaan (Viethzal R, 2003, 430). Lingkungan etis akan membentuk kepribadian seseorang, dimana kepribadian ini nantinya akan berpengaruh terhadap perilaku. Perilaku etis dan budaya organisasi saling berkaitan dimana semakin baik peraturan dalam budaya organisasi maka akan berpengaruh terhadap perilaku para karyawan dalam bekerja.

Pengukuran variabel budaya etis organisasi dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hunt et al (1989) dalam penelitian "*Corporate Ethical Value and Organizational Commitmen in Marketing*", kemudian dimodifikasi oleh Falah (2006) . Indikator budaya etis organisasi yaitu :

- 1) Perilaku kurang etis
- 2) Perlaku etis dikompromikan
- 3) Tidak adanya ketidakpastian
- 4) Mementingkan keperluan pribadi
- 5) Mementingkan keperluan perusahaan

Pengukuran jawaban rseponden, menggunakan skala likert 5 point yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju, 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju). Instrumen variabel ini diukur dengan 5 pernyataan.

D. Metode Analisis Data

1. Statistik Diskriptif

Statistik deskriptif pada intinya yaitu suatu metode pengumpulan penyajian dan peraturan data yang berguna untuk membuat gambaran yang jelas variasi sifat data yang dapat mempermudah proses analisis dan interprestasi. Menurut Ghozali, 2013 : 19). Statistik deskriptif meliputi nilai rata rata (*mean*), *standar deviasi*, *varian*, *minimum*, *maksimun*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewnes* (kemencengan distribusi). Analisis dalam penelitian ini memberikan gambaran secara terperinci tentang profil responden mengenai jenis kelamin, usia, posisi dalam pekerjaan, religiusitas dan budaya etis organisasi di BMT se-kabupaten Temanggung. Analisis ini dilaksanakan terhadap jawaban responden yang telah memenuhi kriteria untuk diolah lebih lanjut,

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pembuktian apakah variabel yang telah dirumuskan valid dan reliabel maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013: 52). Pengujian validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor tiap butir pernyataan dengan jumlah skor seluruh pernyataan. Perhitungan korelasi dilakukan dengan jumlah skor seluruh pernyataan. Perhitungan korelasi dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika terjadi korelasi yang signifikan antara masing – masing pernyataan dengan jumlah skor seluruh pernyataan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,50$ maka butir pernyataan tersebut valid.
- 2) Jika tidak terjadi korelasi yang signifikan antara masing – masing pernyataan dengan jumlah skor seluruh pernyataan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $< 0,50$ maka butir pernyataan tersebut adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal atau reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2013 : 47-48).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian. Model regresi agar menunjukkan kesamaan hubungan yang valid atau BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), maka model tersebut harus memenuhi asumsi dasar klasik, Pengujian ini tersiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji model regresi variabel pengganggu atau residual yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013 : 147). Model regresi dianggap baik bila data dalam penelitian terdistribusi normal atau mendekati normal. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi apakah ditribusi data normal atau tidak salah satunya yaitu dengan menggunakan uji statistik *Skweness Kurtosis* dengan tingkat signifikan 5%, nilai tabel Z tabel 1.96 dan pada tingkat signifikan 1%, nilai Z tabel 2.58.

Apabila penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, pola distribusi normal dan jika Z hitung < 2.58 maka data dikatakan terdistribusi normal serta jika Z

hitung < 1.96 data dikatakan terdistribusi normal (Ghozali, 2013). Nilai Z hitung dari *skweness* dapat dihitung dengan rumus (Ghozali, 2013:113) :

$$ZSkweness = \frac{skweness}{\sqrt{6/N}}$$

Nilai *kurtosis* dapat dihitung dengan rumus :

$$ZKurtosis = \frac{kurtosis}{\sqrt{24/N}}$$

Jika data tidak terdistribusi dengan normal maka dapat diatasi dengan mentransformasikan data. Transformasi data dilakukan setelah mengetahui bentuk grafik histogram data, agar dapat diketahui bentuk transformasi data yang tepat. Grafik histogram terdiri dari beberapa bentuk antara lain *moderate positive skweness*, *substantial positive skweness*, *severe positif skweness* dengan bentuk L, *moderate negative skweness*, *substantial negatve skweness*, dan *severe negative skweness* (Ghozali, 2013:36).

b. Uji Multikolinieritas

Uji moralitas digunakan untuk menguji model regresi penelitian terdapat korelasi antara variabel independen. Menurut Ghozali (2013 : 95) model regresi yang baik menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikorelasi ini yaitu dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*.

Pengukuran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* menggambarkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, sehingga jika nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, hal ini disebabkan $VIF = 1 / tolerance$ dan ini menjelaskan adanya kolinieritas yang tinggi pula. Terdapat beberapa kriteria untuk pengyaitumbilan keputusan dengan nilai *tolerance* dan VIP yaitu :

- 1) Apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 , maka tidak terjadi multikolonieritas.
- 2) Apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* antar residual pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *rank Spearman* yaitu mengkorelasikan variabel indepenen dengan nilai absolute dari residual atau *error* (Gujarat,2012:406). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

Uji *rank Spearman* dilakukan dengan cara meregresikan nilai variabel independen dengan nilai absolute residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute

residual lebih dari 0,05 maka ini menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Model Regresi

Regresi Berganda adalah suatu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara suatu variabel dependen dan beberapa variabel. Pengaruh dari variabel–variabel independen dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi persamaannya sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :

$Y = \textit{Fraud}$

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi variabel X_1 , *Gender*

β_2 = Koefisien Regresi variabel X_2 , *Usia*

β_3 = Koefisien Regresi variabel X_3 , *Posisi dalam Pekerjaan*

β_4 = Koefisien Regresi variabel X_4 , *Religiusitas*

β_5 = Koefisien Regresi variabel X_5 , *Budaya Etis Organisasi*

$X_1 = \textit{Gender}$

$X_2 = \textit{Usia}$

$X_3 = \textit{Jabatan}$

$X_4 = \textit{Religiusitas}$

$X_5 = \textit{Budaya Etis Organisasi}$

e = Tingkat Kesalahan Pengganggu (error)

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinansi (R^2)

Koefisien determinansi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel independen (Ghozali, 2013 : 97). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel–variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

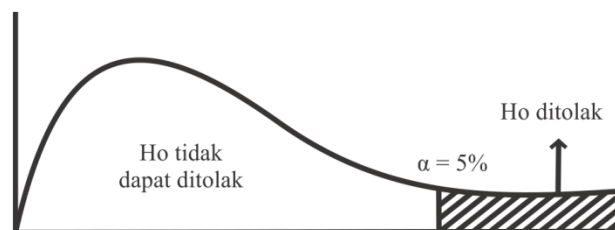
Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinan adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Penggunaan nilai *adjusted* R^2 digunakan pada saat mengevaluasi mana model regresi yang baik karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model.

Kenyataan ini *adjusted* R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Menurut Gujarati (2003) dalam (Ghozali, 2013: 97) jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$ *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted* $R^2 = (1-k)$ atau $(n-k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif. Besarnya koefisien dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinansi berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013 : 97).

2. Uji F

Uji F dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*Goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fit* atau tidak (Ghozali, 2013: 97). Nilai F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model (*Goodness of fit*).

