

**ANALISIS PENGARUH *REWARD AND PUNISHMENT*, *JOB ROTATION* DAN
RELIGIUSITAS TERHADAP *FRAUD* PADA BMT DI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU (S1) DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

**NUR LAILA ISTIQOMAH
NIM. 13820107**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**

**ANALISIS PENGARUH *REWARD AND PUNISHMENT*, *JOB ROTATION* DAN
RELIGIUSITAS TERHADAP *FRAUD* PADA BMT DI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU (S1) DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

**NUR LAILA ISTIQOMAH
NIM. 13820107**

**PEMBIMBING :
Dr. IBNU QIZAM, S.E., Akt., M.Si.
NIP. 19680102 199403 1 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdri. Nur Laila Istiqomah

Kepada.

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Nur Laila Istiqomah
NIM : 13820107
Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh *Reward and Punishment*, *Job Rotation*, dan Religiusitas terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Ramadhan 1438 H
15 Juni 2017 M

Pembimbing

Dr. Ibnu Qizam, S.E., Akt., M.Si.
NIP. 19680102 199403 1 002



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta FM-UINSK-BM-05-03/RO

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-2754/UN.02/DEB/PP.05.3/06/2017

Skripsi/tugas akhir dengan judul:

“Analisis Pengaruh *Reward and Punishment*, *Job Rotation*, dan Religiusitas terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nur Laila Istiqomah
NIM : 13820107
Telah dimunaqasyahkan pada: 20 Juni 2017
Nilai Munaqasyah : A-

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH:
Ketua Sidang

Dr. Ibnu Qizam, S.E., Akt., M.Si.
NIP. 19680102 199403 1 002

Penguji I

Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.SI.,
AK., CA
NIP. 19710929 200003 1 001

Penguji II

Dian Nuriyah Solissa, S.H.I., M.Si
NIP. 1984021 200912 2 004

Yogyakarta, 21 Juni 2017
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,



Dr. H. Syarifuddin Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERNYATAAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Laila Istiqomah

NIM : 13820107

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh *Reward and Punishment, Job Rotation, dan Religiusitas* terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Yogyakarta, 20 Ramadhan 1438 H

15 Juni 2017 M

Penyusun



Nur Laila Istiqomah

NIM. 13820107

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Laila Istiqomah
NIM : 13820107
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Analisis Pengaruh *Reward and Punishment, Job Rotation, dan Religiusitas terhadap Fraud* pada BMT di Yogyakarta”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada Tanggal 15 Juni 2017

Yang Menyatakan,



(Nur Laila Istiqomah)

MOTTO

If Better is Possible, Good is Not Enough

(Benjamin Franklin)

Kesabaran tidak ada batasnya. Yang terbatas adalah kesabaranmu. Maka mintalah bantuan dari Tuhan Yang Maha Sabar

(Mario Teguh)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Puji syukur kehadiran Allah SWT dan shalawat serta salam
tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

**Ayahanda YUDI ARIBOWO dan Ibunda NUNUNG NURHAYATI,
terimakasih telah memberikan do'a, kasih sayang, dukungan, serta
pengorbanannya hingga tiada tara. Hanya balasan doa yang dapat
putrimu panjatkan dan beribu-ribu maaf atas segala sikap, tingkah
laku serta tutur kata yang salah.**

**Adikku NUR FITRIANA ULFA, terimakasih sudah menjadi adik
yang baik dan selalu menemani dalam suka dan duka.**

**KELUARGA BESAR serta SAHABAT-SAHABATKU,
yang selalu ada untuk memberikan do'a, dukungan, dan semangat.**

Keluarga Besar Mahasiswa PERBANKAN SYARIAH Angkatan 2013

**Beserta Almamater tercinta
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	s_	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ث	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	W
ها	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah		Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti *shalat*, *zakat*, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karamah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
---	--------	---------	---

◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌ُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Lengkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

3. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

4. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyaz</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السَّمَاء	Ditulis	as-Sama'
الشَّمْس	Ditulis	asy-Syams

5. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbal-'alamin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam selalu penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa penulis tunggu syafaatnya di yaumul qiyamah nanti. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., Ak., CA, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Bapak Dr. Ibnu Qizam, SE., Msi, AK., CA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri, BMT Batik Mataram, BMT Bangun Rakyat Sejahtera, BMT UMY, BMT Sunan Kalijaga, BMT Bumi Mizan Sejahtera, dan BMT Artha Sejahtera yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Orang tua tercinta Bapak Yudi Aribowo dan Ibu Nunung Nurhayati serta adik tersayang Nur Fitriana Ulfa dan seluruh keluarga atas segala doa, motivasi, dukungan, dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
10. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2013, khususnya PS C yang telah bersama-sama menempuh pendidikan bersama.
11. Mas Andi Herwanto yang selalu memberi motivasi, dukungan untuk tidak mudah menyerah.
12. Sahabat Kiki, Fais dan Cindy yang sudah memberi warna dengan canda tawa sejak di bangku SMP hingga sekarang.
13. Sahabat sejak SMK Novi, Asti, Widya Widi yang selalu ada baik suka maupun duka.
14. Sahabat terbaik Rinda, Laila, Eka, Nela yang tidak bosan memberi dukungan dan nasehat, dan teman-teman KKN angkatan 90 kelompok 096 Nufita, Desti, Desi, Tyas, Rizky, Danang, Makruf, Eko, dan Parhan.
15. Semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Aamiin Yaa Rabbal Alaamiin.

Yogyakarta, 15 Juni 2017



Nur Laila Istiqomah
NIM. 13820107

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN LITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
D. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori.....	11
1. <i>Fraud</i>	11
a. Pengertian <i>Fraud</i>	11
b. Faktor Penyebab Terjadinya <i>Fraud</i>	12
1) Teori $C = N + K$	12
2) Teori Segitiga <i>Fraud</i>	13
3) Teori GONE	13
4) Teori Monopoli	14
c. Tindakan untuk Mencegah <i>Fraud</i>	14
d. Jenis Tindakan <i>Fraud</i>	15
e. Pandangan Al-Qur'an terhadap <i>Fraud</i>	17
f. Faktor-Faktor Perbuatan Curang dalam Islam	19
2. <i>Reward and Punishment</i>	21
a. <i>Reward</i>	21
1) Pengertian <i>Reward</i>	21
2) Komponen Utama Sistem <i>Reward</i>	23
a) Gaji dan Bonus	23
b) Kesejahteraan	24
c) Pengembangan Karir	24
d) Penghargaan Psikologis dan Sosial	24
3) Pendekatan Sistem <i>Reward</i>	25

a)	Sistem Prestasi Kerja.....	25
b)	Sistem Karir.....	26
c)	Kombinasi Sistem Prestasi Kerja dan Sistem Karir	26
d)	<i>Cafeteria Style</i>	26
e)	Simpanan Cuti Kerja.....	26
f)	<i>Skill Based Pay</i>	27
g)	<i>Gainsharing</i>	27
b.	<i>Punishment</i>	27
1)	Pengertian <i>Punishment</i>	27
2)	Fungsi dan Tujuan <i>Punishment</i>	28
3)	Bentuk-Bentuk <i>Punishment</i>	29
3.	Rotasi Kerja.....	30
a.	Teori Skema <i>Job Rotation</i>	32
b.	Dasar Rotasi Kerja.....	33
4.	Religiusitas.....	33
5.	<i>Baitul Mal wa Tamwil</i>	35
a.	Pengertian <i>Baitul Mal wa Tamwil</i>	35
b.	Fungsi <i>Baitul Mal wa Tamwil</i>	36
B.	Telaah Pustaka.....	36
C.	Pengembangan Hipotesis.....	38
D.	Kerangka Berpikir.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....		45
A.	Jenis Penelitian.....	45
B.	Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
1.	Sumber Data Penelitian.....	45
2.	Populasi dan Sampel.....	46
a.	Populasi.....	46
b.	Sampel.....	46
3.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	47
a.	Variabel Penelitian.....	47
1)	Variabel Independen.....	47
2)	Variabel Dependen.....	47
b.	Definisi Operasional Variabel.....	47
4.	Metode Pengujian Hipotesis.....	48
a.	Metode Pengumpulan Data.....	48
b.	Teknik Analisis Data.....	49
1)	Statistik Deskriptif.....	49
2)	Uji Kualitas Data.....	49
a)	Uji Reliabilitas.....	49
b)	Uji Validitas.....	50
3)	Uji Asumsi Klasik.....	50
a)	Uji Normalitas.....	50
b)	Uji Multikolinearitas.....	50
c)	Uji Heteroskedastisitas.....	51
4)	Uji Hipotesis.....	51
a)	Koefisien Determinasi.....	52

