

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Fraud telah lama berkembang di berbagai Negara termasuk Indonesia. Secara harafiah fraud di definisikan sebagai kecurangan, namun pengertian ini telah di kembangkan lebih lanjut sehingga mempunyai cakupan yang luas. fraud dapat berupa manipulasi, penggelapan, pencurian dan tindakan curang lainnya yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang dapat mengakibatkan kerugian bagi pihak lain atau perusahaan/organisasi. Tindakan fraud yang dilakukan oleh suatu pihak biasanya di sebabkan oleh keinginan untuk menambah keuntungan pribadi terutama memaksimalkan pendapatan secara financial. Sudah banyak kasus yang terjadi akibat fraud dan setelah di telusuri permasalahan atau akar dari fraud di jelaskan secara ringkas melalui ungkapan fraud by need, by greed, and by opportunity (kecurangan terjadi karena kebutuhan, karena keserakahan dan karena adanya peluang). Sedangkan menurut Cressey dalam Tuanakota (2007:105) : “Fraud dapat di lakukan oleh siapa saja termasuk pihak yang tidak memiliki jabatan tertentu sekalipun” .

Fraud juga sering di artikan sebagai tindakan kecurangan yang dilakukan dengan berbagai cara yang licik dan bersifat menipu bahkan korban yang dirugikan sekalipun tidak menyadarinya. Seiring dengan peningkatan sistem pengendalian untuk pencegahan fraud pada organisasi swasta maupun pemerintah, tidak menutup celah kemungkinan untuk terjadinya fraud yang di lakukan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab demi menguntungkan dirinya sendiri atau kelompok tertentu. Hampir di seluruh organisasi, tindakan fraud selalu di waspadi karena keinginan seseorang untuk melanggar ketentuan yang berlaku tidak bisa dipungkiri kapan seseorang akan melakukan fraud atau tindakan kecurangan yang secara sadar atau tidak sadar akan merugikan organisasi/perusahaan tertentu.

Menurut Sie Infokum dalam Adrian Budi Prasetyo (2011) :

Bahwa pelaku fraud dapat di klasifikasi ke dalam dua kelompok, yaitu manajemen dan karyawan/pegawai. Pihak manajemen biasanya melakukan fraud untuk kepentingan perusahaan. Pihak karyawan/pegawai melakukan fraud untuk keuntungan individu. Biasanya fraud dilakukan oleh karyawan untuk menghadapi permasalahan keuangan secara pribadi dan dilakukan karena adanya peluang pada pengendalian internal perusahaan serta pembenaran terhadap tindakannya tersebut.

Dengan perkataan lain sebagian besar pelaku fraud adalah orang dalam perusahaan. Apabila dikaitkan dengan model segitiga kecurangan, fakta ini sangat relevan dengan teori terjadinya fraud antara lain: adanya kesempatan, dan kesempatan umumnya dipahami oleh orang dalam suatu perusahaan atau organisasi seperti manajer, karyawan, mitra kerja dan bahkan pihak - pihak lainnya yang tidak memiliki jabatan sekalipun di perusahaan tersebut.

Besarnya populasi penduduk Indonesia yang mencapai 265,000,000 jiwa yang di iringi dengan angka kebutuhan konsumsi dan mobilitas yang tinggi khususnya di daerah perkotaan menjadi daya tarik tersendiri bagi pembisnis yang terus berkembang dengan pemanfaatan teknologi informasi yang juga semakin berkembang pesat seperti transportasi online yang telah di kenal sejak satu dekade terakhir dan telah di manfaatkan masyarakat sebagai jasa transportasi yang sangat efektif untuk digunakan.

Nilai transaksi yang mencapai puluhan triliun rupiah per tahun membuktikan bahwa industri transportasi online tumbuh subur dan terus berkembang di Indonesia. Meski banyak perusahaan yang terus bersaing dalam penyediaan jasa transportasi, tetapi sampai saat ini hanya dua yang masih bertahan dan tidak asing lagi bagi masyarakat, yakni Gojek dan Grab. Kedua jasa transportasi online ini terus menjaga kepercayaan masyarakat dalam hal pelayanan yang terbaik, kemudahan penggunaan aplikasi dan jasa lain yang mempermudah aktivitas masyarakat seperti jasa pengantaran barang, pembelian makanan dan sebagainya.

Pada awal tahun 2019 perusahaan riset pasar dan konsultasi bisnis, Global Spire Research And Consulting melakukan studi terhadap penyedia layanan transportasi online untuk mencari tahu preferensi dan berbagai aspek. Survei dilakukan terhadap 40 pengemudi dan 280 konsumen atau penggunaan jasa transportasi online yang di pilih secara acak dalam skala Nasional. Salah satu temuan yang menarik adalah besarnya tingkat kecurangan (Fraud) yang di lakukan oleh Driver Ojek Online (Ojol). Tingkat kecurangan itu terbagi atas Grab sebesar 5 persen dan Gojek dengan tingkat kecurangan lebih tinggi, yakni 30 persen. Berdasarkan hasil riset menunjukkan tingkat kecurangan ini cukup mengagetkan ada di level 5 persen sampai 30 persen yang di peroleh melalui interview dari driver (sumber : www.akurat.com). Angka tersebut berdasarkan estimasi jumlah order fraud di bandingkan dengan jumlah order yang di terima sesuai SOP (Standart Operational Procedure). Praktik fraud ini sudah mejadi rahasia umum. Kecurangan khususnya dilakukan oleh para Driver Start-Up Unicorn asal Indonesia, Gojek.

Sejalan dengan survey yang telah di lakukan pada tahun sebelumnya (2018) oleh Spire Research And Consulting terhadap pengemudi Gojek. Sebanyak 60 persen diantaranya mengaku pernah melakukan fraud untuk meningkatkan jumlah order mereka yang akan berpengaruh pada penerimaan bonus (Insentif) dan pendapatan harian mereka (sumber : www.akurat.com).

Hal yang melandasi para driver curang yakni untuk memperoleh keuntungan financial/pribadi yang lebih besar. Dengan kebijakan perusahaan Gojek Indonesia yang semakin menurunkan insentif dan sistem pencapaian insentif yang semakin meresahkan para driver. Demi mendapatkan penghasilan yang lebih besar, para driver untuk berusaha mencari cara alternatif untuk mendapatkan penghasilan yang lebih besar salah satunya yaitu dengan melakukan kecurangan untuk mendapatkan bonus. Dalam hal ini, bukan berarti para driver di biarkan oleh perusahaan Gojek sebagai mitra untuk melakukan kecurangan yang berdampak pada kepercayaan masyarakat kepada jasa transportasi tersebut dan kerugian tersendiri dari segi financial perusahaan. Sudah banyak driver yang diputuskan kerjasamanya atau kemitraannya oleh perusahaan karena melakukan kecurangan yang terdeteksi oleh sistem yang diawali dengan suspend (pembekuan akun Gojek) untuk sementara sebagai hukuman peringatan dan apabila driver tersebut tetap melakukan kecurangan maka akan dilakukan pemutusan mitra atau pembekuan akun selamanya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang dan sebagainya) yang di berikan untuk meningkatkan gairah kerja; uang perangsang. Insentif juga dapat di artikan sebagai penyemangat kepada individu atau kelompok tertentu. Menurut Rusliaman Siahaan, dkk : “Insentif adalah program kompensasi berdasarkan standar pembayaran atas kinerja yang baik”. Insentif di sebut juga dengan pembayaran untuk kinerja (pay for performance) yang terdiri atas insentif individu dan insentif perusahaan. Tidak sedikit individu yang menginginkan penerimaannya maksimal salah satunya berusaha untuk mendapatkan insentif dari perusahaan bahkan untuk mendapatkannya, bahkan segala cara di tempuh agar bisa dapat insntif dari perusahaan. Misalkan dengan melakukan fraud untuk mendapatkan insentif dianggap wajar.