Uji F ini digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori cocok (*fit*) atau tidak, kita harus membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel (Suliyanto, 2011:61). Jika $F > \text{tabel}$, maka model penelitian dapat dikatakan cocok (*fit*). Jika $F < \text{tabel}$, maka model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.



Gambar 3.3
Penerimaan Hipotesis Uji F

3. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas menrangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Tujuan pengujian dengan uji t adalah untuk

mengetahui koefisien regresi signifikan atau tidak. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Menentukan nilai t tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 1$ (Ghozali, 2013).

Kriteria penerimaan hipotesis positif yaitu:

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a tidak dapat diterima, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.4

Penerimaan Uji t positif

Kriteria pengujian dalam pengambilan keputusan kriteria penerimaan hipotesis negatif yaitu:

- 1) Jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Jika $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.5
Penerimaan Uji t negatif

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif Data

Sampel penelitian ini adalah semua karyawan BMT yang ada Kabupaten Temanggung. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling* dan jumlah sampel yang dapat diolah sebanyak 48 responden. Hasil penyebaran kuesioner secara ringkas akan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1
Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian

Uraian	Jumlah
Kuesioner yang dikirim	58
Kuesioner yang kembali	58
Kuesioner yang tidak dapat diolah	10
Jumlah kuesioner yang diolah	48
Tingkat pengembalian kuesioner	100%
Tingkat pengembalian kuesioner	82%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang dikirim sebanyak 58 responden, jumlah ini diperoleh dari hasil perhitungan slovin minimal kuesioner yang disebar adalah 52. Kuesioner kembali sebanyak 58 responden atau 100%, kuesioner yang dapat tidak dapat diolah sebanyak 10% karena kuesioner tidak diisi dengan lengkap. Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 48 responden atau 82%.

B. Statistik Deskriptif Responden

Analisis ini memberikan gambaran secara terperinci tentang profil responden mengenai jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka penelitian dapat menyajikan tabel tentang profil responden.

Tabel 4.2
Profil Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Jenis kelamin	a. Laki – laki	22 orang	46%
	b. Perempuan	26 orang	54%
	Total	48 orang	100%
Usia	a. < 30 tahun	27 orang	56%
	b. 31- 40 tahun	18 orang	38%
	c. >50 tahun	3 orang	6%
	Total	48 orang	100%
Tingkat Pendidikan	a. SMA/SMK	18 orang	38%
	b. D3	10 orang	21%
	c. S1	20 orang	41%
	Total	48 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah ,2018

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berpartisipasi adalah perempuan sebanyak 26 orang (54%) dan laki laki sebanyak 22 orang (46%). Para responden yang bekerja di BMT se-Temanggung, sebagian besar berusia < 30 tahun dengan jumlah 27 orang, sedangkan dari tingkat pendidikan responden sebagian besar berpendidikan S1 yang berjumlah 20 orang atau 41%.

Tabel 4.3
Data Karyawan

Jabatan	Jumlah
Manager	9 orang
Marketing	9 orang
Accountan Officer / AO	13 orang
Teller/ Kasir	12 orang
Debt Collector	5 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak berpartisipasi dalam mengisi jawaban kuesioner dari penelitian adalah karyawan pada bagian *accounting* dan teller.

C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian menyajikan ukuran–ukuran numerik yang sangat penting bagi data sampel. Tujuan dari statistik deskriptif adalah memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi, maksimum dan minimum. Variabel yang diteliti adalah variabel Perilaku *Fraud* (Y) terdiri dari 9 pernyataan, Gender (X1), Usia (X2), Posisi dalam Pekerjaan (X3) yang terdiri dari 4 pernyataan, Religiusitas (X4) terdiri dari 20 pernyataan, dan Budaya Etis Organisasi terdiri dari 5 pernyataan. Penelitian ini menguji pengaruh variabel gender, usia, posisi dalam pekerjaan, religiusitas, dan budaya etis organisasi terhadap perilaku *fraud* karyawan.

Tabel 4.4
Distribusi Kecenderungan Gender

Skor Dummy	Jumlah Data	Prosentase	Kategori
1	22 orang	46%	Laki – laki
0	26 orang	54%	Perempuan
	48 orang	100%	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden laki – laki sebesar 46% dan responden perempuan 54%. Dapat disimpulkan bahwa kecenderungan gender dalam penelitian ini pada data perempuan.

Ringkasan hasil dan statistik deskriptif variabel dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
Perilaku Fraud	48	1.00	3.00	79.65	1.68594	.72829
Gender	48	.00	1.00	22.00	.4583	.50353
Usia	48	20.00	53.00	1457.00	30.3542	7.32959
Posisi Pekerjaan	48	1.00	5.00	125.00	2.6042	1.06670
Religiusitas	48	4.00	5.00	231.00	4.1825	.39444
Budaya Etis Organisasi	48	1.00	5.00	168.00	3.5000	1.16692
Valid N (listwise)	48					

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis deksriptif dapat dijelaskan masing-masing variabel :

1. Variabel Perilaku *Fraud* menunjukkan jawaban responden minimum 1,00 dan nilai maksimum 3,00. Rata-rata jawaban responden dari variabel Perilaku *Fraud* adalah 1.68594. Nilai rata-rata tersebut mendekati angka 2, artinya jawaban responden atas variabel Perilaku

Fraud rata rata menjawab tidak setuju. Standar deviasi sebesar 0.72829, artinya rata-rata perbedaan terhadap nilai mean Perilaku *Fraud* Organisasi pada 48 responden adalah sebesar 0.72829.

2. Variabel usia mempunyai nilai minimum 20 tahun dan nilai maksimum 53 tahun dengan rata-rata usia responden yang menjawab kuesioner adalah 30 tahun. Standar deviasi menunjukkan nilai sebesar 7,32959, artinya rata-rata perbedaan terhadap nilai mean variabel usia pada 48 responden adalah 7,32959.
3. Jawaban responden dari variabel posisi dalam pekerjaan mempunyai nilai minimum 1,00 dan nilai maksimum 5,00 dengan rata-rata jawaban responden dari variabel posisi dalam pekerjaan adalah 2,6042. Nilai rata-rata tersebut mendekati 3, artinya jawaban responden tentang variabel posisi dalam pekerjaan rata-rata menjawab netral. Standar deviasi sebesar 1,06670 artinya, rata-rata perbedaan terhadap nilai mean posisi dalam pekerjaan pada 48 responden adalah 1,06670.
4. Jawaban responden dari variabel Religiusitas mempunyai nilai minimum 4,00 dan nilai maksimum 5,00 dengan rata-rata jawaban responden dari variabel Religiusitas adalah 4.1825. Nilai rata rata tersebut adalah 4 , artinya jawaban responden tentang variabel Religiusitas rata-rata menjawab setuju. Sedangkan standar deviasi sebesar 0.39444, artinya rata rata perbedaan terhadap nilai mean Religiusitas pada 48 responden adalah sebesar 0.39444.