b) Uji Parsial.....	52
c) Uji Simultan	52
BAB IV PEMBAHASAN.....	54
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	54
1. Tempat dan Waktu Penelitian	54
2. Analisis Deskriptif Responden.....	55
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	55
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...	58
3. Penentuan Range	59
4. Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor	60
a. Variabel Independen	60
b. Variabel Dependen.....	63
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
1. Uji Validitas	63
2. Uji Reliabilitas	66
C. Hasil Uji Asumsi Klasik	67
1. Uji Normalitas	67
2. Uji Multikolinearitas	68
3. Uji Heteroskedastisitas	69
D. Hasil Uji Analisis Data.....	71
1. Uji Regresi Linier Berganda	71
2. Uji Hipotesis	72
a. Uji F	73
b. Uji T	74
c. Koefisien Determinasi.....	76
E. Pembahasan.....	76
1. Pengaruh <i>Reward and Punishment</i> terhadap <i>Fraud</i>	76
2. Pengaruh <i>Job Rotation</i> terhadap <i>Fraud</i>	79
3. Pengaruh Religiusitas terhadap <i>Fraud</i>	81
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN	84
A. Kesimpulan	84
B. Keterbatasan.....	85
C. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner.....	54
Tabel 4.2 Penyebaran Kuesioner tiap BMT	55
Tabel 4.7 Uji Validitas	64
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas X1	66
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas X2	66
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas X3	67
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Y	67
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.13 Uji Multikoleniaritas	69
Tabel 4.14 Uji Heterokedstisitas	70
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Regresi Berganda	71
Tabel 4.16 Uji F	73
Tabel 4.17 Uji T	74
Tabel 4.19 Uji Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	44
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Karyawan.....	55
Gambar 4.2 Umur Responden.....	56
Gambar 4.3 Masa Kerja Responden.....	57
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan Al-Qur'an	I
Lampiran 2 Tabel Rincian Telaah Pustaka	II
Lampiran 3 Tabel Definisi Operasional Variabel	V
Lampiran 4 Tabel Tanggapan Variabel.....	IX
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian.....	XV
Lampiran 6 Tabulasi Kuesioner	XXI
Lampiran 7 Output Hasil SPSS 21.....	XXVIII
Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian.....	XXXVI
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian.....	XLI
Lampiran 10 Curriculum Vitae	XLIV



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Suatu perusahaan akan dapat berjalan dengan baik apabila memiliki manajemen yang baik. Di dalam manajemen yang baik sudah dapat dipastikan mempunyai sistem pengendalian yang baik. Kecurangan sewaktu-waktu dapat terjadi dalam perusahaan. Namun apabila sistem dalam perusahaan berjalan dengan baik maka segala bentuk kecurangan dapat dihindari. Kecurangan umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan atau dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan adanya pembenaran terhadap tindakan tersebut. Dengan adanya kecurangan tentu akan merugikan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *reward and punishment* berpengaruh terhadap *fraud*, apakah *job rotation* berpengaruh terhadap *fraud* dan apakah Religiusitas berpengaruh terhadap *fraud*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada BMT di kota Yogyakarta. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 responden. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan 7 BMT di kota Yogyakarta. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan program SPSS 21.00.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward and punishment* berpengaruh negatif terhadap *fraud*, *job rotation* berpengaruh negatif terhadap *fraud*, dan religiusitas berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

Kata Kunci : Reward and Punishment, Job Rotation, Religiusitas, Fraud

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

A company will run well if it has a good management. Of course, a good management can be found a good control system. Unfortunately, fraud can occur sometimes inside a company. However, if the system inside a company is running well, any forms of fraud can be avoided. Fraud usually occurs when there is a pressure for doing manipulation or when there is a chance to do so and justification can be provided from its action. The action of fraud surely harms the company.

The purpose of this research is to find out whether reward and punishment affects fraud, whether job rotation affects fraud, and whether religiosity affects fraud. This research is a quantitative research with the subject of employees working at BMT in Yogyakarta. There are 64 respondents used as subjects in this research. The research data was obtained from questionnaire being filled by BMT employees on their seven offices in Yogyakarta. The data analysis method on this research are validation test, reliability test, classic assumption test, and hypothesis test using SPSS 21.00 program.

The result of this research showed that reward and punishment negatively affects fraud, job rotation negatively affects fraud, and religiosity negatively affect fraud.

Keywords : Reward and Punishment, Job Rotation, Religiosity, Fraud

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ekonomi syari'ah di Indonesia dikatakan mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini ditandai dengan banyak berdirinya lembaga keuangan yang secara operasional menggunakan prinsip bagi hasil atau dikenal dengan prinsip syari'ah salah satunya *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) yang merupakan lembaga keuangan dengan menggunakan prinsip-prinsip syari'ah dengan sistem bagi hasil sesuai dengan hukum Islam.

Perkembangan tersebut tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia yang baik, karena sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi. Untuk dapat menyusun strategi sumber daya manusia yang baik, dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten tinggi. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tertentu. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi (Teguh, 2009:12).

Akhir-akhir ini, kasus *Fraud* atau kecurangan semakin banyak terjadi dalam lingkungan organisasi pemerintah maupun swasta. Dengan maraknya kasus fraud yang terjadi, tentu akan membuat lingkungan kerja yang tidak

kondusif dan merugikan pihak-pihak tertentu. Tentu saja diperlukan tindakan untuk mencegah terjadinya *Fraud* dalam suatu organisasi.

Menurut *Association of Certified Fraud Center Examiner (ACFE)* dalam *Fraud Examiners Manual (2006)*, *Fraud* (kecurangan) berkenaan dengan adanya keuntungan yang diperoleh seseorang dengan menghadirkan sesuatu yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Di dalamnya termasuk unsur-unsur surprise atau tidak terduga, tipu daya, licik, dan tidak jujur yang merugikan orang lain. Sedangkan *Fraud* menurut Mark Zimbelman, et.al. (2009:07) tidak ada kepastian dan aturan yang dapat diterapkan mengenai proporsi umum dalam mendefinisikan *Fraud*. Satu-satunya batasan yang dapat digunakan untuk mendefinisikan *Fraud* adalah tindakan tidak jujur yang dilakukan oleh manusia. Dengan kata lain dapat diartikan bahwa tindakan *Fraud* adalah tindakan tidak jujur yang dilakukan manusia untuk mendapatkan keuntungan tertentu dari pihak lain dengan menggunakan kecerdikannya dalam memberikan sebuah keterangan palsu.

Menurut ACFE atau *Association of Certified Fraud Examinations* (2012) dalam Wibisono (2015) terdapat 1.388 kasus *Fraud* di seluruh dunia. Kasus *Fraud* ini juga semakin bertambah setiap tahunnya. Menurut data ACFE jumlah persentase penyalahgunaan aset yang terjadi pada tahun 2010 adalah 86,3% sedangkan pada tahun 2012 jumlah persentase penyalahgunaan aset meningkat menjadi 86,7%. Jenis *Fraud* lain yang juga mengalami peningkatan adalah kasus korupsi dan kecurangan laporan keuangan. Pada tahun 2010 jumlah persentase kasus korupsi yang terjadi adalah 32,8% dan

pada tahun 2012 jumlah presentase kasus korupsi meningkat menjadi 33,4%. Untuk kasus kecurangan laporan keuangan yang terjadi pada tahun 2010 adalah sejumlah 4,8% dan pada tahun 2012 meningkat menjadi 7,6%. Dari data tersebut dapat di lihat bahwa jumlah kasus *Fraud* yang mengalami peningkatan paling tinggi adalah kasus kecurangan laporan keuangan. Meskipun jenis kecurangan laporan keuangan memiliki peningkatan yang paling besar, akan tetapi jumlah kasus *Fraud* yang paling tinggi adalah penyalahgunaan aset oleh karyawan. Data dari ACFE tersebut juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh KPMG's. Menurut KPMG's *Fraud Survey* 2003 (melalui David T. Wolfe dan Dana R Hermanson, 2004:1) hasil survey dari tahun 1998 sampai dengan 2003 dikatakan bahwa *employee fraud* atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan adalah tipe kecurangan yang paling banyak terjadi. Kecurangan yang dilakukan oleh karyawan ini bisa dilakukan oleh karyawan itu sendiri atau berkelompok. Dengan adanya data ini, diperlukan tindakan yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi adanya *Fraud*.