Sistem penerimaan insentif oleh driver Gojek di berikan berdasarkan poin penyelesaian orderan, artinya semakin banyak orderan di selesaikan oleh driver Ojek online sampai saat ini ada beberapa jasa yang di tawarkan oleh driver Gojek seperti jasa pengantaran orang (Go-ride), jasa pengantaran barang (Go-send), jasa pembelian makanan (Go-food), jasa pembelian barang (Go-shop), dan jasa pembelian obat (hallo-doc). Dari beberapa jasa yang di tawarkan di atas, untuk setiap penyelesaian orderan Driver mendapatkan poin sebagai syarat untuk mendapatkan bonus dan tidak semua jasa tersebut poinnya sama. Apabila driver telah mengumpulkan poin sesuai kriteria, maka driver tersebut berhak mendapat bonus yang secara otomatis menambah saldo Gopay (e – money dalam aplikasi Gojek) driver melalui aplikasi Gojek. Namun hal ini sering menjadi motivasi para driver Gojek untuk berbuat curang dengan mengumpulkan poin sebanyak - banyaknya. Dengan cara melakukan fraud, seperti melakukan orderan fiktif atau menyuruh driver lain untuk mengorder dangan aplikasi untuk menambah poin dan mendapatkan bonus.

Kota Medan merupakan ibu kota provinsi Sumatera Utara yang juga kota terbesar ke tiga di Indonesia setelah Jakarta dan Surabaya (Wikipedia.org). Dengan perkembangan yang begitu pesat dalam hal transportasi online maka perusahaan transportasi online menargetkan kota-kota besar untuk beroperasi dan menjalankan bisnisnya seperti Gojek. Meskipun kantor pusat Gojek ada di Jakarta, tetapi sudah hampir di seluruh kota-kota besar yang ada di Indonesia perusahaan kaya anak bangsa ini sudah beroperasi bahkan sampai di luar Negeri seperti Filipina. Aplikasi Gojek yang sampai sekarang sudah di kenal oleh masyarakat seluruh Indonesia khususnya kota Medan sebagai jasa transportasi online. Berdasarkan hasil riset dan survei Spire Research And Consulting pada tahun 2018, driver ojek online kota Medan termasuk paling banyak melakukan fraud.

Berdasarkan uraian tersebut, menarik untuk diteliti mengenai motivasi driver ojek online untuk memaksimalkan penghasil dengan melakukan fraud. Oleh karena itu, maka peneliti mengambil judul "Pengaruh Sistem Penerimaan Insentif Terhadap Fraud (Studi Kasus Driver Ojek Online/Go-Jek Kota Medan)".

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini membahas tentang pengaruh sistem penerimaan insentif terhadap fraud (studi kasus driver ojek online/gojek kota Medan). Sistem penerimaan insentif (bonus) yang dimaksud adalah prosedur atau syarat yang harus dipenuhi oleh driver Gojek untuk mendapatkan insentif melalui perolehan poin penyelesaian orderan. Fraud mengacu pada motivasi untuk mendapatkan insentif tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

Apakah penerimaan insentif (bonus) dari perusahaan berpengaruh terhadap motivasi untuk melakukan fraud?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian adalah untuk menguji :

- 1) Pengaruh sistem penerimaan insentif terhadap fraud.
- 2) Pengaruh penerimaan insentif terhadap motivasi untuk melakukan fraud.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran di dunia akademik yang dapat di jadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2) Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat motivasi bagi para *driver* ojek *online* untuk tidak melakukan *fraud* dan perbaikan sistem pemberian bonus oleh perusahaan untuk lebih peka terhadap tindakan *fraud*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.I *Fraud*

2.1.1.1 Pengertian *Fraud*

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) “***Fraud* diartikan sebagai perbuatan curang, tidak jujur, tidak adil, menipu, mengakali, dan tidak lurus hati¹**”. Salah satu bentuk *fraud* yang tidak asing bagi masyarakat Indonesia yaitu korupsi. Dalam Undang – Undang No. 20 Tahun 2001 tentang tindak pidana korupsi, yang di sebut *fraud* adalah korupsi. Menurut Karyono (2013) Menyatakan bahwa :

***Fraud* dapat di istilahkan sebagai kecurangan yang mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum, yang di lakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya menipu atau memberikan gambaran keliru kepada pihak lain, yang dilakukan oleh orang – orang baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Kecurangan dirancang untuk memanfaatkan peluang peluang secara tidak jujur, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain. Dapat dinyatakan bahwa *fraud* ini merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang individu atau organisasi secara sengaja untuk menipu, menyembunyikan, atau mendapat keuntungan dalam suatu kondisi, dimana tindakan tersebut dapat merugikan pihak – pihak terkait².”**

Dalam pengertian ini, *fraud* adalah salah satu hal yang paling merugikan individu atau organisasi dan bahkan tidak di sadari oleh pihak yang dirugikan karena pelaku memanfaatkan peluang yang ada untuk melakukan tindakan kecurangan. Sehingga tindakan kecurangan tersebut tidak di ketahui oleh pihak lain yang dirugikan.

Menurut Black Law Dictionary dikutip dari Diaz Priantara (2013) mengemukakan bahwa :

¹ KBBI, CV. Adi Perkasa, Edisi Ke Lima, 2018 Hal 334

² Karyono, *Forensic Fraud*, Edisi I, Andi, Yogyakarta, 2013 Hal 4-5

***Fraud* dapat di artikan sebagai suatu perbuatan sengaja untuk menipu atau membohongi, suatu tipu daya atau cara – cara orang yang tidak jujur untuk mengambil atau menghilangkan uang, harta, hak yang sah milik orang lain baik dari suatu tindakan atau dampak yang fatal dari tindakan itu sendiri³”.**

Tindakan kecurangan yang di lakukan oleh individu atau kelompok sama halnya dengan merampok hak milik individu atau organisasi yang dilakukan secara sengaja atau terorganisir. Kecurangan sering terjadi pada organisasi yang sistem pengendalian tergolong rendah sehingga memberikan kesempatan bagi para pelaku untuk lakukan tindakan kecurangan tersebut.

Pakar dan organisasi dari setiap profesi memberi defenisi *fraud* yang sedikit berbeda – beda karena tindakan *fraud* dari setiap aktivitas juga berbeda. Defenisi *fraud* lebih di tekankan pada konsekuensi hukum seperti penggelapan, pencurian dengan tipu muslihat, penyalagunaan wewenang, kecurangan laporan keuangan dan bentuk kecurangan lainnya yang dapat merugikan pihak lain atau menguntungkan pelakunya. Segala tindakan *fraud* merupakan penyimpangan yang harus segera di tangani atau di cegah, supaya tidak berdampak lebih luas karena akan banya pihak lain yang tergoda untuk melakukannya dan akan menyebabkan kerugian yang lebih besar. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *fraud* memiliki unsur – unsur yaitu (1) dilakukan oleh orang dari dalam dan luar organisasi, (2) untuk mendapatkan keuntungan (3) tindakan melanggar hukum (4) langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

2.1.1.2 Jenis – Jenis *Fraud*

Selain *fraud* dikenal sebagai tindakan yang merugikan pihak lain, namun dalam praktik *fraud* di lakukan dalam berbagai aktivitas yang berbeda beda. Dalam Diaz Priantara (2013), *association of certifiield fraud Examiner (ACFE)* merupakan salah satu asosiasi di Amerikat Serikat yang kegiatannya dalam pencegahan, dan pemberantasan kecurangan, mengategorikan *fraud* di dalam tiga kelompok berikut :

1. Penyimpangan atas aset (*Asset Misappropriation*)

³ Diaz Priantara, *Fraud Auditing & Investigation*, Mitra Wacana Media, 2013 Hal 4

Asset Misappropriation meliputi penyalahgunaan, penggelapan atau pencurian asset atau harta perusahaan oleh pihak di dalam dan/atau diluar perusahaan. *Fraud* jenis ini merupakan bentuk *fraud* yang klasikal dan seharusnya paling mudah dideteksi karena sifatnya yang berwujud (*tangible*) atau dapat di ukur dan dihitung (*defined value*). Pengungkapan *Asset Misappropriation* dilakukan dengan mengkombinasikan teknik auditing dengan teknik investigasi. Kedua teknik tersebut memiliki porsi yang seimbang dalam penanganan kasus *Asset Misappropriation*.