5. Variabel Budaya Etis Organisasi menunjukkan jawaban responden minimum 1,00 dan nilai maksimum 5,00. Rata-rata jawaban responden dari variabel Budaya Etis Organisasi adalah 3,5000. Nilai rata-rata tersebut mendekati angka 4, artinya jawaban responden atas variabel Budaya Etis Organisasi rata-rata menjawab setuju. Standar deviasi sebesar 1,16692, artinya rata-rata perbedaan terhadap nilai mean Budaya Etis Organisasi pada 48 responden adalah sebesar 1,16692.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozli, 2013: 52). Uji validitas dilakukan dengan uji korelasi *Confirmatory Factor Analysis* antara skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika terjadi korelasi yang signifikan antara masing pernyataan dengan jumlah skor seluruh pernyataan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,5$ maka butir pernyataan tersebut adalah valid. Jika nilai signifikansi $< 0,5$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4.6
Cross Loading

Kode Indikator	Posisi Pekerjaan	Religiusitas	Budaya Etis Organiasai	Perilaku Fraud	Ket
Posisi Pekerjaan 1	0,873				Valid
Posisi Pekerjaan 2	0,938				Valid
Posisi Pekerjaan 3	0,846				Valid
Posisi Pekerjaan 4	0,777				Valid
Religiusitas 1		0,518			Valid
Religiusitas 2		0,623			Valid
Religiusitas 3		0,613			Valid
Religiusitas 4		0,602			Valid
Religiusitas 6		0,587			Valid
Religiusitas 7		0,612			Valid
Religiusitas 9		0,683			Valid
Religiusitas 10		0,740			Valid
Religiusitas 11		0,749			Valid
Religiusitas 20		0,743			Valid
Religiusitas 17		0,521			Valid
Religiusitas 19		0,681			Valid
Religiusitas 20		0,674			Valid
Budaya Etis Organisasi 3			0,865		Valid
Budaya Etis Organisasi 4			0,874		Valid
Budaya Etis Organisasi 5			0,796		Valid
Perilaku Fraud 1				0,820	Valid
Perilaku Fraud 2				0,792	Valid
Perilaku Fraud 3				0,772	Valid
Perilaku Fraud 4				0,806	Valid
Perilaku Fraud 5				0,874	Valid
Perilaku Fraud 6				0,858	Valid
Perilaku Fraud 7				0,764	Valid
Perilaku Fraud 8				0,798	Valid
Perilaku Fraud 9				0,736	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil validitas yang terlihat pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua instrumen memiliki nilai *Confirmatory Factor Analysis* signifikan diatas 0,5, sehingga pernyataan atau instrumen ini valid dan dapat diolah lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan menggunakan alat ukur yang sama (Ghozali, 2003:47). Uji reliabilitas yang digunakan peneliti menggunakan alat bantu program *SPSS 23 for windows*. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Crobach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,70$.

Tabel 4.7
Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Crobach Alpha</i>	Keterangan
Posisi dalam Pekerjaan	.875	Reliabel
Religiusitas	.834	Reliabel
Budaya Etis Organisasi	.806	Reliabel
Perilaku <i>Fraud</i>	.924	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil pengujian reliabilitas yang terlihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel Posisi dalam Pekerjaan, Religiusitas, Budaya Etis Organisasi dan Perilaku *Fraud* memiliki nilai *Crobach Alpha* > 70 . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan digunakan untuk menguji model regresi variabel pengganggu atau residual yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali,2013:147). Model regresi dianggap baik bila data dalam penelitian terdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan normal apabila nilai Z hitung < 2.58 dengan 0.01 dan Nilai Z hitung < 1.96 dengan nilai signifikan 5% atau 0.05.

Tabel 4.8
Uji Normalitas Usia

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	.353	.343	-1.174	.674
Valid N (listwise)				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pengujian normalitas yang terlihat pada tabel 4.9 menunjukkan hasil dari nilai Z hitung *Skweness* sebesar $0.998 < 1.96$ dan nilai Z hitung *Kurtosis* sebesar $-1.66 > -1.96$. Nilai Z hitung *Skweness* diperoleh dari $\frac{0.353}{\sqrt{6/48}}$ dan Z hitung *Kurtosis* diperoleh dari $\frac{-1.174}{\sqrt{24/48}}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 4.9
Uji Normalitas Posisi dalam Pekerjaan

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	.252	.343	-1.105	.674
Valid N (listwise)				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pengujian normalitas yang terlihat pada tabel 4.10 menunjukkan hasil dari nilai Z hitung *Skweness* sebesar $0.71 < 1.96$ dan nilai Z hitung *Kurtosis* sebesar $-1.56 > -1.96$. Nilai Z hitung *Skweness* diperoleh dari $\frac{0.252}{\sqrt{6/48}}$ dan Z hitung *Kurtosis* diperoleh dari $\frac{-1.105}{\sqrt{24/48}}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 4.10
Uji Normalitas Religiusitas

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	.527	.343	-1.212	.674
Valid N (listwise)				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pengujian normalitas yang terlihat pada tabel 4.11 menunjukkan hasil dari nilai Z hitung *Skweness* sebesar $1.49 < 1.96$ dan nilai Z hitung *Kurtosis* sebesar $-1.71 > -1.96$. Nilai Z hitung *Skweness* diperoleh dari $\frac{0.527}{\sqrt{6/48}}$ dan Z hitung *Kurtosis* diperoleh dari $\frac{-1.212}{\sqrt{24/48}}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 4.11
Uji Normalitas Budaya Etis Organisasi

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	.493	.343	-1.025	.674
Valid N (listwise)				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pengujian normalitas yang terlihat pada tabel 4.12 menunjukkan hasil dari nilai Z hitung *Skweness* sebesar $1.39 < 1.96$ dan nilai Z hitung *Kurtosis* sebesar $-1.44 > -1.96$. Nilai Z hitung *Skweness* diperoleh dari $\frac{0.493}{\sqrt{6/48}}$ dan Z hitung *Kurtosis* diperoleh dari $\frac{-1.025}{\sqrt{24/48}}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang telah diajukan ada atau tidak korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2013 : 95). Ada tidaknya multikorelasi dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau nilai $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolonieritas. Sebaliknya jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai $VIF \geq 10$, maka terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)		
Usia	.827	1.209
Posisi Pekerjaan	.842	1.188
Religiusitas	.935	1.070
Budaya Etis Organisasi	.931	1.074

Berdasarkan tabel diatas, ditunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel $\geq 0,10$ atau nilai VIF ≤ 10 , hal ini berarti model regresi yang diajukan tidak terjadi multikolinieritas dan uji multikolinieritas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* antar residual pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *rank Spearman* yaitu mengkorelasikan variabel indepenen dengan nilai absolute dari residual atau *error* (Gujarat ,2012:406). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Data dikatakan homoskedastisitas bila nilai signifikansinya lebih besar 0,05, sedangkan data dikatakan tidak homoskedastias jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas

Variabel		Unstandardize d Residual
Usia	<i>Correlation Coefficient</i>	.070
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.634
Posisi Pekerjaan	<i>Correlation Coefficient</i>	-.116
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.432
Religiusitas	<i>Correlation Coefficient</i>	.015
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.919
Budaya Etis Organisasi	<i>Correlation Coefficient</i>	-.044
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.767
<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa semua nilai signifikanasi variabel lebih besar dari 0,05, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas dan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

F. Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:95). Berdasarkan hasil analisis linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh koefisien regresi yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.14
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	118.639	58.111		2.042	.048
Gender	-.816	1.690	-.063	-.483	.632
Usia	-.115	.125	-.129	-.924	.361
Posisi Pekerjaan	.631	.232	.376	2.715	.010
Religiusitas	-57.859	33.566	-.230	-1.724	.092
Budaya Etis Organisasi	-.426	.257	-.219	-1.655	.105

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil koefisien regresi pada tabel 4.15 diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 118.639 - 0.816X_1 - 0.115X_2 + 0.631X_3 - 57.859X_4 - 0.426X_5 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai – nilai yang ada sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 118.639 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu Gender, Usia, Posisi dalam Pekerjaan, Religiusitas, dan Budaya Etis Organisasi dianggap konstan, maka perilaku *fraud* adalah sebesar 118.639.
2. Nilai koefisien regresi β_1 sebesar - 0.816, nilai ini menunjukkan gender berpengaruh negatif terhadap perilaku *fraud*.
3. Nilai koefisien regresi β_2 sebesar - 0.115, nilai ini menunjukkan bahwa variabel usia berpengaruh negatif terhadap perilaku *fraud*. Artinya semakin tingginya usia karyawan maka perilaku *fraud* akan semakin rendah.