Fraud sangat merugikan perusahaan dan pihak-pihak tertentu, maka harus ada upaya yang dilakukan untuk mencegah bahkan menghindari terjadinya *Fraud* yang dilakukan oleh karyawan, yaitu dengan membuat sistem pengendalian manajemen yang efektif. Terdapat beberapa cara untuk menghindari atau mencegah terjadinya *Fraud* dalam suatu organisasi. Yang pertama dengan dengan menerapkan sistem *Reward and Punishment*. Menurut Simamora (2004:514) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan

guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dengan adanya pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000:130) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dengan adanya sistem *punishment*, maka karyawan dalam suatu perusahaan akan lebih teliti dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja agar tidak mendapatkan hukuman.

Ali dkk (2011), berpendapat bahwa semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman.

Yang kedua, *Fraud* dapat dicegah atau dihindari dengan cara menerapkan sistem *Job Rotation*. Robbins (2006) menyatakan bahwa rotasi pekerjaan dapat diartikan sebagai perubahan periodik pekerja dari satu tugas ke tugas yang lainnya. Jika karyawan menderita rutinisasi yang berlebihan maka perlu mengatasi kerja mereka, salah satu alternatifnya adalah penggunaan rotasi pekerjaan. Kekuatan dari rotasi kerja adalah mampu

mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan. Transfer antar perusahaan atau rotasi karyawan juga membantu menyebarkan budaya dengan memperbaiki sosialisasi karyawan serta berpotensi memitigasi penipuan karyawan dengan mencegah karyawan menjadi “terlalu familiar” dengan entitas, teman kerja dan atau transaksi tertentu (Merchant dan Wim, 2014:103).

Richard Wells (tidak ada tahun) menyebutkan bahwa *Job Rotation* dapat juga digunakan untuk mengurangi kekuatan atau kekuasaan yang berlebih pada suatu posisi pekerjaan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja (*Job Rotation*) dapat menghindarkan terjadinya kecurangan dalam organisasi serta kekuasaan yang mendominasi. Saat seseorang memiliki kekuasaan penuh atas suatu posisi pekerjaan tertentu maka dapat terjadi kemungkinan bahwa seseorang tersebut telah mengetahui celah-celah untuk melakukan kecurangan atau *Fraud*.

Cara lain untuk mengurangi atau mencegah *Fraud* dalam perusahaan adalah dengan memberikan kegiatan religiusitas kepada para karyawan. Rohayati (2014) menyatakan bahwa religiusitas seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka di dalam perusahaan. Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjahui larangan Allah dengan

keikhlasan. Dengan adanya kegiatan religi yang disediakan oleh suatu perusahaan, diharapkan dapat membantu membentuk akhlak karyawan dan semakin meningkatkan religiusitas masing-masing karyawan sehingga dalam bekerja tidak akan melakukan hal buruk yang salah satunya adalah melakukan kecurangan.

Salah satu lembaga keuangan bukan bank yang bekerja dengan prinsip-prinsip syari'ah adalah *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) yang sangat lemah dalam aspek yuridis dan aspek permodalan. Perkembangan BMT di Indonesia berpengaruh terhadap perkembangan BMT di Yogyakarta. Pada tahun 2011, omset koperasi syariah sebesar Rp 61,932 milyar dan tumbuh sebesar 8% pada tahun 2012 menjadi Rp 66,818 milyar. Koperasi syariah di Yogyakarta terdapat 98%, ini menunjukkan bahwa BMT di Yogyakarta semakin maju. Namun, perkembangan BMT yang cukup tinggi ini tercoreng oleh adanya beberapa BMT yang bermasalah di Kota Yogyakarta.¹

Akhir-akhir ini di berbagai media, sering penulis temukan kasus ketidakberesan beberapa lembaga keuangan berbasis syariah (LKS). Semisal BMT (*Baitul Mal Watamwil*) di Yogyakarta, mulai dari pencairan dana nasabah yang macet, sampai praktek penipuan dan penggelapan dana nasabah. Berdasarkan pengalaman survei terbatas penelitian ini, penulis menemukan bahwa beberapa BMT mengalami permasalahan. Salah satu BMT di Kota Yogyakarta yang telah memiliki beberapa cabang, didatangi banyak nasabah yang bertujuan untuk mengambil aset mereka karena BMT

¹ www.antaraneews.com

tersebut akan bangkrut. Hal ini didukung dengan informasi pada media sosial mengenai berita yang terjadi pada BMT tersebut bahwa memang perusahaan mengalami kebangkrutan sehingga nasabah berbondong-bondong mengambil aset mereka. Selain itu permasalahan yang terjadi berdasarkan pengalaman penulis adalah kualitas sumber daya manusia BMT yang masih minim karena terjadinya beberapa tindakan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Beberapa kasus yang telah ditangani petugas instansi berwenang, dana nasabah kemungkinan tetap tak kembali, baik karena tersangkanya kabur atau memang sudah tidak memiliki dana apapun.

BMT yang bermasalah di Yogyakarta pada tahun 2011 sekitar 10% dari jumlah BMT yang ada. Keadaan ini cukup mencoreng lembaga keuangan syariah. Modus yang paling banyak adalah BMT berani memberikan bagi hasil yang tinggi.² Selain itu ada juga modus penipuan dan penggelapan dana oleh karyawan atau pihak tertentu sehingga dana masyarakat tidak bisa ditarik. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “ **Analisis Pengaruh *Reward and Punishment, Job Rotation* dan Religiusitas terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta** “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *Reward and Punishment* terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta?

² www.republika.co.id

2. Apakah terdapat pengaruh *Job Rotation* terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh religiusitas terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Reward and Punishment* terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Job Rotation* terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Religiusitas terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, diantaranya sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana pembelajaran terhadap pengetahuan pada fenomena-fenomena yang terjadi khususnya bidang sumber daya manusia pada organisasi.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan sumbangan penelitian selanjutnya dan sebagai bahan referensi yang

diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi pembaca terutama dalam bidang sumber daya manusia organisasi.

c. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan yang dapat digunakan pihak manajemen organisasi dalam mengetahui faktor-faktor untuk mencegah terjadinya *Fraud*.

D. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan penulisan, penelitian ini dibagi menjadi lima bab utama yang akan disajikan secara berurutan dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang permasalahan mengenai teori dan fakta yang terdapat di masyarakat terutama yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia saat ini. Dari masalah yang ada, dituahkan pada rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan dilanjutkan tujuan dan manfaat dari penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori guna memperkuat dasar penelitian dan disajikan penelitian-penelitian terdahulu untuk selanjutnya memperkuat hipotesis yang akan dikembangkan. Selanjutnya disusunlah kerangka hipotesis yang dirumuskan berdasarkan landasan teori dan tinjauan pustaka yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang ada.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan metode penelitian yang menjelaskan tentang jenis, sumber data, pendekatan penelitian dan teknik analisis data untuk menjawab permasalahan yang ada. Dijelaskan pula mengenai definisi operasional variabel dalam penelitian serta uji lainnya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis data dan pembahasan. Bab ini berisikan deskripsi dari objek penelitian, hasil analisis serta pembahasan mendalam mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian dan menjelaskan implikasinya.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup, pada bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan pengujian hipotesis pada bab IV. Selanjutnya pada akhir bab ini disampaikan saran yang dapat digunakan pihak perusahaan maupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,004 ($0,004 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa *Reward and Punishment* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta. Hal ini berarti semakin tingginya pemberian sistem *Reward and Punishment* maka akan menurunkan tingkat *Fraud* dalam perusahaan.
2. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa *Job Rotation* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem *Job Rotation* yang diterapkan maka akan mengurangi tingkat *Fraud* dalam perusahaan.
3. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a3} diterima, yang berarti bahwa Religiusitas berpengaruh negatif signifikan terhadap *Fraud* pada BMT di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya karyawan yang menerapkan nilai-nilai religiusitas akan cenderung menghindari *fraud*.