2. Pernyataan atau pelaporan yang menipu atau dibuat salah (*fraudulent statetment*)

Fraudulent statetment seringkali di identikkan dengan manajemen *fraud* atau *fraud* yang dilakukan oleh manajemen, sebab mayoritas pelaku memang berada pada tingkat kedudukan lini manajerial (pejabat eksekutif dan majer senior). *Fraudulent statetment* meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif dan manajer senior suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan atau mempercantik penyajian laporan keuangan guna memperoleh keuntungan atau manfaat pribadi mereka terkait kedudukan dan tanggung jawab.

3. Korupsi (*Corruption*)

Yang termasuk didalam korupsi adalah penyalahgunaan wewenang atau konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*Bribery*), penerimaan yang tidak sah/legal (*illegal gratuities*) yang lebih dikenal sebagai hadiah dan gratifikasi yang terkait dengan hubungan pekerjaan atau jabatan, dan pemerasan secara ekonomi atau lebih di kenal sebagai

pungutan liar. Ini adalah salah satu jenis *fraud* yang tergolong sulit di deteksi karena menyangkut kerjasama dengan pihak lain atau kolusi. *fraud* jenis ini seringkali tidak dapat di deteksi karena pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan. Untuk mengungkapkan korupsi, auditor seharusnya memiliki keterampilan dan pengalaman melakukan investigasi sebab porsi teknik investigasi dalam mengungkapkan korupsi lebih dominan bila dibandingkan dengan auditing.⁴

Sedangkan Standar Auditing seksi 316 dalam Diaz (2013) mengklasifikasikan *fraud* kedalam dua jenis yaitu :

1. Penyimpangan atas asset (*Asset Misappropriation*)

Dalam prespektif standar auditing 316, *fraud* ini akan di evaluasi potensi resiko keterjadiannya dan apabila terjadi akan di evaluasi implikasinya terhadap laporan keuangan, berupa salah saji yang material pada laporan keuangan. Salah saji tersebut adalah salah saji yang timbul dari perilaku yang tidak semestinya terhadap aktiva entitas yang dapat berakibat laporan keuangan tidak di sajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Perilaku tidak semestinya terhadap aktiva entitas dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti penyalahgunaan, penggelapan, pencurian aktiva atau pemalsuan. Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva dapat di sertai dengan catatan atau dokumen palsu atau yang menyesatkan dan dapat menyangkut satu atau lebih individu di antara manajemen, karyawan atau pihak ketiga.

2. Pembuatan pelaporan keuangan yang di palsukan atau salah (*fraudulen statement*)

⁴ Priantara Loc, Cit, Hal

Salah satu timbul dari *fraud* dalam pelaporan keuangan adalah salah satu atau penghilangan secara sengaja suatu jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan. Farud ini berupa :

- Manipulasi, pemalsuan, perubahan catatan akuntansi dan atau dokumen pendukungnya
- Representasi yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi, atau informasi signifikan dari laporan keuangan
- Penerapan yang salah secara sengaja mengenai prinsip akuntansi (jumlah, klasifikasi, penyajian, pengungkapan).⁵

2.1.1.3. Pelaku *Fraud*

Pelaku *fraud* tidak terbatas karena semua individu bisa saja melakukannya apabila ada celah dan menguntungkan individu/organisasi tersebut. Menurut Karyono (2013) mengemukakan bahwa : **pelaku kecurangan yaitu kecurangan dari dalam organisasi (intern), dari luar organisasi (ekstern), dan melibatkan orang dalam dan orang luar organisasi (kolusi)**. Kecurangan dari dalam organisasi terdiri atas kecurangan manajemen dan kecurangan karyawan.

1. Kecurangan Manajemen (*Management Fraud*)

Kecurangan manajemen antara lain berupa kesalahan penyajian mengenai tingkat kinerja perusahaan atau unit organisasi yang sengaja dilakukan oleh karyawan dalam peran manajerial, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan dari kecurangan tersebut.

2. Kecurangan Karyawan (*Non-Management Fraud*)

⁵ Priantara Loc, Cit, Hal

Non-Management Fraud merupakan tindakan – tindakan tidak jujur didalam suatu perusahaan/organisasi yang dilakukan oleh karyawan walaupun manajemen telah menciptakan langkah – langkah dan usaha tertentu untuk mencegahnya. Kecurangan karyawan ini biasanya melibatkan pemindahan aktiva/asset dari pemberi kerja, dan merupakan tindakan langsung dari pencurian atau menipulasi.

3. kecurangan Dari Pihak Luar Organisasi (Ekstern)

Kecurangan dari pihak luar organisasi antara lain dilakukan oleh pemasok, levensir dan oleh kontraktor dengan cara:

- a. Pengiriman barang yang lebih sedikit, dan penggantian barang dengan kualitas rendah.
- b. Penyerahan pekerjaan dengan kualitas rendah.
- c. Penegihan ganda atau penegihan lebih besar dari prestasi yang diberikan.

4. Kecurangan yang melibatkan orang dalam dan orang luar organisasi.

kecurangan ini dilakukan dengan kerja sama yang tidak sehat (kolusi) atau persekongkolan antara orang dalam dan orang luar organisasi, seperti :

- a. pimpinan instansi/proyek pemerintah bersama kontraktor sepakat untuk menandatangani berita acara serah terima pekerjaan yang dijadikan dasar pembayaran lunas terhadap pekerjaan yang tercantum dalam kontrak, padahal kenyataan pekerjaan tersebut belum selesai.

- b. Pemberian kredit oleh bank – bank kepada debitur tertentu tanpa jaminan yang memadai, yang sengaja dilakukan sehingga sudah dapat dipastikan akan menjadi kredit macet di kemudian hari.⁶

Sedangkan menurut Albrecht dalam Kayono (2013) mengungkap pelaku dilakukan oleh :

1. Kecurangan oleh karyawan (*Employee Fraud*).
Karyawan (pegawai) menggelapkan, mencuri, dan menyalagunakan aset perusahaan atau aset pemberi kerja
2. Kecurangan manajemen (*Management Fraud*).
Manajemen memanipulasi laporan keuangan sehingga isinya dapat mengelabui atau menyesatkan pemakai laporan.
3. Kecurangan penanaman modal (*Investment Fraud*).
Perusahaan mengelabui penanam modal dengan janji pemberian keuntungan yang besar padahal kegiatan perusahaan sebenarnya tidak menghasilkan keuntungan bahkan mungkin kegiatan perusahaan itu tidak ada. Pada tahap awal keuntungan dibayar tetapi dananya dari investor lain.
4. Kecurangan pemasok barang (*Vendor Fraud*).
Pemasok barang (vendor) menaikkan harga barang, mengirim barang yang lebih jauh dari yang dipesan/dibayar bahkan mungkin tidak mengirim meski sudah dibayar.
5. Kecurangan pelanggan (*Customer Fraud*). Konsumen (pelanggan) tidak membayar barang yang telah diambil/dibeli.
6. Kecurangan lainnya.

⁶ Kayono, loc.cit Hal 13-16

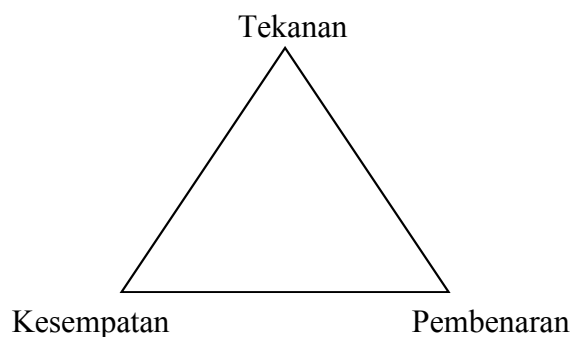
Merupakan kecurangan yang tidak termasuk kecurangan-kecurangan diatas⁷.

Dari berbagai pelaku *fraud* tersebut , dapat di nyatakakan bahwa pelaku *fraud* adalah tidak terbatas. Bahkan tidak sedikit individu/kelompok yang selalu merencanakan tindakan kejahatan yang dapat menimbulkan kerugian secara finansial maupun non-finansial.