4. Nilai koefisien regresi β_3 sebesar 0.631, nilai ini meunjukkan bahwa variabel posisi dalam pekerjaan berpengaruh secara positif terhadap perilaku *fraud*. Hal ini berarti semakin tinggi jabatan yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula karyawan untuk melakukan tindakan *fraud*.
5. Nilai koefisien regresi β_4 sebesar -57.859, nilai ini menunjukan bahwa variabel religiusitas berpengaruh negatif terhadap perilaku *fraud*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pendalam ilmu agama atau religiusitas karyawan maka semakin rendah karyawan untuk melakukan tindakan *fraud*.
6. Nilai koefisien regresi β_5 sebesar -0.426, nilai ini menunjukan bahwa variabel budaya etis organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap perilaku *fraud*. Hal ini berarti semakin baik budaya etis organisasi dalam suatu perusahaan maka perilaku *fraud* pada karywan akan semakin rendah.

G. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya (variasi) nilai variabel dependen. Uji R^2 menunjukan potensi pengaruh semua variabel independen yaitu Gender (X1), Usia (X2), Posisi dalam Pekerjaan (X3), Religiusitas (X4), dan Budaya Etis Organisasi (X5),

terhadap variabel (Y) yaitu Perilaku *Fraud*. Besarnya koefisien dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.244	5.70043

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji R square pada tabel 4.16 besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,244. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Gender,Usia, Posisi dalam Pekerjaan, Religiusitas, dan Budaya Etis Organisasi dalam menjelaskan variabel Perilaku *Fraud* sebesar 24,4%, sedangkan sisanya $100\% - 24,4\% = 75,6\%$ dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor–faktor lain diluar model penelitian ini.

2. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Pengujian ini guna menguji variabel independen yaitu Gender,Usia, Posisi dalam Pekerjaan, Religiusitas, dan Budaya Etis

Organisas apakah mampu menjelaskan variabel dependen Perilaku *Faud* secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fit* atau tidak. Nilai F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model .

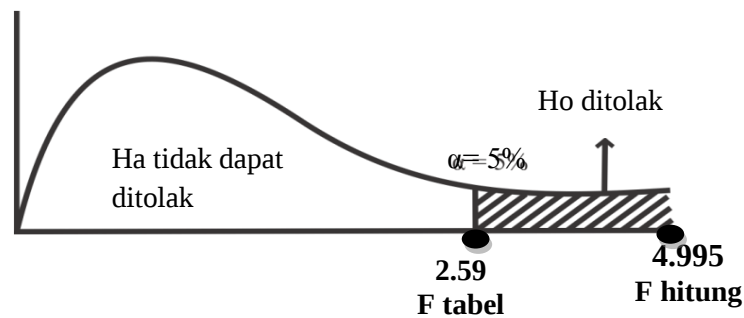
Uji F ini menjelaskan apakah varaiabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Penentuan apakah model masuk dalam kategori cocok atau tidak, kita harus membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel (Suliyanto,2011:61). Jika F hitung $>$ F tabel, maka model penelitian dapat dikatakan cocok (*fit*). Jika F hitung $<$ F tabel, maka model penelitian dapat dikatakan tidak cocok. Secara rinci dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 16
Uji F

Model	F hitung	F tabel	Sig.
<i>Regression</i>	4.038	2.59	0.004

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil uji F pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa probabilitas sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,004 < 0,05$) dan F hitung sebesar 4.038. Berdasarkan jumlah sampel $n = 48$ dan $k = 5$, maka df untuk menilai pembilang ($N1$) = 4 dan df untuk penyebut ($N2$) = 43, sehingga diperoleh nilai F tabel 2.59 (dapat dilihat di lampiran). Hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung $4.038 >$ F tabel 2.59, maka model penelitian ini dapat dikatakan cocok (*fit*).



Gambar 4.1
Uji F

3. Uji t

Uji t merupakan pengujian secara statistik untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Gender, Usia, Posisi dalam Pekerjaan, Religiusitas, dan Budaya Etis Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Perilaku *Fraud*. Tujuan pengujian dengan uji t adalah untuk mengetahui koefisien regresi signifikansi. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan yang digunakan dalam analisis ini adalah, *level of significance* 0,05 dan 0,1 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$. Berdasarkan jumlah $n = 48$ maka derajat kebebasannya adalah 42 ($df = 48 - 5 - 1$), sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,682 dan 1,302 (dapat dilihat pada lampiran). Hasil penelitian dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.17
Uji t

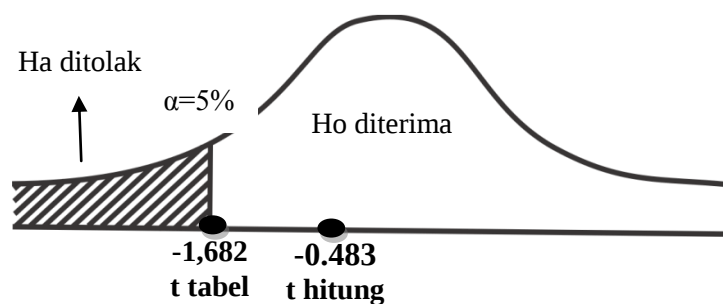
Variabel	t Hitung	Sig.	t Tabel	Keterangan
X1	-0.483	0.632	-1,682	H1 tidak diterima
X2	-0.924	0.361	-1,682	H2 tidak diterima
X3	2.715	0.010*	1,682	H3 diterima
X4	-1.724	0.092**	-1,302	H4 diterima
X5	-1.655	0.105	-1,302	H5 tidak diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dijabarkan pengaruh masing-masing variabel independen variabel terikat sebagai berikut:

a. Pengaruh Gender terhadap Perilaku *Fraud*

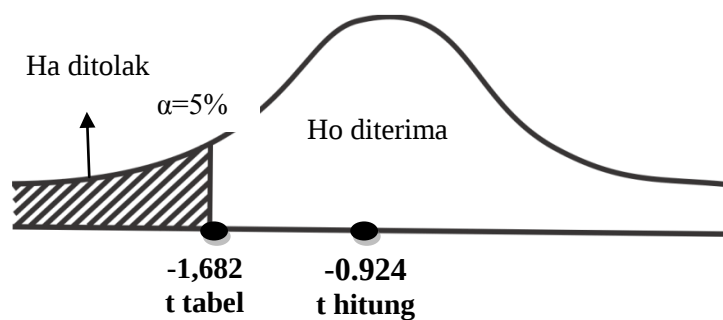
Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gender tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Perilaku *Fraud*, yang artinya bahwa hipotesis satu (H1) tidak diterima. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel ($-0.483 > -1,682$) dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 dan 0,10 atau *marginal signifikan*. Hal ini dapat diartikan bahwa gender tidak berpengaruh terhadap perilaku *fraud* atau **H1 tidak diterima**.