B. Keterbatasan

1. Penelitian masih menggunakan kuesioner yang terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Faktor-faktor yang dapat mengurangi tingkat *Fraud* pada perusahaan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu *Reward and Punishment*, *Job Rotation* dan Religiusitas, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *Fraud*.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan menambah metode penelitian lain agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak daripada sampel dalam penelitian ini, dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh *Reward and Punishment*, *Job Rotation* dan religiusitas terhadap *Fraud*.
2. Bagi BMT di kota Yogyakarta, sebaiknya memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan dan tanggung jawab mereka, melakukan rotasi pekerjaan yang baik untuk menghindari kejenuhan karyawan pada satu jenis pekerjaan, serta dengan meningkatkan layanan religiusitas karyawan

3. Bagi karyawan sebaiknya selalu mengkomunikasikan masalah atau masukan yang ditemui selama bekerja kepada atasan maupun rekan sekantor agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Raja dkk. (2011). “Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar.” *Skripsi*. UNHAS.
- Andriani, Novi. (2013). “Persepsi Kesesuaian Kompensasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember.” *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Aziz, M.Amin. (2004). *Pedoman Pendirian BMT (Baitul Maal at Tamwil)*. Jakarta:Pinbuk Press.
- Basri, Yesi Mutia. (2015). “Pengaruh Dimensi Budaya dan Religiusitas terhadap Kecurangan Pajak.” *Jurnal AKUNTABILITAS* Vol. VIII, No.1 April 2015.
- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analisis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga pers.
- Eriksson, Tor & Jaime Ortega. (2004). *The Adoption of Job Rotation: Testing the Theories*. Aarhus, Denmark: Department of Economics, Aarhus School of Business.
- Fauzan dan Irma. (2012). “Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja.” *208 MODERNISASI. Jurnal* Volume 8, Nomor 3, Oktober 2012.
- Ghozali, Imam. (2005) . *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartadi, Bambang. (1999). *Sistem Pengendalian Intern*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, S.P Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://muslim.or.id/22590-perbuatan-curang-faktor-dan-dampaknya.html> Diakses pada 6 April 2017
- Imani, Kamal Faqih. (2003). *Tafsir Nurul Qur'an*. Jakarta: Al-Huda.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Keenam. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Karyono. (2013). *Forensic Fraud*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Koencoro, Galih Dwi dkk. (2012) “Pengaruh Reward and Punishment terhadap Kinerja PT INKA Persero Madiun.” *Skripsi* .Universitas Brawijaya.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansur, A. Tolkah. (2009). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak." *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Mansyur, Rois. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward and Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Micro Business Unit Juwana." *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Merchant, Kenneth A dan Wim. (2014). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurdiana dan Triyono. (2011). "Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol.11, No.2, Desember 2011.
- Nurmiyati, Eni. (2011). "Hubungan Pemberian Reward and Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah." *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Pamungkas, Imang. (2014). "Pengaruh Religiusitas dan Rasionalitas dalam Mencegah dan Mendeteksi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 15 Nomor 02 September 2014. UNIKAL
- Permatasari, Meilia. (2016). "Pengaruh Penerapan Reward and Punishment dan Job Rotation terhadap Fraud." *Jurnal*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Purnama, Ade Vici. (2015). "Pengaruh Reward and Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya." *Skripsi*. Universitas Wijaya Putra.
- Purwanto, M. Ngalim. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasetya, Eka. (2015). "Pengaruh Kompensasi terhadap Fraud dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Priantara, Diaz. (2013). *Fraud Auditing and Investigation*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Ridwan, Muhammad. (2014). *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*. Yogyakarta: UII Press.

- Robbins, S.P. (2006) . *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohayati, Dwi. (2014). “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang.” *Skripsi*. STAIN Salatiga.
- Sekaran, Uma. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2013). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkuman, Kevin dkk. (2015). “Penilaian Kinerja, Reward and Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Persero Cabang Pemasaran Sulutenggo.” *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 2 Juni 2015.
- Teguh, Ambar. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Praktik*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Titus Puspitasari. 2013. “Pengaruh Tingkat Pertumbuhan Ekonomi, Pendapatan Asli Daerah (Pad) Dan Kompleksitas Pemerintah Daerah (Jumlah Skpd) Terhadap Kelemahan Pengendalian Intern Pada Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Di Indonesia).” *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Tjahjono, Subagio, dkk. (2013). *Business Crime and Ethics*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wells, Richard._____. *Job rotation- is it a Solution? Introductory Remarks*. University of Waterloo.
- Wibisono, Pradipha Wisnu. (2015). “Pengaruh Reward and Punishment dan Job Rotation terhadap Fraud.” *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- www.antaraneews.com , diakses pada 6 April 2017
- www.republika.co.id , diakses pada 5 April 2017
- Zimbelman, Mark et.al. (2009) . *Fraud Examination third edition*. South-Western Cengage Learning: USA.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Terjemahan Ayat Al-Qur'an

Q.S. Ali Imran [3] : 161

Artinya: *“Dan tidak mungkin seorang nabi berkhianat (dalam urusan harta rampasan perang). Barangsiapa berkhianat , niscaya pada hari Kiamat dia akan datang membawa apa yang dikhianatkannya itu. Kemudian setiap orang akan diberi balasan yang sempurna sesuai dengan apa yang dilakukannya, dan mereka tidak didzalimi”*

Q.S Al-Baqarah [2] : 188

Artinya: *“Dan janganlah kamu makan harta diantara kamu dengan jalan yang bathil, dan (janganlah) kamu menyuap dengan harta itu kepada para hakim, dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui”*

Lampiran 2

Tabel Rincian Telaah Pustaka

Tabel 2.1 Telaah Pustaka

No	Penulis	Jenis Referensi	Judul	Variabel dan Alat Analisis	Ringkasan Hasil
1.	Pradipha Wisnu Wibisono	Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2015	Pengaruh <i>Reward and Punishment</i> dan <i>Job Rotation</i> terhadap <i>Fraud</i>	Variabel Independen : Reward and Punishment, Job Rotation Variabel Dependen : Fraud Alat Analisis : <i>one ways anova</i> dan <i>two ways anova</i>	<i>Reward and Punishment</i> berpengaruh terhadap <i>Fraud</i> , serta <i>Job Rotation</i> berpengaruh terhadap <i>Fraud</i> .
2.	Eni Nurmiyati	Skripsi. Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta 2011	Hubungan Pemberian <i>Reward and Punishment</i> dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah	Variabel Independen : Pemberian <i>Reward and Punishment</i> Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Alat Analisis : model korelasi spearmen dan uji statistik non parametrik	Terdapat hubungan antara pemberian Reward dengan kinerja karyawan. Sedangkan untuk Punishment, hubungannya lemah terhadap kinerja karyawan.
3.	Melilia Permatasari	Jurnal. 2016	Pengaruh Penerapan Reward and	Variabel Independen : Reward and	Penerapan reward and punishment

			Punishment dan Job Rotation terhadap Fraud	Punishment, Job Rotation Variabel Dependen : Fraud Alat Analisis : Metode Regresi Berganda	berpengaruh negatif terhadap fraud, dan juga job rotation berpengaruh negatif terhadap fraud.
4.	A. Tolkah Mansur	Tesis. Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang 2009	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak	Variabel Independen : Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Variabel Dependen : Motivasi Kerja Alat Analisis : Structural Equation Modeling	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dan juga rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
5.	Markahasa Timbul, SE, M.Si	Jurnal Ilmiah Bussiness Progress Vol.3 No.1 April 2015	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Rotasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN IV Persero AFD III Kebun Pabatu	Variabel Independen : Kepuasan Kerja, Rotasi Kerja Variabel Dependen : Produktivitas Kerja Karyawan Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas.
6.	Yesi Mutia Basri	Jurnal AKUNTABILITAS Vol. VIII, No.1 2015	Pengaruh Dimensi Budaya dan Religiusitas terhadap Kecurangan Pajak	Variabel Independen : Dimensi Budaya, Religiusitas Variabel Dependen : Kecurangan Pajak Alat Analisis	Dimensi budaya (jarak, kekuasaan) berpengaruh positif terhadap penggelapan pajak, tetapi religiusitas tinggi memiliki pengaruh negatif