2.1.1.4 Faktor Penyebab *Fraud*

Setiap tindakan kriminal, selalu didorong atau dipicu oleh suatu kondisi dan perilaku penyebab terjadinya. Banyak ahli dan organisasi profesi menungkap pendorong atau penyebab *fraud*. Berdasarkan penelitian Dr. Donald Cressey dalam Karyono (2013) yaitu teori segitiga *fraud* (*Fraud Triangle Theory*). Dalam teori segitiga , perilaku *fraud* didukung oleh tiga unsur yaitu adanya Tekanan, Kesempatan, dan Pembenaran. Tiga unsur itu digambarkan dalam segitiga sama sisi karena bobot/derajat ketiga unsur itu sama.

Gambar 2.1 *Fraud Triangle Theory*



1. Tekanan (*Unshareable pressure/ incentive*)

⁷ Karyono, loc.cit Hal 16-17

Tekanan merupakan motivasi seseorang untuk melakukan *Fraud*. Motivasi melakukan *Fraud*, antara lain motivasi ekonomi, alasan emosional (iri/cemburu, balas dendam, kekuasaan, gengsi), nilai (*values*), dan ada pula karena dorongan keserakahan.

2. Adanya kesempatan / peluang (*Perceived Opportunity*)

Peluang adalah suatu kondisi atau situasi yang memungkinkan seseorang melakukan atau menutupi tindakan tidak jujur. Biasanya hal ini dapat terjadi karena pengendalian internal perusahaan yang lemah, kurangnya pengawasan, dan atau penyalahgunaan wewenang.

3. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi merupakan elemen penting dalam terjadinya *Fraud*, dimana pelaku mencari pembenaran sebelum melakukan kejahatan. Rasionalisasi atau sikap (*attitude*), yang paling banyak digunakan adalah hanya meminjam (*borrowing*) aset yang dicuri dan alasan bahwa tindakannya untuk membahagiakan orang-orang yang dicintainya.

Sedangkan menurut G.Jack Bologna dalam karyono (2013) menjelaskan penyebab *fraud* kedalam teori GONE yaitu :

1. *Greed* (keserakahan)

Berkaitan dengan perilaku serakah yang potensial ada dalam setiap orang. Hal yang berhubungan dengan keserakahan (*Greed*) adalah moral yang sangat rendah karena serakah berkaitan dengan perbuatan *fraud* yang pasti sudah dilakukan berulang kali sehingga dianggap hal biasa dan bukan merupakan suatu perbuatan yang salah serta sudah melampaui batas kebutuhan dasar manusia.

2. *Opportunity* (kesempatan)

Berkaitan dengan keadaan organisasi, instansi, masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka bagi seseorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya. Kesempatan (*opportunity*) untuk melakukan

fraud tergantung terhadap kedudukan pelaku terhadap objek *fraud*. Kesempatan untuk melakukan *fraud* selalu ada pada setiap kedudukan. Namun ada yang mempunyai kesempatan besar dan ada yang kecil. Secara umum manajemen dari suatu organisasi/perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan *fraud* dari pada karyawan,

3. *Need* (kebutuhan)

Berkaitan dengan faktor – faktor yang dibutuhkan oleh individu untuk menunjang hidupnya secara wajar. Hal ini menyangkut motivasi yang berhubungan dengan kebutuhan (*Need*) atau bahkan gaya hidup yang serba mewah yang mendorong pikiran seseorang untuk melakukan *fraud*. Dalam hal ini seseorang tersebut merasa tertekan oleh kebutuhannya dan mau tidak mau, seseorang tersebut melakukan *fraud* untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

4. *Exposure* (pengungkapan)

Berkaitan dengan kemungkinan dapat di untkannya suatu kecurangan dan sifat beratnya hukuman terhadap pelaku kecurangan. Pengungkapan (*Exposure*) bukanlah jaminan untuk tidak terulangnya *fraud* baik oleh pelaku yang sama, maupun oleh pelaku lain. Oleh karena itu, setiap pelaku *fraud* seharusnya dikenakan sanksi apabila perbuatannya terungkap. Semakin besar kemungkinan kecurangan terungkap, maka semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan/*fraud*. Dan semakin berat hukuman/sanksi yang diberikan kepada pelaku kecurangan, maka akan semakin kurang dorongan seseorang untuk melakukan *fraud*⁸.

Faktor *Greed* dan *Need* merupakan faktor yang berhubungan dengan individu (faktor individual), baik dari dalam suatu organisasi, mitra kerja, dan diluar organisasi. Keserakahan dan kebutuhan merupakan hal yang bersifat sangat personal sehingga sulit sekali dapat dihilangkan. Sedangkan faktor

⁸ Karyono, loc.cit, Hal 8-10

opportunity dan *exposure* merupakan faktor hubungan dengan organisasi sebagai korban tindakan kecurangan (atau disebut juga faktor umum).

2.1.1.5 Dampak Negatif *Fraud*

Dampak negatif yang diderita akibat *fraud* baik yang terjadi di organisasi bisnis maupun lembaga pemerintahan. Dampak dari *fraud* yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat berupa kerugian material maupun non material. Kerugian non material yang dimaksud seperti buruknya citra perusahaan dimata publik dan terhambatnya kegiatan operasional perusahaan. Ardeno (2014) mengemukakan bahwa **“Dampak negatif dari tindakan *fraud* antara lain tidak tercapainya tujuan organisasi, hilangnya aset organisasi, kerugian Negara serta hilangnya kepercayaan masyarakat⁹”**. *Fraud* memiliki dampak yang sangat serius terhadap sector swasta dan sector publik. Bahkan di Negara-negara miskin, praktek *fraud* berupa korupsi terhadap anggaran kesehatan, anggaran pendidikan, pelayanan publik dan dana serta bantuan bencana alam, yang seharusnya diterima oleh mereka yang membutuhkan namun justru dimanipulasi sedemikian rupa agar tidak sampai kepada mereka yang membutuhkan namun masuk ke kantong sendiri, tentu turut menentukan hidup dan matinya seseorang. *Fraud* di sektor swasta mengakibatkan kerugian bagi para investor yang menanamkan modalnya di organisasi, sementara *fraud* di organisasi sektor publik mengakibatkan munculnya ekonomi biaya tinggi (High Cost Economy) dan mengurangi kualitas infrastruktur publik. Ada beberapa dampak negatif dari *fraud* Menurut Ardeno (2014) mengemukakan bahwa yang terjadi di dalam perusahaan antara lain:

1. Financial Loss *Fraud* pasti memberikan kerugian secara financial terhadap perusahaan. Manipulasi, lapping, penggelapan dan lainnya, jelas-jelas secara langsung mengambil porsi keuangan atau potensi resiko keuangan perusahaan. *Fraud* sangat menggerus profil keuangan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
2. External Confidence Sekali *fraud* terungkap ke public, maka resiko lainnya adalah tingkat kepercayaan masyarakat kepada perusahaan akan terkoreksi. Terlebih dengan menjadi sebuah perusahaan terbuka, maka nilai perusahaan sangat dipertaruhkan dari nilai integritas. Proses aliansi akan terhambat, keanggotaan sebuah komunitas ekonomi akan ditolak, dan konsekuensi nilai kredit yang makin tinggi harus ditanggung.

⁹ Ardeno Kurniawan, *Fraud Di Sektor Publik Dan Integritas Nasional*, Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2014 Hal 14

3. Company Morale *Fraud* yang sudah merajalela akan membenturkan moral perusahaan pada cadas yang keras. *Fraud* yang tidak teratasi dengan baik, membawa suasana kerja tidak kondusif. Saling curiga dan saling selidik antar karyawan dapat terjadi setiap saat. Selain itu nilai jual karyawan meski tidak terlibat dengan *fraud*, maka akan dipertanyakan manakala mereka pindah ke perusahaan lain.
4. Increased Audit Cost *Fraud* yang sudah merajalela akan meningkatkan biaya operasional, khususnya OPEX dari tim audit. Mereka perlu melakukan investigasi secara berkala dan periodik. Terlebih jika *fraud* sudah terjadi secara berjamaah. Maka biaya-biaya investigasi akan semakin besar, karena butuh waktu dan energi lebih besar untuk mendapatkan data dan fakta.¹⁰

Sedangkan menurut Ricard Holoway dalam Karyono (2013), penesehat anti KKN di Indonesia, dampak *fraud* yaitu sebagai berikut :

1. Dampak Financial

- a. Asset financial pindah ke tangan pribadi atau kelompok.
- b. Rendahnya pendapatan Negara terutama dari pajak.
- c. Kurangnya dana untuk pelayanan public bagi warganya seperti kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan lain.
- d. Dana yang dibutuhkan untuk menciptakan pendapatan dan investasi asing lambat masuk karena iklim keuangan tidak sehat.