Gambar 4.2
Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel variabel X1

b. Pengaruh Usia terhadap Perilaku *Fraud*

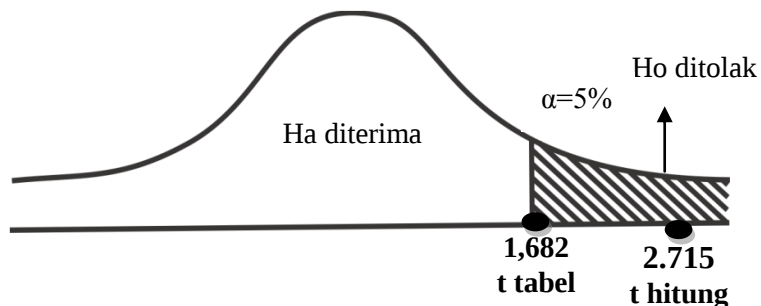
Hasil tabel 4.18 menunjukkan bahwa variabel usia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku *fraud* yang artinya bahwa hipotesis kedua (H2) tidak diterima. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($-0.924 > -1,682$) dan signifikansiya lebih besar dari *alpha* ($0.361 > 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap perilaku *fraud* atau **H2 tidak diterima**.



Gambar 4.3
Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel variabel X2

c. Pengaruh Posisi dalam Pekerjaan terhadap Perilaku *Fraud*

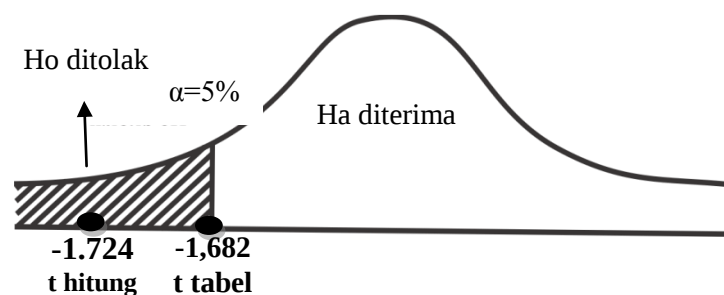
Hasil dari tabel uji t menunjukkan bahwa variabel posisi dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap perilaku *fraud*. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2.715 > 1,682$) dan signifikansinya lebih kecil dari *alpha* ($0.010 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa posisi dalam pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *fraud* atau **H3 diterima**.



Gambar 4.4
Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel variabel X3

d. Pengaruh Religiusitas terhadap Perilaku *Fraud*

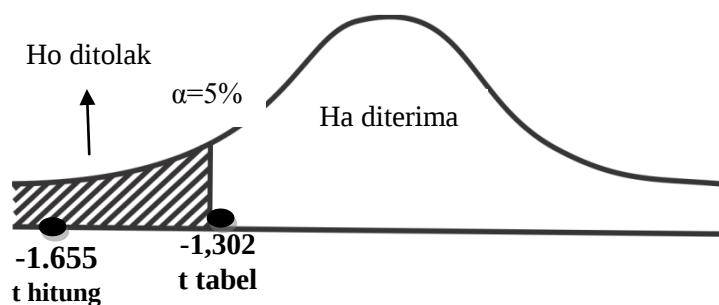
Hasil dari tabel uji t dapat diketahui bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($-1,724 < -1,302$) dan signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,092 > 0,05$), namun masih dibawah 0,10 atau *marginal signifikan. fraud*. Tanda negatif pada t hitung menunjukkan adanya hubungan negatif antara religisuitas terhadap perilaku *fraud*. Hal ini dapat diartikan bahwa nilai signifikansi variabel religiusitas berpengaruh negatif secara signifikan terhadap perilaku *fraud* dan **H4 diterima.**



Gambar 4.5
Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel variabel X4

e. Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Perilaku *Fraud*

Hasil dari tabel uji t dapat diketahui bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($-1.655 < -1.302$) dan signifikansinya lebih besar dari 0.05 dan 0.10 ($0.105 > 0.05$). Tanda negatif pada t hitung menunjukkan adanya hubungan negatif antara budaya etis organisasi terhadap perilaku *fraud*. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel budaya etis organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku *fraud* dan **hipotesis kelima (H5) tidak diterima**.



Gambar 4.6
Perbandingan nilai t hitung dengan t tabel variabel X5

H. Pembahasan

1. Pengaruh Gender terhadap Perilaku *Fraud*

Hipotesis pertama dari penelitian ini menguji pengaruh gender terhadap perilaku *fraud*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gender secara signifikan tidak berpengaruh terhadap perilaku *fraud* atau H1 tidak diterima. Coate dan Frey (2000) menyatakan bahwa yang membedakan antara laki-laki dan perempuan yaitu adanya sosialisasi awal terhadap pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan peran lain.

Sosialisasi awal dalam pekerjaan akan memberikan gambaran dan kesan mengenai apa yang akan dialami oleh para karyawan setelah ditempatkan dalam suatu pekerjaan. Kesan pertama yang bersifat positif akan mempengaruhi persepsi seseorang selanjutnya (Haroen, 2014:39). Dimana apabila seseorang sudah terkesan dan suka terhadap perusahaan maka persepsi selanjutnya akan positif karena adanya kecenderungan mereka telah berpikir akan sifat dan hal-hal baik yang menguntungkan karyawan dari perusahaan tersebut.

Sosialisasi awal dalam pekerjaan dipengaruhi oleh *reward* dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, dimana hal ini akan membentuk perilaku karyawan dalam bekerja (Coate dan Frey, 2000). Reward dan insentif akan membuat seseorang melakukan segala sesuatu agar memperoleh imbalan yang dapat memenuhi kebutuhannya. Teori *fraud triangel* menjelaskan bahwa *fraud* dipengaruhi oleh peluang. Karyawan laki-laki dan perempuan memiliki peluang yang sama dalam memperoleh reward dan insentif. Hal inilah yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan baik laki-laki maupun karyawan perempuan dalam bekerja, seperti rajin dalam bekerja.

Karyawan laki-laki dan perempuan juga akan mengembangkan nilai etika dan moral yang sama dalam lingkungan pekerjaan yang sama. Baik karyawan laki-laki maupun perempuan dalam suatu pekerjaan yang sama akan memiliki perilaku etis yang

sama pula. Dimana perilaku etis ini akan berpengaruh terhadap perilaku seseorang untuk melakukan *fraud*, sehingga baik laki-laki dan perempuan memiliki peluang yang sama untuk melakukan tindakan *fraud*.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadlilah (2017) menggambarkan bahwa laki - laki cenderung melakukan tindakan *fraud* dan Waluyo (2017) yang menunjukkan bahwa perempuan memiliki kecenderungan untuk melakukan tindakan *fraud* serta Fathi et al. (2017) yang menemukan bahwa gender berpengaruh terhadap perilaku *fraud*. Penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian Rest (1986) tidak menemukan bahwa *gender* mempengaruhi seseorang melakukan *fraud*.