				: Analisis Regresi	pada penggelapan pajak.
7.	Imang Dapit P	Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 15 No. 02 September 2014	Pengaruh Religiusitas dan Rasionalitas dalam Mencegah Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Variabel Independen : Religiusitas, Rasionalitas Variabel Dependen : Kecurangan Akuntansi Alat Analisis : Uji Regresi, Uji Model, Uji Validitas	Variabel Religiusitas berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi

Lampiran 3

Tabel Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator
<i>Reward and Punishment (X1)</i>	1. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji sesuai dengan beban pekerjaan. b. Gaji mencukupi kebutuhan hidup.
	2. Insentif dan Bonus	<ul style="list-style-type: none"> a. Insentif sesuai dengan prestasi kerja dan kinerja. b. Pernah mendapat bonus. c. Bonus sesuai dengan prestasi. d. Merasa puas dengan bonus yang diterima.
	3. Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pernah mendapat penghargaan. b. Penghargaan memacu motivasi.
	4. Pelatihan dan Pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> a. Dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan. b. Kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir. c. Perusahaan membantu dalam pengembangan karir.
	5. Pujian	<ul style="list-style-type: none"> a. Pujian menambah semangat bekerja.

	6. Cuti	<ul style="list-style-type: none"> a. Mendapat cuti tahunan. b. Semangat bekerja setelah cuti.
	7. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> a. Tunjangan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. b. Tunjangan sesuai dengan kebutuhan.
	8. Asuransi	<ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan memberikan asuransi yang baik. b. Asuransi kesehatan mudah digunakan.
	9. Teguran	<ul style="list-style-type: none"> a. Pernah datang terlambat. b. Pernah ditegur karena melakukan pekerjaan yang salah. c. Mendapat teguran karena terlambat. d. Merasa malu karena ditegur atasan.
	10. Skorsing	<ul style="list-style-type: none"> a. Pernah mendapat skorsing b. Tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
	11. Surat Peringatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pernah mendapat surat peringatan. b. Berusaha memperbaiki kualitas kerja setelah mendapat surat peringatan.
	12. Peraturan	<ul style="list-style-type: none"> a. Peraturan yang ada sangat ketat. b. Peraturan mengikat seluruh karyawan

		<p>untuk berperilaku baik.</p> <p>c. Melanggar peraturan akan dikenakan <i>punishment</i>.</p>
<i>Job Rotation</i> (X2)	1. Kemampuan	a. Rotasi kerja membuat bertambahnya kemampuan kompetensi.
	2. Pengetahuan	a. Rotasi kerja membuat bertambahnya pengetahuan dalam pekerjaan.
	3. Kejenuhan Kerja	a. Rotasi kerja dapat mengurangi kejenuhan lingkungan kerja.
	4. Sistem	<p>a. Sistem <i>job rotation</i> perusahaan sangat adil.</p> <p>b. Hanya orang pilihan yang diberi rotasi kerja.</p>
Religiusitas (X3)	1. Keyakinan	<p>a. Percaya akan Allah</p> <p>b. Setiap perbuatan diawasi Allah</p>
	2. Peribadatan	<p>a. Tetap sholat meski sedang jam kerja</p> <p>b. Bisa membaca Al-Qur'an</p> <p>c. Mengerti arti ayat Al-Qur'an</p>
	3. Pengalaman	<p>a. Merasa berdosa ketika meninggalkan shalat.</p> <p>b. Selalu bersyukur kepada Allah</p> <p>c. Takut melanggar aturan Allah</p>

	4. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengetahuan tentang akidah b. Pengetahuan ibadah c. Pengetahuan syariah d. Pengetahuan akhlak.
	5. Pengamalan	<ul style="list-style-type: none"> a. Berlaku jujur dan pemaaf. b. Bertanggung jawab dalam bekerja. c. Menerima sanksi jika bersalah dengan ikhlas. d. Saat bekerja selalu mengingat Allah. e. Kegiatan keagamaan yang diberikan perusahaan sangat bermanfaat.
Fraud (Y)	1. Penggelapan Aktiva	<ul style="list-style-type: none"> a. Penggunaan biaya operasional untuk kepentingan di luar pekerjaan. b. Memakai uang nasabah. c. Mencuri aset perusahaan
	2. Pemalsuan Dokumen	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan pencatatan yang salah dengan sengaja. b. Memanipulasi data
	3. Pelanggaran Prinsip	<ul style="list-style-type: none"> a. Peluang untuk mengambil keuntungan yang merugikan perusahaan. b. Melanggar sistem kerja dengan sengaja.

Lampiran 4

Tabel Tanggapan Variabel

Tabel 4.3 Tanggapan Variabel *Reward and Punishment*

No	Tanggapan Pernyataan	Frekuensi					Skor
		ST S	TS	N	S	SS	
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya.	0	1	10	33	20	264
2.	Saya merasa senang dengan bonus yang saya terima.	0	1	13	33	17	258
3.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir.	0	0	10	32	22	268
4.	Dalam satu tahun, perusahaan memberikan waktu beberapa hari kepada karyawan untuk cuti.	0	0	3	33	28	281
5.	Asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dapat digunakan dengan mudah dan sesuai.	0	2	15	24	23	260
6.	Perusahaan memberikan pelatihan atau seminar kepada karyawan dengan baik.	0	0	2	40	22	276
7.	Perusahaan memaparkan peraturan dan disiplin kerja baik secara lisan maupun tertulis.	0	1	4	37	22	272
8.	Perusahaan memberikan	0	1	7	36	20	267

	sanksi tegas bagi karyawan yang sudah melanggar aturan.						
9.	Pemberian sanksi memotivasi saya untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.	0	2	4	35	23	271
Rata-rata							269

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Tabel 4.4 Tanggapan Variabel Job Rotation

No	Tanggapan Pernyataan	Frekuensi					Skor
		ST S	TS	N	S	SS	
1.	Rotasi kerja membuat kemampuan saya bertambah dan memiliki pengalaman baru.	0	0	11	27	26	271
2.	Rotasi kerja membuat saya memiliki pengetahuan lebih banyak dalam pekerjaan.	0	0	10	30	24	270
3.	Dengan rotasi kerja, saya menjadi tidak jenuh dengan lingkungan kerja dan pekerjaan saya.	0	0	11	28	25	270
4.	Perusahaan mengadakan rotasi kerja guna mencegah adanya kelompok dalam lingkungan kerja (terlalu akrab).	0	0	17	22	25	264
5.	Rotasi kerja dapat mencegah adanya kekuasaan yang berlebih pada posisi pekerjaan tertentu.	0	0	17	23	24	263
6.	Rotasi kerja dapat	0	0	10	27	27	273

	mencegah adanya celah karyawan melakukan kecurangan dalam bekerja.						
7.	Perusahaan menerapkan sistem perputaran pegawai secara rutin.	0	0	19	24	21	258
8.	Perusahaan menerapkan sistem perputaran pegawai dengan adil.	0	2	18	21	23	257
9.	Rotasi kerja dapat membuat karyawan lebih mengembangkan kemampuan di bidang lain.	0	0	16	26	22	262
	Rata-rata						265

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Tabel 4.5 Tanggapan Variabel Religiusitas

No	Tanggapan Pernyataan	Frekuensi					Skor
		ST S	TS	N	S	SS	
1.	Perusahaan memberikan kajian Islami rutin kepada karyawannya.	0	0	0	31	33	289
2.	Kajian Islami yang diberikan oleh perusahaan membentuk akhlak saya dalam bekerja.	0	0	0	40	24	280
3.	Saya yakin bahwa balasan Allah itu ada, baik kebaikan maupun keburukan.	0	0	0	32	32	288
4.	Ketika bekerja, saya menyempatkan untuk tetap mengerjakan shalat.	0	0	2	22	40	294
5.	Saya yakin bahwa Allah selalu mengawasi setiap kegiatan yang saya lakukan.	0	0	1	21	42	297

6.	Apabila ada teman membutuhkan bantuan, saya segera membantunya.	0	0	2	35	27	281
7.	Berkat pengetahuan agama yang saya miliki, saya menjaga perilaku dari hal-hal yang buruk.	0	0	3	30	31	284
8.	Saya setiap hari menjalankan shalat lima waktu.	0	0	0	26	28	294
9.	Bagi saya, bekerja merupakan ibadah.	0	0	1	24	39	294
Rata-rata							289