2. Modal Sosial

- a. Kurang percayanya masyarakat pada sistem peradilan dan lembaga - lembaga Negara yang kurang efektif
- b. Pengusaha mendahulukan pendapatan pribadi daripada Negara.
- c. Kurang memahami kesepakatan tentang praktik tata pemerintahan yang baik.

¹⁰ Ardeno Kurniawan Op.Cit., Hal 29

d. Ketidakpercayaan pada institusi public.

3. Modal Fisik

a. Banyaknya sumber daya yang hilang.

b. Sumberdaya yang ada mengalami erosi sehingga tidak berkelanjutan.

c. Merosotnya infrastruktur nasional karena di bangun dibawah standar.

4. Modal Manusia

a. Kemampuan rakyat untuk memenuhi kebutuhan keluarganya berkurang.

b. Orang miskin semakin tidak dapat mengakses pelayanan pemerintah.

c. Kesempatan warga untuk berperan serta dalam proses melahirkan aturan yang mengatur kehidupan sangat minim¹¹.

Fraud sangat menjadi konsen banyak perusahaan/organisasi. Dan internal control akan selalu jalan berbarengan dengan proses bisnis yang baik. *Fraud* merupakan benalu yang wajib diberantas sedini mungkin supaya tidak menjadi menjalar ke karyawan lainnya yang akhirnya akan menjadi budaya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian akan memungkinkan terjadinya “*fraud* berjamaah” dan jika itu sudah terjadi, maka akan sulit untuk mendeteksi tindakan *fraud* yang dilakukan tersebut. Maka tidak hanya proses preventif atau korektif, akan tetapi juga perlu dibarengi proses detektif.

2.1.1.6 Indikator *Fraud*

¹¹ Ardeno Kurniawan loc.Cit., Hal 29-30

Fraud dapat dilakukan siapa saja tergantung situasi dan kondisi yang di hadapi dan dalam praktiknya banyak *fraud* yang terjadi bukan hanya dari dalam organisasi atau mitra kerja. Tetapi tindakan kecurangan juga dapat dilakukan oleh individu atau kelompok dari luar organisasi yang merugikan organisasi tertentu.

Menurut Karyono (2013) mengemukakan bahwa indikator pelaku kecurangan dari tingkat paling rendah seperti karyawan yaitu :

1. Bonus – bonus bergantung pada tingkat kinerja jangka pendek, dan tidak mempertimbangkan kenyataan dalam ekonomi maupun persaingan yang terjadi. akibatnya timbul rasa tidak puas yang memicu tindak *fraud*.
2. Pengendalian intern tidak ada atau tidak dilaksanakan sehingga membuka peluang bagi karyawan untuk melakukan *fraud*.
3. Pengendalian manajemen terutama berupa penekanan pada kinerja.
4. Kepentingan ekonomi lebih di utamakan daripada etika bisnis sehingga karyawan merasa tidak dihargai.
5. Banyak sekali ketidak jelasan mengenai tugas dan tanggung jawab di antara bawahan.
6. Tingkat permusuhan yang tinggi antara bawahan dan antara manajer di tingkat yang lebih rendah.
7. Karyawan yakin tingkat tanggung jawab yang ada melampaui uraian tugas yang sebenarnya.

Sedangkan teori GONE yang di kemukakan oleh G.Jack Bologna dalam Diaz (2013), ada empat idikasi yang menyebabkan kecurangan yang di kenal secara umum yaitu : *Greed* (keserakahan), *Opportunity* (kesempatan), *Need*

(kebutuhan), *Exposure* (pengungkapan). Dari ke empat indikasi tersebut keserakahan dan kebutuhan merupakan faktor yang berhubungan dengan individu pelaku kecurangan (faktor individu). Sedangkan kesempatan dan pengungkapan adalah berhubungan dengan organisasi atau korban kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut, maka indikator yang cocok dalam penelitian ini adalah teori GONE.

2.1.2 Sistem Penerimaan Insentif

2.1.2.1 Pengertian Sistem Penerimaan Insentif

Menurut Mei (2017) mengemukakan bahwa : **“Sistem merupakan sekumpulan unsur atau komponen dan prosedur yang berhubungan erat satu sama lain yang berfungsi secara bersama– sama agar tujuan yang sama dapat di capai”**¹². Sistem dibuat berdasarkan tujuan yang ingin di capai sehingga memberikan kepuasan tersendiri dari hasil pencapaian tersebut.

Sedangkan menurut Sumantri dalam Wigati Seka Harumi (2017) menyatakan bahwa **“sistem adalah sekelompok bagian yang saling bekerja sama untuk menjalankan suatu maksud”**¹³. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem merupakan sekumpulan prosedur yang dilakukan untuk memperoleh atau mencapai tujuan tertentu.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), **insentif merupakan tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja**. Insentif juga merupakan bagian dari kompensasi yang di berikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan, manajer maupun pihak lainnya sebagai balas jasa atas kinerjanya terhadap perusahaan. Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012) mengemukakan : **“kompensasi insentif (*incentive compensation*) adalah program kompensasi yang**

¹² Mei Hotma Mariati Munte, Sistem Informasi Akuntansi ,FE UHN, Medan, 2017 Hal 1

¹³ Wigati Seka Harumi, Prosedur Penerimaan Dan Pengeluaran Kas Tabungan Hari Tua (THT), Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2017 Hal 19

mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas”¹⁴. Atau dapat dikatakan penambahan penghasilan akibat dari produktivitas yang baik. Menurut Handoko dalam Kadarisman (2012) mengemukakan bahwa :

Istilah sistem insentif mempunyai pengertian yang terbatas, karena tidak mencakup banyak jenis perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai atau lebih tinggi dari standar – standar yang telah ditetapkan. Contoh sistem ini tidak meliputi pembayaran upah kerja lembur, upah untuk waktu tidak bekerja, atau upah diferensial berdasarkan *shifts*. Begitu juga, istilah itu pada umumnya digunakan dengan tidak mencakup pembayaran premi untuk pelaksanaan tugas – tugas yang berbahaya¹⁵.”

Dari pengertian tersebut dapat dinyatakan bahwa dalam praktik penerimaan insentif, tidak semua penerimaan diatas jam kerja normal di kategorikan sebagai insentif. Dalam hal ini insentif merupakan bonus atas prestasi kerja yang baik dari karyawan kepada perusahaan tempat, yang memperkerjakannya atau bukan status sebagai karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa :

Insentif adalah suatu bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi kepada karyawan organisasi.¹⁶

Dari beberapa pengertian tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa sistem penerimaan Insentif dari perusahaan adalah sebagai bentuk apresiasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dan semangat untuk melakukan pekerjaan sehingga pihak pemberi dan penerima insentif sama – sama saling menguntungkan terutama dalam hal financial. Pada umumnya insentif tersebut dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi oleh perusahaan/organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Dalam kaitan ini produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting dengan manfaat perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan

¹⁴ Kadarisman, **Manajemen Kompensasi**, Raja Grafindo Persada, 2012 Hal 182

¹⁵ Kadarisman , Loc. Cit. Hal 194

¹⁶ Mangkunegara, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung ,2011 Hal 89

bekerja seadanya atau tidak optimal dalam sistem kompensasi yang menerima jumlah tetap, dan akan bekerja secara maksimal bila mana unjuk kerjanya berkaitan dengan *reward* yang merupakan pelengkap dan salah satu bagian dari sistem kompensasi di luar gaji dan upah yang bersifat tetap dan tunjangan – tunjangan lainnya.

Karena sistem sebagai sekumpulan prosedur atau syarat yang harus di penuhi untuk sebuah tujuan dan insentif merupakan tambahan balas jasa yang di terima dalam bentuk uang yang di sebut bonus untuk meningkatkan gairah kinerja atau produktivitas pekerja . Maka dapat di simpulkan bahwa sistem penerimaan insentif (bonus) adalah seperangkat prosedur yang harus di penuhi untuk memperoleh tambahan penghasilan dalam bentuk uang dari hasil kinerja atau produktivitas seseorang atau kelompok.