2. Pengaruh Usia terhadap Perilaku *Fraud*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usia secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap perilaku *fraud* atau H2 tidak diterima. Umur seseorang akan berpengaruh terhadap kebutuhan yang diperlukannya. Perbedaan usia menyebabkan seseorang individu mempunyai kepribadian, tanggapan dan sikap yang berbeda. Seiring dengan berjalannya usia maka akan mengalami yang namanya perubahan teknolog, sosial, budaya dan perubahan ini nantinya akan mempengaruhi perilaku seseorang (Wadi dan Rahanantha, 2013).

Bertambahnya usia seseorang akan membuat tanggungjawabnya semakin besar pula (Fathi et al., 2017). Seseorang

yang sudah menikah akan memiliki tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan keluarganya, seperti menafkahi keluarga, memikirkan pendidikan anak dan kesehatan. Karyawan yang berusia tua atau terutama telah memiliki status menikah berada dalam tekanan situasional yang lebih berat. Bertambahnya tanggungjawab ini akan membuat seseorang bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab, termasuk dengan melalui tindakan *fraud*.

Menurut Wadi dan Rahanantha (2013) perkembangan teknologi, sosiologi dan budaya akan mempengaruhi perilaku seseorang terutama gaya hidup. Gaya hidup merupakan suatu bentuk kehidupan sehari-hari seseorang baik dalam hal menjalankan aktivitas, minat dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari (Sutisna, 2001 :145). Gaya hidup para karyawan akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bertindak. Karyawan berusia muda dengan gaya hidup yang mewah dengan penghasilan yang rendah dapat melakukan tindakan *fraud* untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan CIFAS (2013) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan muda dan terdidik cenderung untuk melakukan tindakan *fraud*. Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa usia tidak mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *fraud*. Baik karyawan yang berusia muda dan tua memiliki peluang yang sama.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathi et al. (2017) yang menemukan bahwa usia berpengaruh

terhadap perilaku *fraud*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Berry Dunn (2015), menemukan pelaku *fraud* berusia 35–41 tahun dan CIFAS (2013) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan muda dan terdidik cenderung untuk melakukan tindakan *fraud*.

3. Pengaruh Posisi dalam Pekerjaan terhadap Perilaku *Fraud*

Hipotesis ketiga menguji pengaruh posisi dalam pekerjaan terhadap perilaku *fraud*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa posisi dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap perilaku *fraud* secara tidak signifikan atau hipotesis ketiga (H3) diterima. Posisi dalam pekerjaan dapat memberikan keleluasaan dalam melakukan tindakan *fraud* (Irphani, 2017). Seseorang yang menduduki posisi pekerjaan yang tinggi memiliki akses informasi yang lebih dari orang lain, sehingga mereka dapat memanfaatkan posisinya untuk manipulasi, menutupi informasi, dan menggunakan aset perusahaan secara ilegal (Cressey, 1953).

Fraud triangle theory menjelaskan bahwa seseorang melakukan tindakan *fraud* didorong oleh tiga hal. Salah satu faktor yang mendorong tindakan *fraud* yaitu peluang (Cressey, 1953). Peluang merupakan suatu bentuk celah bagi seseorang untuk melakukan tindakan *fraud*, dan para pelaku *fraud* meyakini bahwa adanya peluang akan membuat tindakanya tidak terdeteksi. Beasley (1996) menyatakan bahwa kasus korupsi yang terjadi disebabkan oleh adanya

penyalahgunaan dan penyelewengan kekuasaan. Posisi pekerjaan yang tinggi akan membuat seseorang memiliki akses informasi dan dapat mengendalikan asset perusahaan. Adanya hal tersebut dapat menjadi peluang seseorang untuk mengendalikan, memanipulasi, dan menutupi informasi. Jabatan tinggi yang dimiliki seseorang juga memberikan peluang dalam mengoperasikan dan melaporkan kondisi keuangan yang tidak benar tanpa diketahui oleh orang lain. Hal inilah yang menyebabkan seseorang dengan posisi dalam pekerjaan yang tinggi untuk melakukan tindakan *fraud*.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Waluyo (2017) dan Irphani (2017) menemukan bahwa posisi dalam pekerjaan berpengaruh positif terhadap *fraud*. Bertentangan dengan penelitian Indriyani et al (2016) yang menemukan posisi dalam pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Indriyani et al (2016) yang menemukan jabatan berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

4. Pengaruh Religisuitas terhadap Perilaku *Fraud*

Penelitian ini menemukan bahwa religisuitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *fraud*, yang artinya hipotesisi keempat (H4) diterima. Glock dan Stark (1965) menjelaskan bahwa religisuitas merupakan suatu bentuk kepercayaan yang mengarahkan manusia dalam nilai – nilai suci. Religisuitas juga bisa dikatakan sebagai bentuk ketaatan seseorang terhadap agama yang dianutnya.

Agama berfungsi sebagai pengontrol, agama akan mengajarkan mengenai nilai dan norma yang baik (Akmal, 2014 : 39-43). Ajaran tersebut akan menuntun para penganutnya untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan norma dan tidak melakukan tindakan yang tidak etis.

Fraud theory triangel menjelaskan bahwa salah satu penyebab terjadinya *fraud* adalah adanya rasionalisasi (Cressey,1953). Rasionalisasi merupakan suatu pembenaran atas tindakan kecurangan. Pembenaran ini dilakukan untuk memberikan perasaan tenang dan tidak menimbulkan ketakutan saat pelaku *fraud* melakukan aksinya. Para pelaku *fraud* akan mencari-cari alasan yang dapat memberikan tindakannya. Agama memberikan ajaran yang menunjukkan mana tindakan yang benar dan salah, adanya hal ini akan membuat seseorang yang taat dengan agamanya akan berperilaku baik tanpa melanggar peraturan yang ada. Ajaran dalam agama juga akan memotivasi para penganutnya dalam berperilaku, seperti jujur, tidak mencuri, amanah, dermawan dan lain sebagainya (Djamaludin,2008:77-78).

Basri (2015) menjelaskan pemahaman agama yang baik oleh karyawan dapat dijadikan sebagai pengontrol dan pendorong untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai ajaran agamanya, sehingga akan mencegah dari perilaku *fraud*. Seseorang dengan tingkat pemahaman agama yang tinggi akan merasa takut kepada Tuhannya apabila ia bertindak tidak sesuai dengan ajaran agamanya. Ia akan percaya bahwa seseorang yang melanggar aturan dan hukum agamanya akan

mendapatkan balasan atau siksa dari Tuhan, sehingga semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah karyawan untuk melakukan tindakan *fraud*.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2018) yang menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap tindakan *fraud*. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Istiqomah (2017) dan Basri (2015) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

5. Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Perilaku *Fraud*

Penelitian ini menemukan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku *fraud*. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak sesuai dengan hipotesis kelima peneliti. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Softian (2017) yang menemukan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Hal ini disebabkan adanya dua faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Faisal, 2013). Perilaku seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dari dalam lingkungan perusahaan saja melainkan juga dari luar lingkungan perusahaan. Putranto (2011) menjelaskan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang antara lain keluarga, nilai, agama, pengalaman hidup, dan pertemanan.

Budaya etis organisasi merupakan elemen rasionalisasi yang terdapat dalam *fraud triangle theory*. Rasionalisasi merupakan pembenaran atas tindakan *fraud*. Umumnya para pelaku *fraud* merasa bahwa tindakan yang telah mereka lakukan bukan suatu kecurangan, melainkan sesuatu yang merupakan haknya. Misalnya seorang karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan dan dia merasa berhak untuk mendapatkan promosi, posisi, dan gaji yang lebih dari yang sekarang ia dapatkan.

Budaya etis organisasi merupakan suatu nilai dan norma yang diakui oleh seluruh anggota perusahaan, dimana hal ini akan mempengaruhi perilaku para karyawan dalam bekerja dan karakteristik perusahaan tersebut (Chandra, 2015). Perusahaan yang membiarkan perilaku *fraud* akan membuat para karyawannya juga melakukan tindakan *fraud*. Perusahaan yang menganggap bahwa tindakan *fraud* merupakan suatu tindakan yang tidak baik maka para karyawannya juga cenderung tidak akan melakukan *fraud* (Softian, 2017). Hal ini terjadi karena adanya suatu kebiasaan dalam perusahaan, dimana kebiasaan ini akan membentuk sikap, pola pikir, dan perilaku dalam bertindak.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Softian (2017) yang menunjukkan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Pamungkas (2014), Artini et al (2014) dan Lestari et al (2015) menunjukkan budaya etis organisasi berpengaruh negatif

terhadap perilaku *fraud* serta Chandra (2015) yang menemukan budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap *fraud*.

I. Pembahasan Secara Menyeluruh

Berdasarkan pembahasan analisis faktor–faktor yang mempengaruhi perilaku *fraud*, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini secara keseluruhan bahwa posisi dalam pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *fraud* dan adanya pengaruh negatif dan signifikan religiusitas terhadap perilaku *fraud*. Variabel gender, usia, dan budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku *fraud*, yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Hasil	Penelitian Sebelumnya Fathi et al (2017)
H1	Gender terhadap perilaku <i>fraud</i>	Tidak Diterima	Diterima
H2	Usia terhadap perilaku <i>fraud</i>	Tidak Diterima	Diterima

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gender, usia, jabatan, religiusitas, dan budaya etis organisasi terhadap perilaku *fraud* karyawan pada BMT se- Temanggung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 48 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian koefisien determinansi menunjukan bahwa variabel gender, usia, posisi dalam pekerjaan, religiusitas, dan budaya etis organisasi hanya dapat menjelaskan variabel perilaku *fraud* sebesar 24,4%. Sisanya 75,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.
2. Hasil uji F menunjukan nilai F hitung $4.038 > F$ tabel 2.59. Hal ini menjelaskan bahwa model yang digunakan dalam penelitian telah *fit* atau bagus. Hal ini menunjukan bahwa variabel gender, usia, posisi dalam pekerjaan, religiusitas, dan budaya etis organisasi dapat menjelaskan variabel perilaku *fraud* secara baik.
3. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel gender, usia dan budaya etis organisasi secara tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap perilaku *fraud*. Variabel posisi dalam pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *fraud*. Sedangkan variabel religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *fraud*.

B. Keterbatasan

1. Variabel gender, usia, posisi dalam pekerjaan, religisuitas, dan budaya etis organisasi masih kurang menggambarkan faktor–faktor yang mempengaruhi perilaku *fraud* karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil R square sebesar 24,4%, artinya 75,6% variabel independen lain yang dapat menjelaskan faktor–faktor yang mempengaruhi perilaku *fraud* karyawan.
2. Objek penelitian ini terbatas pada sampel dan sektor BMT saja, sehingga dapat memungkinkan adanya perbedaan hasil pembahasan maupun kesimpulan untuk objek penelitian yang berbeda.

C. Saran

1. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain agar lebih memperkuat faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku *fraud*.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya menambah jumlah sampel dan objek agar hasil yang didapat dapat lebih menggambarkan penyebab dari perilaku *fraud* di sektor syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Ivan. (2018). KSPSS Alfa Mandiri Digruduk Nasabah. www.krjogja.com. Diakses tanggal 25 Juli 2018.
- Akmal Hawi, *Seluk Beluk Ilmu Jiwa Agama*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hal. 39-43
- Alatas, S. H. 1987. *Korupsi Sifat, Sebab dan Fungsi*. Jakarta. LP3ES.
- Albrecht, C., Turnbull, C., Zhang, Y. dan Skousen, C.J. 2010. The Relationship Between South Korean Chaebols and Fraud. *Management Research Review*, 33(3): 257-268.
- Albrecht, W.S., Albrecht, C.C., dan Albrecht, C.O. 2004. Fraud and Corporate Executives: Agency, Stewardship and Broken Trust. *Journal of Forensic Accounting* 5:109-130.
- Arif, M. Nur Rianto Al. Lembaga Keuangan Syariah, CV. PUSTAKA SETIA, Bandung, 2012, hlm. 317
- Artini, Ni Luh Eka Ari et al (2014). Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Jembrana. Jurusan Akuntansi Program S1 Vol 2 No. 1. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Asghar Ali Engineer, *Hak-hak Perempuan dalam Islam*, terj. Farid Wajdi & Cici Farkha Asgaf, (Yogyakarta: LP3ES ,1994), h. 62.
- Basri, Yesi. 2015. Pengaruh Dimensi Budaya dan Religiusitas Terhadap Kecurangan Pajak. *Jurnal Akuntabilitas*. Vol. 8, No. 1.
- Beasley M.S. 1996. An Empirical Analysis of The Relation Between the Board of Director Composition and Financial Statement Fraud. *The Accounting Review*, Vol 71 No. 4, pp 443-465.
- BerryDunn (2015). Fraud update for financial institutions: How to mitigate the damage? [http:// www.berrydunn.com/news-detail/fraud-update-for-financial-institutions](http://www.berrydunn.com/news-detail/fraud-update-for-financial-institutions)
- Chandra, Devia Prapnalina. (2015). Determinan Terjadinya Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) Pada Dinas Pemerintah Kabupaten Grobogan. Skripsi, Program studi Akuntansi. Universitas Negeri Semarang.

- CIFAS (2013). Employee fraud scape: Depicting the UK fraud landscape, https://www.cifas.org.uk/secure/contentPORT/uploads/documents/External-Employee_Fraudscape_CIFAS_webversion.pdf
- Cressey, D.R (1953) Other people's money, dalam: "Detecting and Predicting Financial Statement Fraud: The Effectiveness of The Fraud Triangle and SAS No. 99", Skousen et al. 2009. *Journal of Corporate Governance and Firm Performance*, 13: 53-81
- Debreceeny, R, G.L. Gray, and A. Rahman. 2002. "The Determinants of Internet Financial Reporting." *Journal of Accounting and Public Policy* 21, h..371–394.
- Djamaludin Ancok dan Fuat N. Suroso, *Psikologi Islami*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hal. 77-78
- Eaton T.V. and Giacomino, D.E. 2001, An examination of personal values: Differences between accounting students and managers and differences between genders, *Teaching Business Ethics*. Vol 5, pp.213-229.
- Ewa, U. E., & Udoayang, J. O. (2012). The impact of internal control design on banks' ability to investigate employee fraud, and life style and fraud detection in Nigeria. *International Journal of Research in Economics & Social Sciences*. 2(2): 32-43.
- Fadlilah, Swasih F A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Kecurangan Akademis Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi Program Studi Akunatnsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Faisal, Muhammad. 2013. Analisis *Fraud* di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. *Accounting Analysis Journal AAj* (3)(2013).
- Fathi et al. (2017). Potential Employee Fraud Scape in Islamic Banks: The Fraud Triangle Perspective. *GJAT*. Vol 7
- Firmansyah, (2015). OJK Sulit Pantau 673.000 Lembaga Keuangan Mikro di Indonesia. www.ekonomi.kompas.com. Diakses tanggal 25 Juli 2018
- Gbegi, D.O., dan Adebisi, J.F. 2013. The New Fraud Diamond Model-How Can It
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro, 2013
- Glock, C. Y., & Stark, R. 1965. Religion and society in tension. *Chicago: Rand McNally*.

- Gujarati, D.N.,2012,Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong,R .C.,Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta.
- Hameed, S. B. M. I., Wirman, A., Alrazi, B., Nor, M. N. B. M., & Sigit Pramono. (2004). Alternative Disclosure & Performance Measures For Islamic Banks. *Proceedings: Conference on Administrative Sciences, King Fahd University of Petroleum and Minerals: Saudi Arabia.*, 1–37.
- Haroen, Dewi. (2014). Personal Branding (Kunci Kesuksesan Anda Berpikprah di Dunia Politik). Jakarta : Gramedia
- Help Forensic Accountants In Fraud Investigation In Nigeria?. *Journal of Accounting Auditing and Fiancé Research*, Vol.1, No. 4, pp.129-138.
- Hermawan, Ancella A, 2009, *Pengaruh Efektivitas Dewan Komisaris dan Komite Audit, Kepemilikan Oleh Keluarga dan Peran Monitoring Bank Terhadap Kandungan Informasi Laba*. Disertasi, Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hoetomo. 2005. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Jakarta : Mitra Pelajar Swadaya
- Hunt, S. D., V. R. Wood dan L. B. Chonko. 1989. “Corporate Ethical Value and Organizational Commitmen in Marketing”. *Journal of Marketing* 53 (July), pp. 79 – 90.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2012.“Standar Akuntansi Keuangan”. Jakarta: Salemba Empat
- Indriyani et al. (2016). Penerapan Konsep Fraud Diamond Theory Dalam Mendeteksi Perilaku Fraud. Simposium Nasional Akuntansi XIX, Lampung.
- Irphani, Ardi. (2017). Pengaruh Tekanan, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Tidak Etis, Dan Jabatan Dalam Pengelola Keuangan Terhadap *Fraud* (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Metro). Tesis, Magister Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Istiqomah (2017). Analisis Pengaruh Reward And Punishment, Job Rotation Dan Religiusitas Terhadap Fraud Pada Bmt Di Yogyakarta. Skripsi thesis, UIN Sunan Kalijaga.
- Johnstone, Karla M., Audrey A. Gramling, Larry E. Rittenberg. 2014. Auditing: A Risk-Based Approach To Conducting A Quality Audit. Ninth Edition. SOUTH WESTERN CENGANGE Learning: USA.
- Kusuma (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Melakukan

Tindakan Kecurangan Akademik Dengan Perspektif Fraud Diamond Dan Religiusitas (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia). Skripsi, Universitas Islam Indonesia.

Kusumaningsih, K.U & Wirajaya, I Gde ary .(2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tindak Kecurangan Di Perusahaan Perbankan. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol 19.

Lestari et al (2015). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan. Buleleng. *Jurnal Akuntansi S1. Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 3 No 1

Lou, Y. dan Wang, M. 2009. Fraud Risk Factor of the Fraud Triangle Assessing the Likelihood of Fraudulent Financial Reporting. *Journal of Business & Economic Research*, 7(2): 61-78.

Mustika, Hastuti dan Hariningsih Suchyo. “ *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Kabupaten Way Kanan Lampung*”. Simposium Nasional Akuntansi XIX, Lampung 2016.

Nusron, L. A. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Bank Syariah*. Universitas Islam Indonesia.

Nuswantari, Dyah. 1998. Kamus Kedokteran Dorland Edisi 25. Jakarta : EGC

Pramudita, A. 2013. Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. *Accounting Analysis Journal*, 1(3), 36-43.

Priantara, Diaz, (2013) *Fraud Auditing & Investigation*, Penerbit Witra Wacana Media, Jakarta

Putranto, Harvi. 2011. Lingkungan Organisasi dan Budaya Organisasi. Artikel. Jakarta : Universitas Mercubuana

Rae and Subramaniam.2008. “Quality Of Internal Control Procedures Antecedents And Moderating Effect On Organisational Justice And Employee Fraud.” *Managerial Auditing Journal* Vol. 23 No. 2, 2008 pp. 104-124.

Rasha, K., dan Andrew, H. 2012. “The New Fraud Triangle”: *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, vol.3(3): Retrieved from google.com on October 3, 2013.

Report to Nations, Association of Certified Fraud Examiniers. (2016). www.acfe.com . diakses tanggal 25 Juli 2018

- Rest, J. (1986). *Moral Development: Advances in Research and Theory*, Praeger, New York.
- Rianto, Bogi. (2018). Tipu Nasabah Miliaran Rupiah, Koperasi BMT Nusa Dilaporkan ke Polisi. www.newsplus.com . diakses tanggal 25 Juli 2018.
- Rianto, M. Nur. (2011). *Dasar – Dasar Ekonomi Islam*, Solo: Era Adicitra Intermedia, 2011, h. 380.
- Softian, Pria Agung. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Skpd Kab Lima Puluh Kota). Skripsi Program Studi Akuntansi. Universitas Negeri Padang.
- Sugihartono, dkk. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutisna. 2001. *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suyono, eko et al. (2016). Pengelolaan Baitul Mal wa Tamwil Berbasis oputer di Kabupaten Banyumas Jawa Tengah. Universitas Jenderal Soedirman. *Jurnal Visioner & Strategis*, vol 5 No. 1.
- Sweeney,J.1995, The moral expertise of auditors : an exploratory analysis. *Research on Accounting Ethics*. Vol. 1 pp.213-234
- Thoyibatun, Siti. 2009. Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Prilaku Tidak Etis dan Kecendrungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi*.
- Tuanakotta, T. M. (2014). *Akuntansi Forensik Dan Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Wahyuni & Budiwitjaksono, Gideon Setyo. (2017). *Fraud Triangle Sebagai Pendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan*. *Jurnal Akuntansi Vol XXI. No. 1*.
- Waluyo, Adi. (2017). Pengaruh Jabatan Organisasi, Gender, Tingkat Pendidikan, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Terjadinya Fraud. *Journal, Universiyas Trunojoyo*.

Wiratmaja, I Dewa Nyoman. 2010. Akuntansi Forensik dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/jiab/article/view/2616> (Diunduh pada tanggal 14 Juli 2016).

Wolfe, D. T., dan Hermanson, D. R. 2004. The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *The CPA Journal*, Vol. 74 Issue 12, p38.

www.depkop.go.id. Diakses tanggal 25 Juli 2018

Zamzam, Irfan et al. (2017). Pengaruh Diamond Fraud Dan Tingkat Religiuitas Terhadap Kecurangan Akademik (Studi Pada Mahasiswa S-1 Di Lingkungan Perguruan Tinggi Se Kota Ternate). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*. Vol 3 No 2.