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Tabel 4.6 Tanggapan Variabel Fraud

No	Tanggapan Pernyataan	Frekuensi					Skor
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Saya pernah melanggar sistem kerja dengan sengaja untuk kepentingan pribadi.	31	23	6	4	0	111
2.	Suatu ketika, Anda dihadapkan pada situasi dimana Anda sedang membutuhkan uang, sementara Anda memiliki kesempatan untuk mengambil keuntungan dari uang nasabah.	44	17	3	0	0	87
3.	Ketika diberi kepercayaan untuk mengatur biaya operasional perusahaan, Anda mungkin ingin menggunakan biaya tersebut untuk kepentingan di luar pekerjaan.	46	18	0	0	0	82

4.	Nasabah memberikan kepercayaan kepada Anda untuk mengatur pembiayaannya. Sedangkan jatuh tempo angsuran masih lama, Anda mungkin menggunakan uang tersebut dulu untuk keperluan lain-lain.	46	17	1	0	0	83
5.	Anda dituntut untuk mencapai target pembiayaan nasabah dengan jumlah yang cukup tinggi, sementara kondisi pasar sedang lesu dan kurang mendukung. Anda menyasati hal tersebut dengan membuat pengajuan palsu yang tidak sesuai.	47	16	1	0	0	82
6.	Ketika terdapat kesalahan pencatatan dan takut orang lain mengetahuinya, Anda memilih memalsukan dokumen atau data.	47	16	1	0	0	82
7.	Nasabah menabung melalui Anda, sedangkan Anda memiliki kebutuhan mendesak. Untuk mengatasi hal tersebut, Anda tidak mencatat dana nasabah yang akan disimpan.	48	13	2	1	0	84
8.	Nasabah sangat membutuhkan bantuan pembiayaan. Anda bersedia membantu kelancaran pemohon dengan meminta balas jasa (fee).	49	14	1	0	0	80
9.	Ketika terdapat peluang	51	11	2	0	0	79

berupa aset perusahaan, saya akan menggunakannya untuk kepentingan pribadi.							
Rata-rata							86

Sumber: Data Primer, diolah 2017



Lampiran 5**KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu, Saudara/I (Responden)

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Laila Istiqomah

NIM : 13820107

Prodi : Perbankan Syariah

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Sehubungan dengan penyusunan skripsi yang berjudul “ **Analisis Pengaruh *Reward and Punishment, Job Rotation, dan Religiusitas terhadap Fraud* pada BMT di Yogyakarta,**” saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner penelitian ini secara lengkap dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Mengingat kualitas penelitian ini sangat bergantung pada kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/I, maka saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/I dapat menjawab dengan sejujurnya tentang apa yang dirasakan, dilakukan dan dialami, bukan berdasarkan kondisi ideal. Keseluruhan data akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/I, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Nur Laila Istiqomah

Peneliti

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

Lingkari pada pilihan yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/I :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
3. Umur : 1. ≤ 20 tahun
2. 21-30 tahun
3. 31-40 tahun
4. 41-50 tahun
5. ≥ 50 tahun
4. Masa Kerja : 1. < 1 tahun
2. 1-5 tahun
3. 6-10 tahun
4. > 10 tahun
5. Pendidikan Terakhir : 1. SMA/SMK
2. D3
3. S1
4. S2

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dengan memberi tanda *checklist* (✓) untuk setiap pertanyaan berisi satu jawaban dan jangan sampai ada yang terlewatkan.
2. Baca dan cermati pertanyaan dalam kuesioner dengan teliti sebelum memilih jawaban.
3. Pilihlah jawaban untuk pernyataan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

ITEM PERTANYAAN

VARIABEL PENELITIAN		PERNYATAAN				
		STS	TS	N	S	SS
I	<i>REWARD AND PUNISHMENT</i>					
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa senang dengan bonus yang saya terima.					
3.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir.					
4.	Dalam satu tahun, perusahaan memberikan waktu beberapa hari kepada karyawan untuk cuti.					
5.	Asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dapat digunakan dengan mudah dan sesuai.					
6.	Perusahaan memberikan pelatihan atau seminar kepada karyawan dengan baik.					
7.	Perusahaan memaparkan peraturan dan disiplin kerja baik secara lisan maupun tertulis.					
8.	Perusahaan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang sudah melanggar aturan.					
9.	Pemberian sanksi memotivasi saya untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.					
II	<i>JOB ROTATION (PERPUTARAN PEGAWAI)</i>					
1.	Rotasi kerja membuat kemampuan saya bertambah dan memiliki pengalaman baru.					
2.	Rotasi kerja membuat saya memiliki pengetahuan lebih banyak dalam pekerjaan.					
3.	Dengan rotasi kerja, saya menjadi tidak jenuh dengan lingkungan kerja dan pekerjaan saya.					
4.	Perusahaan mengadakan rotasi kerja guna mencegah adanya kelompok dalam lingkungan kerja (terlalu akrab).					
5.	Rotasi kerja dapat mencegah adanya					

	kekuasaan yang berlebih pada posisi pekerjaan tertentu.					
6.	Rotasi kerja dapat mencegah adanya celah karyawan melakukan kecurangan dalam bekerja.					
7.	Perusahaan menerapkan sistem perputaran pegawai secara rutin.					
8.	Perusahaan menerapkan sistem perputaran pegawai dengan adil.					
9.	Rotasi kerja dapat membuat karyawan lebih mengembangkan kemampuan di bidang lain.					
III	RELIGIUSITAS					
1.	Perusahaan memberikan kajian Islami rutin kepada karyawannya.					
2.	Kajian Islami yang diberikan oleh perusahaan membentuk akhlak saya dalam bekerja.					
3.	Saya yakin bahwa balasan Allah itu ada, baik kebaikan maupun keburukan.					
4.	Ketika bekerja, saya menyempatkan untuk tetap mengerjakan shalat.					
5.	Saya yakin bahwa Allah selalu mengawasi setiap kegiatan yang saya lakukan.					
6.	Apabila ada teman membutuhkan bantuan, saya segera membantunya.					
7.	Berkat pengetahuan agama yang saya miliki, saya menjaga perilaku dari hal-hal yang buruk.					
8.	Saya setiap hari menjalankan shalat lima waktu.					
9.	Bagi saya, bekerja merupakan ibadah.					
IV	FRAUD (KECURANGAN)					
1.	Saya pernah melanggar sistem kerja dengan sengaja untuk kepentingan pribadi.					
2.	Suatu ketika, Anda dihadapkan pada situasi dimana Anda sedang membutuhkan uang, sementara Anda memiliki kesempatan untuk mengambil keuntungan dari uang nasabah.					
3.	Ketika diberi kepercayaan untuk mengatur biaya operasional perusahaan,					

	Anda mungkin ingin menggunakan biaya tersebut untuk kepentingan di luar pekerjaan.					
4.	Nasabah memberikan kepercayaan kepada Anda untuk mengatur pembiayaannya. Sedangkan jatuh tempo angsuran masih lama, Anda mungkin menggunakan uang tersebut dulu untuk keperluan lain-lain.					
5.	Anda dituntut untuk mencapai target pembiayaan nasabah dengan jumlah yang cukup tinggi, sementara kondisi pasar sedang lesu dan kurang mendukung. Anda menyasati hal tersebut dengan membuat pengajuan palsu yang tidak sesuai.					
6.	Ketika terdapat kesalahan pencatatan dan takut orang lain mengetahuinya, Anda memilih memalsukan dokumen atau data.					
7.	Nasabah menabung melalui Anda, sedangkan Anda memiliki kebutuhan mendesak. Untuk mengatasi hal tersebut, Anda tidak mencatat dana nasabah yang akan disimpan.					
8.	Nasabah sangat membutuhkan bantuan pembiayaan. Anda bersedia membantu kelancaran pemohon dengan meminta balas jasa (fee).					
9.	Ketika terdapat peluang berupa aset perusahaan, saya akan menggunakannya untuk kepentingan pribadi.					

Sumber item pernyataan kuesioner didapat dan dikembangkan dari :

1. Skripsi dari Dwi Rohayati tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang”.
2. Skripsi dari Eni Nurmiyati tahun 2011 dengan judul “Hubungan Pemberian *Reward and Punishment* dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah”.

3. Skripsi dari Eka Prasetya tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap *Fraud* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada BMT di Wonosari”
4. Tesis dari A.Tolkah Mansur tahun 2009 dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak”

Lampiran 6

Tabulasi Kuesioner

NO	Variabel Reward and Punishment									Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
6	4	3	3	3	3	3	4	4	3	30
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
8	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34
9	4	3	3	4	3	4	4	3	4	32
10	3	3	3	4	3	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	2	2	4	4	3	4	4	4	4	31
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	3	4	3	5	3	4	4	4	4	34
15	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42
16	3	4	3	5	3	4	4	4	4	34
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	2	4	4	2	2	30
20	3	3	3	4	3	4	4	3	4	31
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	3	3	3	4	3	4	4	3	4	31
23	3	3	3	4	3	4	4	3	4	31
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
26	3	3	3	4	3	4	4	3	3	30
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
29	3	3	4	5	4	3	3	3	4	32
30	3	4	4	4	3	4	2	4	2	30
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
32	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	4	3	4	5	4	4	3	3	5	35

36	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
39	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
40	5	5	5	5	3	5	4	4	4	40
41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
42	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
43	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41
44	3	3	4	5	3	4	3	5	4	34
45	4	3	3	5	4	4	4	4	4	35
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
47	4	4	4	5	2	4	5	5	5	38
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	4	4	5	5	3	4	5	4	4	38
50	5	4	4	4	5	5	5	4	5	41
51	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
52	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
55	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
56	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
58	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
59	4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
60	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
61	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
62	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36
63	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
64	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42

NO	Variabel Job Rotation									Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34

9	5	5	5	4	5	5	5	3	4	41
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
12	5	5	5	5	5	5	3	3	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
18	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
19	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
20	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
22	3	3	4	3	3	4	3	4	4	31
23	3	3	4	3	3	4	3	4	4	31
24	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
25	4	5	5	5	4	5	5	4	4	41
26	3	4	3	3	4	4	3	3	4	31
27	3	4	4	4	3	5	4	4	3	34
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
30	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
36	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
37	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
38	5	5	4	3	4	4	4	4	4	37
39	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
40	5	5	5	5	5	5	5	3	5	43
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
45	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
47	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
49	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34

50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
52	5	4	4	3	4	4	3	3	3	33
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	4	4	4	3	3	4	5	3	3	33
56	4	4	4	3	3	3	3	2	3	29
57	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
59	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
60	4	3	3	3	3	4	4	4	5	33
61	4	3	4	4	5	4	3	4	3	34
62	4	4	3	3	5	5	3	3	3	33
63	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32
64	4	4	4	3	3	3	4	5	4	34

NO	Variabel Religiusitas									Jumlah
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X2.6	X3.7	X3.8	X3.9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	40
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
8	5	5	5	5	5	4	4	5	5	42
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	5	5	4	3	4	4	4	5	3	37
12	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
16	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
20	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
21	5	5	4	4	5	4	5	4	5	41
22	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43

23	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
26	4	4	5	4	3	3	4	4	4	35
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
28	4	4	5	5	5	4	4	4	5	40
29	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
32	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
33	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	4	4	5	4	5	4	3	5	5	39
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
38	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
39	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42
40	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
44	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
45	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
46	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
49	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41
50	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
51	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
52	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
53	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
54	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
55	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
56	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
57	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41
58	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
59	4	4	4	3	5	4	3	4	4	35
60	4	4	4	4	5	4	3	5	5	38
61	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
62	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39
63	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38

37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
38	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
40	4	1	1	1	1	1	1	1	1	12
41	3	1	1	1	1	2	1	1	1	12
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
43	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11
44	2	2	1	1	1	1	1	1	1	11
45	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
47	4	1	1	1	1	1	1	1	1	12
48	4	3	2	2	2	3	4	2	2	24
49	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
52	2	2	2	2	1	2	2	1	1	15
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
59	1	1	1	1	2	1	2	1	1	11
60	2	2	2	2	2	1	1	1	1	14
61	1	2	1	2	1	1	1	1	1	11
62	1	1	1	1	2	2	3	2	2	15
63	1	1	1	1	2	1	1	2	1	11
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

Lampiran 7

Output Hasil SPSS 21.00

1. Uji Validitas

a. *Reward and Punishment*

Correlations

		REW
REW1	Pearson Correlation	.807**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
REW2	Pearson Correlation	.794**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
REW3	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
REW4	Pearson Correlation	.554*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
REW5	Pearson Correlation	.796**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
REW6	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
REW7	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
REW8	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
REW9	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
REW	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. *Job Rotation*

Correlations

		ROT
ROT1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.832** ,000 64
ROT2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.851** ,000 64
ROT3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.889** ,000 64
ROT4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.878** ,000 64
ROT5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.856** ,000 64
ROT6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.846** ,000 64
ROT7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.814** ,000 64
ROT8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.763** ,000 64
ROT9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.843** ,000 64
ROT	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Religiusitas

Correlations

	REL
REL1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.608** ,000 64
REL2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.580** ,000 64
REL3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.625** ,000 64
REL4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.707** ,000 64
REL5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.614** ,000 64
REL6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.515** ,000 64
REL7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.635** ,000 64
REL8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.583** ,000 64
REL9 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.642** ,000 64
REL Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. *Fraud*

Correlations

		FRA
FRA1	Pearson Correlation	.493**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
FRA2	Pearson Correlation	.830**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
FRA3	Pearson Correlation	.827**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
FRA4	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
FRA5	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
FRA6	Pearson Correlation	.895**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
FRA7	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
FRA8	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
FRA9	Pearson Correlation	.872**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	64
FRA	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	64

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

a. *Reward and Punishment*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	9

b. *Job Rotation*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	9

c. *Religiusitas*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	9

d. *Fraud*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	9

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		64
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.66319830
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.551
Asymp. Sig. (2-tailed)		.922

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	48.265	5.000		9.653	.000		
Reward&Punishment	-.238	.080	-.285	-2.988	.004	.868	1.152
Job Rotation	-.194	.069	-.291	-2.792	.007	.723	1.382
Religiusitas	-.491	.144	-.367	-3.400	.001	.675	1.481

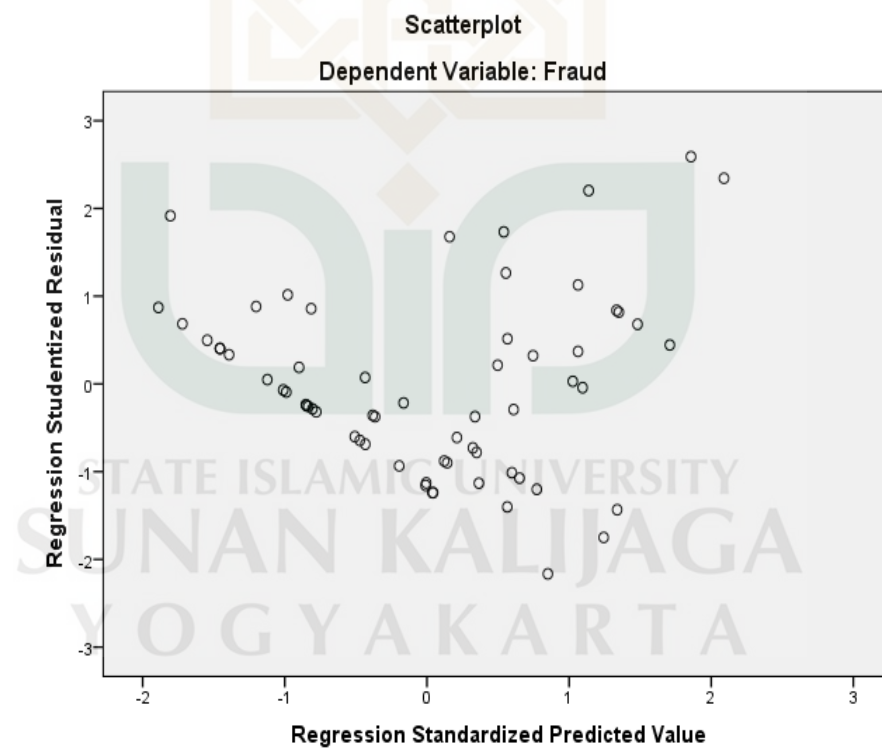
a. Dependent Variable: Fraud

c. Uji Heterokedatisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.469	2.664		
Reward & Punishment	.000	.042	-.001	-.007	.994
Job Rotation	-.071	.037	-.259	-1.909	.061
Religiusitas	-.140	.077	-.256	-1.822	.073

a. Dependent Variable: ABS_RES



4. Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.528	.504	2.729

a. Predictors: (Constant), Religiusitas, Reward & Punishment, Job Rotation

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	499.102	3	166.367	22.339	.000 ^b
1 Residual	446.835	60	7.447		
Total	945.938	63			

a. Dependent Variable: Fraud

b. Predictors: (Constant), Religiusitas, Reward & Punishment, Job Rotation

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	48.265	5.000		9.653	.000
1 Reward & Punishment	-.238	.080	-.285	-2.988	.004
Job Rotation	-.194	.069	-.291	-2.792	.007
Religiusitas	-.491	.144	-.367	-3.400	.001

Lampiran 8

Surat Keterangan Penelitian

assalamualaikumBMS  380111 Bismillahirrohmanirrohim	 BMTBMS ADIL, JUJUR, MENGUNTUNGANI						
<p>SURAT KETERANGAN</p> <p>012/SKT/BMTBMS/05/2017</p> <p>Assallammualaikum Wr Wb</p> <p>Dengan ini kami dari KSU BMT Bumi Mizan Sejahtera yang beralamatkan di JL Veteran no 51 yogyakarta memberikan keterangan bahwa mahasiswi tersebut dibawah ini telah melakukan penelitian di KSU BMT Bumi Mizan Sejahtera dengan menyebarkan quishioner dengan judul penelitian “ Analysis Reward and Punishment, Job Rotation dan Religiusitas terhadap Fraud” :</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>Nama Mahasiswa</td> <td>: Nur Laila Istiqomah</td> </tr> <tr> <td>NIM</td> <td>: 13820107</td> </tr> <tr> <td>Prodi</td> <td>: Perbankan Syariah</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga</p> <p>Penelitian telah dilakukan pada 15 Mei 2017, Demikian surat keterangan ini kami sampaikan dan dapat dipergunakan sebagai manamestinya.</p> <p>Wassallammualaikum Wr Wb</p> <p>Yogyakarta, 22 Mei 2017</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;">   </div> <p>Lily Nur Indah Sari (Manager BMT Bumi Mizan Sejahtera)</p>		Nama Mahasiswa	: Nur Laila Istiqomah	NIM	: 13820107	Prodi	: Perbankan Syariah
Nama Mahasiswa	: Nur Laila Istiqomah						
NIM	: 13820107						
Prodi	: Perbankan Syariah						
Jl. Veteran 51 Yogyakarta 55164 Fax. 0274-380111 pengurus@bmtbms.com www.bmtbms.com WhatsApp  0898.600.3030							



KOPERASI INDONESIA

KOPERASI SYARIAH
BMT BANGUN RAKYAT SEJAHTERA

Badan Hukum : 15 / BH / KPTS / X / 2005

Komplek SDIT Luqman Al-Hakim,
 Jl. Timoho II, Gang Delima No. 2 Yogyakarta 55165 Telp. 0274-550245, 7492205BMT Bangun
 Rakyat Sejahtera**SURAT KETERANGAN**

NO : 003/A.10/V/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer BMT Bangun Rakyat Sejahtera,
 menerangkan bahwa :

Nama : nur laila istiqomah
 NIM : 13820107
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Jurusan : PERBANKAN SYARIAH
 Kampus : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

Bahwa nama tersebut di atas telah melaksanakan **penelitian sekripsi** di BMT Bangun Rakyat Sejahtera pada tanggal 12 Mei sampai dengan 22 Mei 2017 dengan judul “ Analisis Pengaruh *Reward And Punishment, Job Rotation, dan Religiusitas Terhadap Froud* pada BMT di Yogyakarta”.

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

Yogyakarta, 22 Mei 2017
 Manager

Wawan Wikasno, SE. Sy



Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah

BMT BATIK MATARAM

BH No. 002094/BH/M.KUKM.2/IX/2016 Tanggal 15 September 2016
 Jl. Kapten Piere Tendean No. 50 A Wirobrajan Yogyakarta, Telp. (0274) 384433,
 e-mail: batik_mataram@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 0024/BMT- BM/22/V/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Batik Mataram Kota Yogyakarta, menerangkan bahwa :

Nama Lengkap : *Nur Laila Istiqomah*
 Nomor Induk : *13820107*
 Jurusan : *Perbankan Syariah*
 Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis Islam*
 Universitas : *Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*
 Tempat, Tanggal Lahir : *Sumedang, 28 Juli 1994*

Telah melaksanakan penelitian mengenai "Analisis Pengaruh Reward and Punishment, Job Rotation dan Religiusitas terhadap Fraud pada BMT di Yogyakarta" dari tanggal 4 Mei 2017 sampai dengan tanggal 8 Mei 2017 di Kantor BMT Batik Mataram.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Terimakasih.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

Yogyakarta, 22 Mei 2017
 Manajer BMT Batik Mataram

Budi Susetyo



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. 001/A/SKP/BMT-ASII/V/17

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : H. Pandit Fatih Ahmadi, SE., MM.
Jabatan : Bendahara Pengurus
Instansi : KJKS BMT Artha Sejahtera

Menerangkan bahwa nama di bawah ini :

Nama : Nur Laila Istiqomah
NIM. : 13820107
Prodi. : Perbankan Syariah

Telah melakukan penelitian di BMT Artha Sejahtera pada bulan Mei 2017 untuk keperluan penyusunan skripsi. Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya dan semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 15 Mei 2017

H. Pandit Fatih Ahmadi, SE., MM.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KSPS SYARI'AH
BMT 'BINA IHSANUL FIKRI'
Badan Hukum No. 159/BH/KWK.12/VI/1997, Tgl. 17 Mei 1997



SURAT KETERANGAN

No : 42/SK/BMTBIF/VI/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ridwan, SE.M.Ag
Jabatan : Direktur BMT Bina Ihsanul Fikri
Alamat : Jl. Rejowinangun No 28 B Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

Nama : Nur Laila Istiqomah
NIM : 13820107
Instansi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Telah melakukan Penelitian di BMT Bina Ihsanul Fikri dengan judul "*Analisis Pengaruh Reward And Punishment Job Rotation, Dan Religiusitas Terhadap Fraud Pada BMT Di Yogyakarta*" Sebagai prasyarat untuk kelulusan.

Demikian Surat keterangan ini , semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 08 Jun 2017



M. Ridwan, SE.M.Ag
Direktur

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

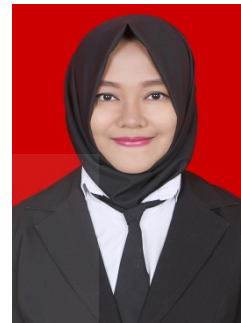
Lampiran 9

Dokumentasi Penelitian







Lampiran 10**Curriculum Vitae****Data Pribadi**

- Nama : Nur Laila Istiqomah
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Tempat, Tanggal Lahir : Sumedang, 28 Juli 1994
- Kewarganegaraan : Indonesia
- Agama : Islam
- Alamat : Dusun Tapan Rt 006 Rw 001,
Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta
55571
- Telepon : 083840072228
- Email : lyla_shop@yahoo.co.id

Data Orangtua

- Nama Ayah : Yudi Aribowo
- Nama Ibu : Nunung Nurhayati
- Alamat Orangtua : Dusun Tapan Rt 006 Rw 001
Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta
- Telepon : 08562961432

Pendidikan Formal

- 2001-2007 : SDN Maguwoharjo 1 Depok Sleman Yk
- 2007-2010 : SMPN 3 Depok Sleman Yk
- 2010-2013 : SMKN 1 Depok Sleman Yk Jurusan Akuntansi
- 2013-2017 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Pengalaman Kegiatan dan Organisasi

- **OSIS SMP**
- **Divisi Shalawat Al Mizan Uin Sunan Kalijaga 2013**
- **Vokalis hadroh team Khoirunnisa Purwomartani Kalasan**