2.1.2.2 Manfaat Sistem Penerimaan Insentif

Dengan adanya penambahan pendapatan melalui penerimaan insentif (bonus) yang di tetapkan oleh perusahaan, maka akan memberikan manfaat dari segi finansial para pekerja. Sehingga, dengan adanya penambahan tersebut dapat di gunakan sebagai penunjang ekonomi para perkerja dan keunggulan kompetitif bagi perusahaan pemberi insentif tersebut. Menurut Kadarisman(2012) mengemukakan bahwa :

Pada dasarnya, tujuan pokok dari semua program insentif (*incentive plan*) adalah untuk meningkatkan produktivitas para pekerja/karyawan untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program – program insentif membayar seseorang atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya¹⁷.

Atau bisa di jelaskan bahwa manfaat dari penerimaan insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan/pekerja dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya atau mensejahterakan pekerja. Sedangkan bagi perusahaan, manfaat pemberian insentif kepada pekerja merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efesiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi salah satu hal yang sangat penting.”

¹⁷ Kadarisman, loc.cit, Hal 201

Hal ini sejalan dengan pendapat yang di nyatakan Handoko (2011) yang mengemukakan bahwa :

Manfaat Sistem penerimaan Insentif pada hakikatnyan adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan – tujuan organisasi/perusahaan dengan menawarkan perangsang financial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar. Perbedaan tipe insentif di tunjukkan pada tipe perilaku karyawan yang berbeda pula¹⁸.”

Dengan demikian, dapat di jelaskan bahwa sistem penerimaan insentif antara lain adalah untuk meningkatkan loyalitas pekerja dan kinerja pekerja untuk lebih semangat untuk bekerja serta untuk memeperkuat kesetiaan dan ketertarikan karyawan pada perusahaan, memberi ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya, memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik serta nyaman, membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, mengurangi kecelakaan, dan kesalahan kerja serta kerusakan peralatan perusahaan, dan meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

2.1.2.3 Jenis – Jenis sistem penerimaan insentif (Bonus)

Menurut Diansyah (2017) sistem penerimaan insentif yang umum di terapkan oleh organisasi kepda pekerja yaitu:

1. Sistem waktu

Dalam sistem ini, besarnya kompensasi di tetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem hasil

Dalam sistem ini besarnya insentif di tetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, liter, meter, dan kilogram.

¹⁸Handoko Hanit, Manajemen Personalian Sumberdaya Manusia Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta, 2011 Hal 176

3. Sistem Borongan

Pengupahan penetapan besar balas jasa berdasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakan. Jadi, besar kecilnya balas jasa yang di terima tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.¹⁹

Sedangkan menurut Marsusanti dkk, sistem penerimaan insentif (bonus) yaitu sebagai berikut:

1. Sistem Poin

sistem ini memberikan insentif atau bonus sesuai dengan banyaknya poin yang di kumpulkan dari hasil penyelesaian jasa.

2. Sistem Performa

Sistem performa di nilai atas kinerja, artinya tingkat persentase kinerja sesuai dengan prosedur yang di tetapkan sehingga layak untuk menerima bonus atau insentif²⁰

Berdasarkan jenisnya, insentif dapat di gololongkan menjadi dua yaitu: insentif material dan non- material. Menurut siagian dalam Kadarisman (2013), insentif material dapat di bagi sebagai berikut:

- 1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan

¹⁹ Rina Oktaviani, Sistem Bonus Untuk Driver Pada Perusahan Gojek Menurut Hukum Islam, IAIN Purwokerto, 2019 Hal 39

²⁰ Marsusanti Dkk, Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Driver Gojek, Jurnal Swabumi Vol.6 No.2 September 2018 Hal 128-132

sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

- 2) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) *Profit Share*, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- 4) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
 - a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
 - b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.²¹

2.1.2.4 Indikator Sistem Penerimaan Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang atau fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

²¹ Kadarisman Ibid Hal 210

Indikator sistem penerimaan insentif dalam suatu perusahaan dituangkan secara jelas dan sederhana berdasarkan ketentuan standar kerja. Beberapa indikator dalam sistem penerimaan insentif menurut ranupanjodo dalam Mangkunegara (2011), adalah sebagai berikut:

1. Sistem Pembayaran sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan itu sendiri.
2. Insentif yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan pendapatan karyawan.
3. Sistem pembayaran insentif hendaknya dilakukan secepat mungkin
4. Standar kerja hendaknya di tentukan secara hati – hati, standar kerja yang terlalu tinggi dan sama tidak ada baiknya.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.²²

Sedangkan menurut Lijan dan Sarton (2019) indikator sistem penerimaan insentif adalah sebagai berikut :

1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
2. Sistem penerimaan insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.

²² Mangkunegara, Op.Cit,Hal 89

3. Pelaksanaan sistem penerimaan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan indikator tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan indikator yang di kemukakan oleh Lijan dan sarton (2019). yaitu (1) sistem pembayaran yang sederhana dan mudah di pahami, sestem penerimaan insentif memberikan motivasi kerja (3) sistem insentif dapat meningkatkan kinerja secara langsung, (4) sistem pembayaran/penerimaan hendaknya dilakukan secepat mungkin (5) Penetapan standar kerja dapat di pahami oleh pekerja dan dilaksanakan oleh perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian penelitian sebelumnya yang dilakukan di sejumlah tempat hasil penelitian tersebut di jadikan sebagai pembanding dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian dalam bentuk skripsi atau jurnal yang di jadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2015) yang berjudul pengaruh kesesuaian kompensansi terhadap kecenderungan kecurangan. Penelitian ini dilakukan pada pemerintah daerah kabupaten siak sri indrapura. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa kompensasi atau bonus berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan atau *fraud*.

Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Amalia yaitu penggunaan kompensasi yang didalamnya menyangkit insentif (bonus) sebagai variabel independen (x) dan kecurangan (*fraud*) sebagai variabel dependen (y). Perbedaan dalam penelitian ini adalah objek penelitian. Dimana dalam penelitian terdahulu dilakukan pada pegawai pemerintahan sedangkan dalam penelitian dilakukan terhadap mitra kerja suatu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Prasetya Argarini (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap *Fraud* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan BMT Bumi Sejahtera Amanah, BMT Mitra Utama, BMT Pertiwi Jaya, BMT Berkah, dan BMT Pelita Insan di Wonosari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Eka Prasetya (2015) yaitu penggunaan kompensasi yang di dalamnya mencakup insentif sebagai variabel independen (X) dan *fraud* sebagai variabel dependen (Y). Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada jabatan objek penelitian dimana, dalam penelitian terdahulu melakukan penelitian terhadap karyawan perusahaan, sedangkan peneliti melakukan penelitian kepada mitra perorangan perusahaan atau bukan berstatus karyawan, namun memiliki komitmen yang hampir sama dengan karyawan perusahaan pada umumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Benedicta Mega Haryanti (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Perbankan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi karyawan terhadap kecenderungan kecurangan pada perusahaan perbankan.

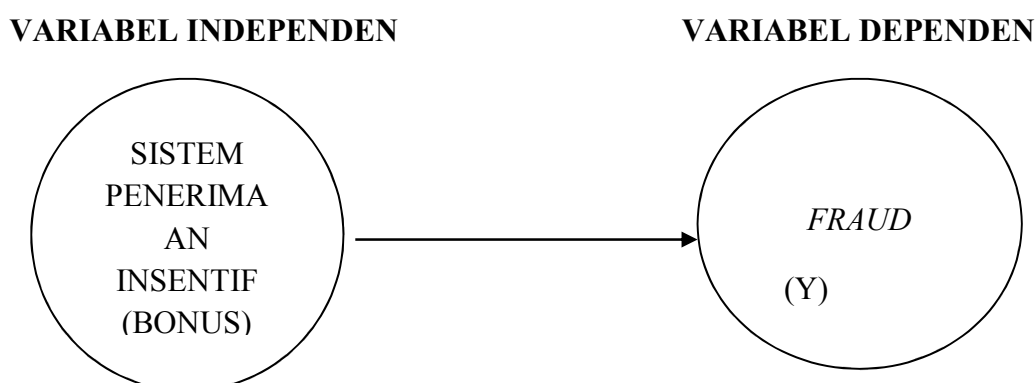
Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Benedicta Mega Haryanti (2018) yaitu kompensasi yang di dalamnya terdapat insentif sebagai variabel independen (X1) dan kecurangan sebagai variabel dependen (Y). Perbedaan terletak pada objek yang diteliti dimana, objek dalam penelitian ini dilakukan terhadap karyawan/pegawai perbankan dan dalam penelitian ini yang menjadi

variabel independen adalah hanya merupakan bagian dari variabel independen penelitian terdahulu.

2.3. Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian

Kerangka berpikir di maksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan dan mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang di teliti berdasarkan batasan, dan rumusan masalah, berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah di kemukakan dapat di jelaskan bahwa untuk meningkatkan pendapatan *financial* driver gojek yang merupakan mitra dari PT. Gojek Indonesia yang beroperasi di Kota Medan memberikan insentif (Bonus) kepada mitra yang memenuhi syarat untuk memperoleh insentif tersebut. Namun kesempatan ini menjadi indikasi bagi para driver gojek untuk melakukan kecurangan (*fraud*) sebagai jalan untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi di luar upah yang di terima dengan mencari cela dari sistem penerimaan insentif yang di tetapkan perusahaan.

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir



2.4. Pengaruh Sistem Penerimaan Insentif Terhadap *Fraud*

Hubungan sistem penerimaan insentif (Bonus) dengan kecurangan (*fraud*), dimana sistem penerimaan insentif merupakan suatu strategi yang dibuat perusahaan untuk mencapai tujuan dan sebagai balas jasa kepada karyawan

atau pekerja. Kesesuaian sistem penerimaan insentif akan membuat pekerja atau karyawan mendapatkan kepuasan sehingga tidak melakukan kecurangan untuk memaksimalkan keuntungan pribadi, maka diharapkan akan mengurangi kecurangan atau *fraud*. Pelaku *fraud* berusaha untuk mencari cela untuk memperoleh keuntungan melalui tindakan yang bersifat menipu tersebut. Perusahaan yang memberikan insentif (bonus) kepada karyawan atau pekerja tentunya bertujuan untuk membantu mensejahterakan karyawan dengan menambah penghasilan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012) menyatakan bahwa “sistem insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay For Performance Plan*)”. Sistem penerimaan insentif yang ditetapkan oleh perusahaan sering disalahgunakan oleh pekerja untuk melakukan kecurangan. Dimana, pekerja akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh insentif tersebut dari perusahaan sesuai dengan prosedur atau sistem yang telah ditetapkan.

Disisi lain, insentif yang diterima oleh pekerja, diyakini perusahaan dapat mendorong karyawan untuk lebih giat untuk bekerja. Sedangkan sistem penerimaan insentif (bonus) yang tidak sesuai diyakini mampu mendorong pekerja atau karyawan untuk melakukan *fraud* terhadap organisasi. Jika dihubungkan dengan *fraud*, maka faktor penyebab yang menjadi indikator dalam penelitian ini kesesuaian penghasilan di luar upah juga dapat menimbulkan *fraud*. Dengan sistem penerimaan insentif yang ditetapkan oleh perusahaan, para pekerja yang tidak jujur berusaha mencari celah untuk meningkatkan penerimaan dengan cara melakukan tindakan kecurangan atau *fraud*. Meskipun pihak gojek tidak mentoleransi adanya tindak kecurangan yang dilakukan. Namun, di beberapa kota di Indonesia sudah banyak kasus tentang kecurangan para mitra gojek khususnya ojol yang menimbulkan kerugian hingga ratusan juta rupiah.

Jika dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia (2015), dimana penerimaan karyawan/individu dalam aktivitas operasi perusahaan, hasilnya adalah berpengaruh positif. Sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh *Global Spire Research And Consulting* tingkat kecurangan terbagi atas Grab sebesar 5 persen dan Gojek dengan tingkat kecurangan lebih tinggi, yakni 30 persen. Berdasarkan hasil riset menunjukkan tingkat kecurangan ini cukup mengagetakan ada di level 5 persen sampai 30 persen yang diperoleh melalui *interview* dari *driver*. Angka tersebut berdasarkan estimasi jumlah *order fraud* dibandingkan dengan jumlah order yang diterima sesuai SOP (*Standart Operational Procedure*).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem penerimaan insentif driver gojek Kota Medan dengan *fraud*
- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem penerimaan insentif driver gojek Kota Medan *fraud*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat di golongan sebagai penelitian kuantitatif korelasional yaitu penelitian yang menggunakan angka dalam menguji hubungan antar variabel. Menurut Burns dalam Swarjana (2014) penelitian kuantitatif adalah

penelitian yang bersifat formal, obyektif, proses sistematis untuk menjelaskan, menguji hubungan, dan menguji interaksi antara penyebab dan akibat di antara variabel – variabel penelitian²³.” Dapat di nyatakan bahwa dalam penelitian ini, peneliti melakukan berbagai pengujian terhadap variabel – variabel penelitian.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada driver gojek yang beroperasi di kota Medan. Penelitian ini dilakukan pada bulan maret 2020. Peneliti memilih untuk meneliti driver gojek kota medan karena peneliti mudah menjangkau para driver gojek untuk memperoleh data. penelitian ini dilakukan pada bulan juni 2020.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang di teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver gojek yang beroperasi di kota Medan. Menurut Sugiyono yang mengemukakan bahwa :**“sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi²⁴”**. Atau dapat di nyatakan bawah sampel di dapat kan dari populasi sesuai kriteria yang di teliti sehingga tidak terjadi kekeliruan dalam pengambilan kesimpulan. Sedangkan menurut Suharsimi (2010) **“Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti²⁵”**. Oleh sebab itu, maka sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi driver gojek yang beroperasi di kota Medan.

Menurut Hair dkk, dalam Sugiarto (2017) merekomendasikan jumlah sampel minimum apa bila populasi tidak diketahui adalah lima (5) kali dari jumlah indikator yang terdapat di koesioner²⁶. Indikator dalam penelitian ini terdiri dari 5 indikator dari variabel bebas dan 4 indikator dari variabel terikat. Total indikator dalam penelitian ini adalah 9 indikator, sehingga minimal sampel yang di perlukan dalam penelitian ini adalah $5 \times 9 = 45$ sampel. Terknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *accidental sampling*. Metode *accidental sampling* adalah metode pengambilan sampel yang secara kebetulan. Artinya peneliti secara langsung membagikan koesioner kepada para driver gojek yang beroperasi di kota medan sesuai dengan jumlah sampel yang telah di tentukan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

²³Ketut Swarjana, Metode Penelitian Kesehatan, Edisi Revisi, Penerbit Andi.2014 Hal 3

²⁴Sugiyono , Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D, Bandung Alfabeta,CV, 2017 Hal 72

²⁵Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian, Edisi Revisi, Pt Rineka Cipta, 2012 Hal 174

²⁶Sugiarto Metodologi Penelitian Bisnis, Yogyakarta, Andi, 2017

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data terkait permasalahan penelitian yang diambilnya. Prosedur ini sangat penting agar data yang didapatkan dalam penelitian berupa data yang valid, sehingga menghasilkan kesimpulan yang juga valid. Teknik pengumpulan data terdiri dari 3 cara, yaitu:

1. Teknik pengumpulan data observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung keadaan atau situasi dari subjek penelitian.

2. Teknik pengumpulan data angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada subjek penelitian terkait topik yang diteliti.

Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Suharsimi (2010) mengemukakan bahwa :**“kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal – hal yang ia ketahui”**²⁷. Kuesioner yang disebar berupa kuesioner dan beberapa pertanyaan kepada responden mengenai masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah responden yang menjawab kuesioner.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) yang dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Nur Indriantoro dan Bambang Supromo dalam Vredy). Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang berupa butir pernyataan untuk variabel bebas dan terikat. Kuesioner yang diberikan oleh peneliti petunjuk pengisian kuesioner yang dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

3.4 Defenisi Operasional Variabel

²⁷Suharsimi arikunto loc.cit, Hal 194

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel dari penelitian ini adalah terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Operasional untuk pengujian hipotesis yang dilakukan adalah :

1. Sistem Penerimaan Insentif (Bonus)

Variabel independen pada penelitian ini adalah persepsi sistem penerimaan insentif (bonus). Variabel independen atau sering diartikan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Sistem Penerimaan Insentif (bonus) adalah seperangkat prosedur yang harus dipenuhi untuk memperoleh tambahan penghasilan berupa bonus dalam bentuk uang dari hasil kinerja atau produktivitas seseorang atau kelompok. Ada 5 hal yang menjadi indikator dalam penelitian ini yaitu :

1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
2. Sistem penerimaan insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.
3. Pelaksanaan sistem penerimaan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

2. *Fraud*

Variabel dependen pada penelitian ini adalah *Fraud*. Variabel dependen sering di artikan sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau independen. *Fraud* dapat di istilahkan sebagai kecurangan yang mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum, yang di lakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya menipu atau memberikan gambaran keliru kepada pihak lain, yang dilakukan oleh orang – orang baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Kecurangan dirancang untuk memanfaatkan peluang secara tidak jujur, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain (Karyono 2013).

Indikator yang mendasari penelitian mengenai variable *Fraud* adalah indicator teori GONE. Indicator ini terdiri dari 3 yaitu: *Greed* (keserakahan), *Opportunity* (kesempatan), *Need* (kebutuhan), *Exposure* (pengungkapan).

3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau daftar pernyataan ini berisi tentang variable bebas (sistem penerimaan insentif), variable terikat (*Fraud*) yang menggunakan skala sikap model likert. Skala sikap digunakan untuk mengetahui penilaian seseorang terhadap suatu hal. Dalam skala sikap ini, responden menyatakan persetujuannya dan ketidaksetujuannya terhadap sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

Didalam instrument penelitian, peneliti menggunakan 5 skor Skala Likert untuk mengetahui Persepsi driver gojek mengenai Sistem Penerimaan Insentif dan *Fraud*, yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Tabel 3.1

Skor Skala Likert

Skor	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Tabel 3.2

Kisi – kisi Instrument Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Butir
1	Sistem Penerimaan Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Pembayaran Cukup Sederhana • Upah Insentif Memberikan Motivasi Kerja • Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat • Penentuan Standar Kerja • Besarnya jumlah Insentif Yang Di Terima 	1,2 3,4 5,6 7 8,9
2	Fraud	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Greed</i> (keserakahan), • <i>Opportunity</i> (kesempatan), • <i>Need</i> (kebutuhan), • <i>Exsposure</i> (pengungkapan) 	1,2 3,4 5,6 7,8

3.6. Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Pengertian validitas menurut Husein dalam Jazona bahwa “Suatu Derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur”. Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya. Untuk melakukan uji validitas ini, dapat menggunakan teknik analisis korelasi *bivariate pearson* (Gendro dalam Vredy). Koefisien korelasi item-total dengan *bivariate pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$R_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Dimana:

R_{ix} = Koefisien korelasi item-total (bivariate pearson)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika r hitung $\geq r$ table maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap total skor, maka dinyatakan valid. Jika r hitung $< r$ table maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap total skor, maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali dalam waktu yang berbeda. Menurut Edy Supriyadi (2014) mengemukakan bahwa : **Uji Reabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran instrument apabila instrument tersebut di gunakan**

lagi sebagai alat ukur suatu objek²⁸. Untuk uji reabilitas digunakan Metode *Cronbach*. Menurut Gendro dalam vredy, suatu instrument dikatakan reliable jika nilai alpha lebih besar dari t table. Metode ini banyak dipakai karena rumus yang digunakan tidak terpengaruh jika varian dan kovarian dari komponen - komponen tidak sama.

$$\text{Rumus } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 XL}{\sigma^2 x} \right]$$

Dimana:

α = *Cronbach's Coefficient alpha* atau reliabilitas instrument

K = Jumlah pecahan atau banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 XL$ = total dari varian masing –masing pecahan

$\sigma^2 x$ = Varian dari total skor

Jika nilai alpha >0.7 artinya reabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha >0.80 ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

3.7. Teknik Analisi Data

Sebagaimana telah dikemukakan pada bab sebelumnya, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem penerimaan insentif berpengaruh terhadap *fraud*. Oleh karena itu untuk menganalisis masalah penelitian tersebut akan menggunakan metode regresi linear sederhana dengan bantuan program software SPSS. Adapun teknik analisis yang digunakan sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Menurut Iman pada Vredy statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskripsi mengenai variable penelitian. Penelitian menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai distribusi data penelitian yang memiliki kesamaan kategori dengan menggunakan table distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan rata-rata, median, deviasi standard, nilai maksimum, dan jumlah data penelitian.

²⁸Edy Supriyadi, *Spss+Amos*, Penerbit In Media, 2014 Hal 29

Pembuatan tabel distribusi dilakukan dengan menentukan kelas interval, menghitung rentang data, dan menentukan panjang kelas. Menurut Sugiyono dalam Vredy, untuk menentukan jumlah kelas interval dapat dihitung dengan rumus Sturges sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K = Jumlah kelas interval

N = Jumlah data observasi

Log = Logaritma

Menghitung rentang data dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Data} = \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai minimum} + 1$$

Menghitung panjang kelas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang Data} / \text{Jumlah kelas}$$

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi kategori berdasarkan Mean ideal (Mi) dan Standard deviasi ideal (SDi). Rumus untuk mencari Mid an SDi adalah:

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$\text{Standard Deviasi (SDi)} = \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})$$

Sedangkan untuk mencari kategori sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = < (\text{Mi} - \text{SDi})$$

$$\text{Sedang} = (\text{Mi} - \text{SDi}) \text{ s/d } (\text{Mi} + \text{SDi})$$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variable dependen, variable independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Menurut Singgih dalam Vredy model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistik.

- Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih baik adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

- Analisis Statistik

Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan pula melalui analisis statistik yang salah satunya dapat dilihat melalui *Kolmogorov Smirnov Test* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 = Data residual terdistribusi normal

H_1 = Data residual tidak terdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi $\alpha > 0,05$, maka keputusannya adalah menerima H_0 , yang berarti data berdistribusi normal
- Jika signifikansi $\alpha < 0,05$, maka keputusannya adalah tolak H_0 , yang berarti data berdistribusi tidak normal

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Gendro dalam Vredy (2015), uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji park, meregresikan nilai residual ($Lnei_2$) dengan masing-masing variabel independen. Analisis uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dan analisis statistik.

- Analisis Grafik

Analisis grafik plot antara nilai variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residualnya ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *distudentized*. Dasar analisis:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergabung, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *Heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

- Analisis Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya *heterokedastisitas* adalah uji *Glejser*. Uji *Glejser* bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian statistik adalah:

- .Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi *heterokedastisitas*
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi *heterokedastisitas*

3.8. Pengujian Hipotesis

Menurut marsono (2014) “**uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel**²⁹”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear sederhana. Untuk mengetahui sejauh mana sistem penerimaan insentif berpengaruh terhadap fraud.

1. Uji t (Secara Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Uji t adalah pengujian untuk melihat besarnya pengaruh sistem penerimaan insentif secara parsial terhadap *fraud* mengetahui signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam menguji hipotesis adalah:

1. Menentukan hipotesis yaitu H0 dan H1
2. Menghitung besarnya t penelitian

Besarnya t penelitian terdapat pada hasil perhitungan spss

3. Menghitung besarnya angka t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Tarif signifikan 0,05 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$ atau $32 - 2 = 29$

4. Menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Jika $t \text{ penelitian} > t \text{ tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima

Jika $t \text{ penelitian} < t \text{ tabel}$, maka H0 diterima dengan H1 ditolak

5. Membuat keputusan apakah terdapat pengaruh X terhadap Y

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah mulai dari nol sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai

²⁹Marsono, Metode Penelitian Kuantitatif, Penerbit In Media, 2014 Hal 204

yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen.