

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, *REWARD AND PUNISHMENT*
DAN RELIGIUSITAS TERHADAP FRAUD PADA
PT. PLN (Persero) RAYON AIRMADIDI MINAHASA UTARA**

*THE EFFECT OF SUITABILITY OF COMPENSATION, REWARD AND PUNISHMENT AND
RELIGIOSITY ON FRAUD AT PT.PLN (Persero) RAYON AIRMADIDI MINAHASA UTARA*

Oleh :

Rianna Mialitha Purukan¹

Christoffel Kojo²

Victor P.K. Lengkong³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[millypurukan@gmail.com¹](mailto:millypurukan@gmail.com)

[christoffelkojo@gmail.com²](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

[kanakaisar@yahoo.com³](mailto:kanakaisar@yahoo.com)

Abstrak:Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi agar dapat memenuhi kebutuhannya. Sistem kompensasi juga berpotensi untuk membentuk perilaku dan kinerja individu. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi, *reward and punishment* dan religiusitas terhadap *fraud*. Jenis penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu pimpinan dan karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 35 orang dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial Kesesuaian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Fraud*. Secara parsial *Reward and Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Fraud*. Secara parsial Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Fraud*. Secara simultan Kesesuaian Kompensasi, *Reward and Punishment* dan Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *fraud* pada PT.PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan tetap terus mengontrol sistem manajemen perusahaan agar dapat meminimalisir terjadinya *fraud* dalam perusahaan.

Kata Kunci :*kesesuaian kompensasi, reward and punishment, religiusitas dan fraud*

Abstract:*Human resource management is a science or way of how to manage relationships and the role of resources (labor) that aims to maximize the achievement of work that has a high motivation and performance in order to meet their needs. Compensation systems also have the potential to shape individual behavior and performance. The purpose of this study is to determine the effect of the suitability of compensation, reward and punishment and religiosity on fraud. This type of research used quantitative research. Data collection techniques using a questionnaire. Population in this study are leaders and employees who are in PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi Utara Minahasa. The number of samples used was 35 people with a purposive sampling technique. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results show that partially Suitability Compensation affects positively and significantly on Fraud. Partially Reward and Punishment has a positive and significant effect on Fraud. Partially, religiosity has a positive and significant effect on fraud. The results show that simultaneous Suitability Compensation, Reward and Punishment and Religiosity has positive and significant effect on fraud at PT PLN (Persero) Rayon Airmadidi North Minahasa. Thus it can be concluded that the company continues to control the company's management system in order to minimize the occurrence of fraud in the company.*

Keywords: *suitability of compensation, reward and punishment, religiosity and fraud*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan di dunia bisnis era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Salah satu strategi yang harus di laksanakan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kualitas pelayanan dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki.

PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pelayanan penyediaan tenaga listrik kepada masyarakat. Listrik sudah menjadi kebutuhan semua orang, sehingga kebutuhan masyarakat akan listrik itu besar, sehingga individu dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Perusahaan selalu berusaha dalam memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa kompensasi yang sesuai dengan apa yang di lakukan karyawan terhadap perusahaan, agar karyawan dapat selalu bekerja dengan baik dalam pencapaian target perusahaan.

PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi selain memberikan kompensasi, dalam setiap pencapaian kerja karyawan yang memiliki prestasi, perusahaan selalu memberikan *reward* dengan apa yang telah dicapai. Simamora (2004:514) mendefinisikan *reward* adalah penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Religiusitas juga berperan dalam pencapaian kinerja agar dalam melakukan sesuatu individu dapat mengingat mana yang bisa di lakukan dan tidak bisa di lakukan. Terkait dengan semuanya hal yang juga perlu diperhatikan oleh perusahaan terlebih dalam *internal control*, karena menyangkut dengan semuanya itu bisa berpengaruh terhadap terjadinya *fraud*. *Fraud* adalah perilaku yang bertentangan dengan hukum, sehingga perlu di perhatikan agar kinerja perusahaan tetap optimal. *Fraud* tidak akan terjadi apabila kesesuaian kompensasi, *reward* and *punishment* dan religiusitas sudah sesuai sebagaimana mestinya..

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh:

1. Kesesuaian Kompensasi, *Reward and Punishment* dan Religiusitas terhadap *fraud* pada PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara
2. *Reward and Punishment* terhadap *fraud* pada PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara
3. *Reward and Punishment* *fraud* pada PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara
4. Religiusitas terhadap *fraud* pada PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Kesesuaian Kompensasi

Pangabean (2004:75) menjelaskan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus di hitung dan di berikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Adapun indikator dari kesesuaian kompensasi menurut Handoko (2005:185), Pembayaran Upah, Asuransi, Program-program pelayanan karyawan, Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

Reward and Punishment

Suwarto (2011:54) mendefinisikan *reward* (penghargaan) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Adapun indikator dari *reward and punishment* yaitu Gaji, Upah, Promosi (Kadarisman, 2012:122). Dan indikator *punishment* adalah Hukuman ringan, Hukuman sedang, Hukuman berat (Rivai dalam Koencoro, 2013:4).

Religiusitas

Mangunwijaya (1982) kalau agama menunjuk pada aspek formal yang berkaitan dengan aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban, religiuisitas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati oleh individu di dalam hati. Adapun indikator dari religiuisitas yakni Dimensi Keyakinan, Dimensi Praktek Agama, Dimensi Ihsan dan Penghayatan, Dimensi Pengetahuan Agama, Dimensi Pengamalan dan Konsekuensi (Glock dan Stark, 1996).

Fraud

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) berpendapat bahwa *fraud* merupakan perbuatan melawan hukum yang di lakukakan secara sengaja dengan tujuan tertentu seperti manipulasi, memberikan laporan yang keliru atau bentuk perbuatan lain yang di lakukan oleh pihak tertentu baik dalam organisasi maupun yang dari luar organisasi. Adapun indikator dari *fraud* yaitu *Opportunity* (Kesempatan), *Greed* (Sikap serakah), *Need* (Tingkat Kebutuhan), *Exposure* (Pengungkapan) (Simanjuntak, 2008:4 dalam Nur Asiah, 2012).

Penelitian Terdahulu

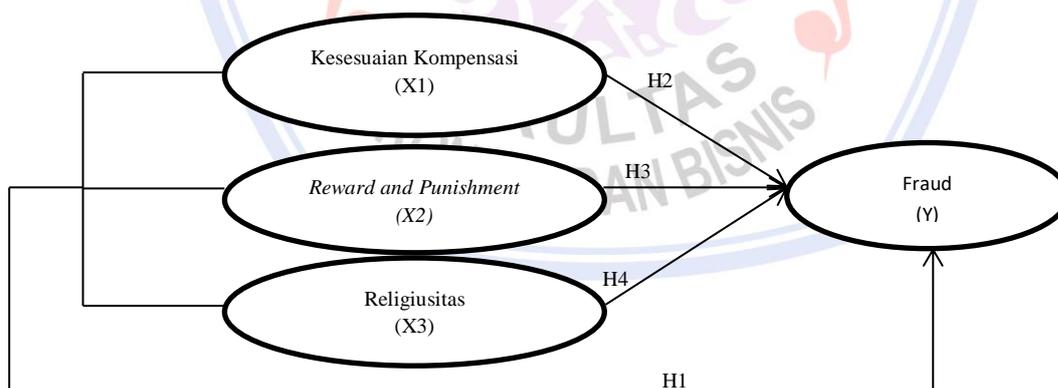
Wibisono (2015) mengenai Pengaruh *Reward and Punishment* dan *Job Rotation* pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Angkatan 2012 Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan *reward and punishment, job rotation* berpengaruh simultan terhadap *fraud*.

Penelitian Putra (2015) mengenai Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Cafe Detuik). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hubungan antara pemberian *reward* dan *punishment* berada pada kategori cukup baik.

Bhagaskoro (2015) mengenai Pengaruh Penerapan Metode *Reward*, Insentif dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sinarmas Multifinance di Semarang). Hasil penelitian ini menunjukkan menunjukkan bahwa variabel *reward*, insentif dan *punishment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Triana, Nurhasanah, Senjiati (2016) mengenai Pengaruh Tingkat Religiuisitas Dan *Disposable Income* Mahasiswa Fakultas Syar'iah Unisba Terhadap Minat Menabung (Studi Pada Bank BRI Syariah Kantor Kas Unisba). Hasil penelitian menunjukkan Tingkat religiuisitas dan *disposable income* berpengaruh secara signifikan terhadap minat menabung di bank syariah kantor kas Unisba baik secara parsial maupun simultan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka berpikir

Sumber: Kajian teoritik dan kajian empirik, 2019

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga Kesesuaian Kompensasi, *Reward and Punishment*, dan Religiuisitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*
- H2 : Diduga secara parsial Kesesuaian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*
- H3 : Diduga secara parsial *Reward and Punishment* berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*
- H4 : Diduga secara parsial Religiuisitas berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*.

	X1.6.1	0.530	Valid		
	X1.7.1	0.618	Valid		
	X1.8.1	0.594	Valid		
<i>Reward and Punishment</i> (X2)	X2.1.1	0.619	Valid	0.742	Reliabel
	X2.2.1	0.696	Valid		
	X2.3.1	0.654	Valid		
	X2.4.1	0.539	Valid		
	X2.5.1	0.523	Valid		
	X2.6.1	0.594	Valid		
Religiusitas (X3)	X2.7.1	0.405	Valid		
	X3.1.1	0.369	Valid	0.737	Reliabel
	X3.2.1	0.669	Valid		
	X3.3.1	0.555	Valid		
	X3.4.1	0.900	Valid		
	X3.5.1	0.555	Valid		
X3.6.1	0.692	Valid			
<i>Fraud</i> (Y)	Y.1.1	0.532	Valid	0.720	Reliabel
	Y.2.1	0.723	Valid		
	Y.3.1	0.536	Valid		
	Y.4.1	0.646	Valid		
	Y.5.1	0.524	Valid		
	Y.6.1	0.652	Valid		
	Y.7.1	0.665	Valid		

Sumber: Olahan Data, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Untuk valid dimana seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,3. Untuk reliabel dikarenakan koefisien *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Makna dari hasil uji reliabel yaitu semua instrumen dalam penelitian ini apabila dilakukan pengujian ulang dapat menghasilkan hasil yang sama untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel penelitian pada karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Uji Multikolinearitas

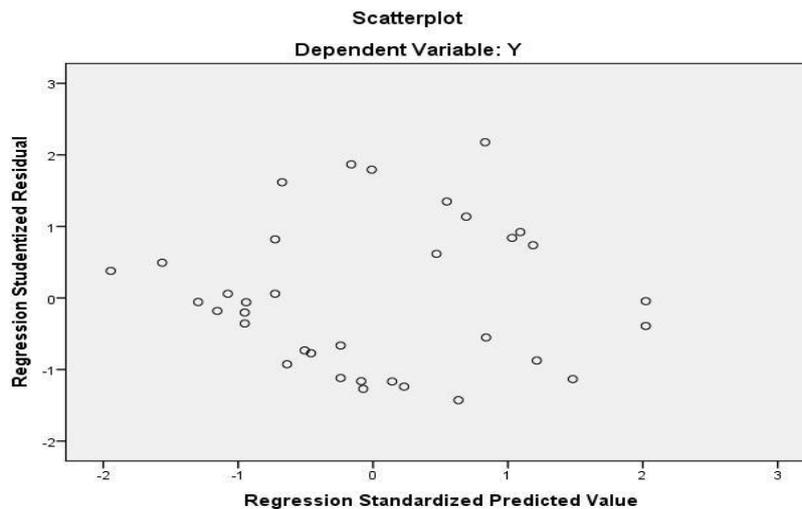
Tabel. 2. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kesesuaian Kompensasi	,310	3, 211
	Reward And Punishment	,422	2, 372
	Religiusitas	,602	1, 660

Sumber: Olahan Data, 2019

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel pendidikan, penempatan dan kepuasan kerja dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antara variabel (multikolinearitas) karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$.

Uji Heterokedastisitas

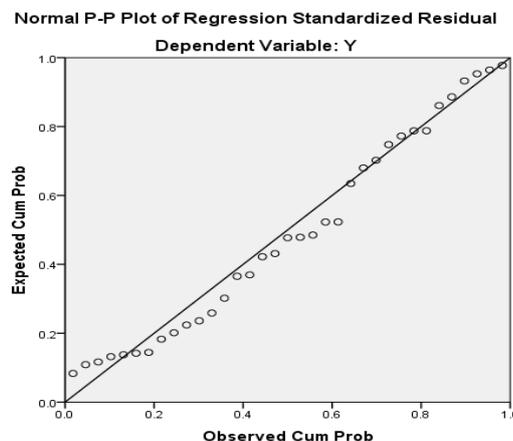


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan Data, 2019

Gambar 2. Grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel *fraud* (Y) di PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara.

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Olahan Data, 2019

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Analisis Linear Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan SPSS. Nilai hasil perhitungan adalah seperti pada table berikut ini:

Tabel. 3. Koefisien Regresi Uji t dan Uji F

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-14,354	5,927		-2,422	,021
	X1	,410	,140	,399	2,938	,222
	X2	,329	,104	,369	3,170	,000
	X3	,721	,250	,281	2,884	,008

Sumber: Olahan Data, 2019

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.084	3	90.695	47.977	.000 ^b
	Residual	58.602	31	1.890		
	Total	330.686	34			

Sumber :Olahan data, 2019

Persamaan dari regresi ini menjelaskan bahwa:

$$Y = -14,354 + 0,410 + 0,329 + 0,721 + e$$

1. Konstanta sebesar -14.354, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar -14.354.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,410 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kesesuaian Kompensasi maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,410. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,329 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *Reward and Punishment* maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,329. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,721 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Religiusitas maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,329. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Uji F dan Uji t

Perumusan hipotesis yang diuji, telah dikemukakan pada sebelumnya dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara Kesesuaian Kompensasi (X1) dengan *Fraud* (Y)
Hasil perhitungan SPSS di peroleh t hitung (2.938) > t tabel (2.037), maka Kesesuaian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*. Maka secara parsial Kesesuaian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*.

2. Hubungan antara *Reward and Punishment* (X2) dengan *Fraud* (Y)
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (3.170) > t tabel (2.037), maka *Reward and Punishment* berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*. Maka secara parsial *Reward and Punishment* berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*.
3. Hubungan antara Religiusitas (X3) dengan *Fraud* (Y)
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (2.884) > t tabel (2.037), maka Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*. Maka secara parsial Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*.
4. Hubungan antara Kesesuaian Kompensasi, *Reward and Punishment* dan Religiusitas dengan *Fraud*
Hasil perhitungan SPSS di peroleh f hitung (47.977) > f tabel (2.901), maka secara simultan Kesesuaian Kompensasi, *Reward and Punishment* dan Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *Fraud*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap *Fraud*

Hasil pengujian hipotesis bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *fraud*. Hal ini berarti kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap *fraud* tetapi belum tentu bisa mengurangi *fraud*, karena kecurangan juga dapat terjadi karena adanya tekanan yang meskipun kompensasi yang diberikan sudah sesuai. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Sunaryo, Paramita, dan Raissa (2019) bahwa kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *fraud*.

Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap *Fraud*

Hasil pengujian hipotesis bahwa *reward and punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Fraud*. Berarti *reward and punishment* berpengaruh terhadap *fraud*, karena faktor-faktor kebutuhan lainnya yang menyebabkan *fraud* tetap meningkat. Hasil pada penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Wibisono (2018) yang mendapati *reward and punishment* berpengaruh negatif terhadap *fraud*.

Pengaruh Religiusitas Terhadap *Fraud*

Hasil pengujian hipotesis bahwa Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap *Fraud*. Berarti religiusitas berpengaruh terhadap *fraud*, tetapi ada faktor-faktor kebutuhan lainnya yang menyebabkan *fraud* tetap meningkat. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Urumsah, Wicaksono dan Hardianto (2018) menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap *fraud*.

Kesesuaian Kompensasi, *Reward and Punishment*, dan Religiusitas Terhadap *Fraud*

Hasil pengujian hipotesis bahwa kesesuaian kompensasi, *reward and punishment*, dan religiusitas secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *fraud*. Artinya jika ada peningkatan dari Kesesuaian Kompensasi, *Reward and Punishment*, dan Religiusitas maka variabel *Fraud* akan meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Thobiyatun (2009) yang mendapati ada pengaruh antara Variabel Kesesuaian Kompensasi terhadap *Fraud*.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kesesuaian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Fraud* pada PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara
2. Variabel *Reward and Punishment* berpengaruh signifikan terhadap *Fraud* pada PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara .
3. Variabel Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *Fraud* pada PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara

4. Variabel Kesesuaian Kompensasi, *Reward and Punishment* dan Religiusitas secara simultan berepengaruh signifikan terhadap *Fraud* pada PT. PLN (Persero) Rayon Airmadidi Minahasa Utara

Saran

1. Pengukuran sebaiknya selain dengan menggunakan kuesioner, perlu diperkuat dengan wawancara sehingga data yang diperoleh dari responden akan lebih valid.
2. Penelitian berikutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *fraud* seperti *job rotation*, budaya organisasi, keefektifan pengendalian internal.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*). (2012). *Report To The Nation on Occupational Fraud dan Abuse*. www.whistleblowing.com.au.
- Ancok, D., dan Suroso N. (1994) *Psikologi Islami: Solusi Islam dan Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bhagaskoro, H. (2015). *Pengaruh Penerapan Metode Reward, Insentif dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro. <http://eprints.dinus.ac.id/17149>. Di akses 12 Maret 2019
- Egita, E., dan Mahfiroh S. (2015). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, *Reward and Punishment* dan Religiusitas Terhadap *Fraud*. *Jurnal ekonomi, bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, vol. 20, no. 04. <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba.article.view.1234>. Di akses 22 Februari 2019
- Fatmawati, D. (2015). *Pengaruh Pendapatan, Religiusitas, dan Informasi Terhadap Intensi Menabung*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. http://eprints.uny.ac.id/27752/1/SKRIPSIDESY%20FATMAWATI_11404241040. Di akses 17 Maret 2019
- Handoko. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- _____. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. UGM, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Istiqomah, N.L. (2017). *Analisis Pengaruh Reward and Punishment, Job Rotation dan Religiusitas Terhadap Fraud Pada BMT di Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. <http://digilib.uin-suka.ac.id/28693>. Di akses 20 Maret 2019
- Putra, P.D.Y.P. (2015). Pengaruh Pemberian *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai. *JBPTUNIKOMPP*. <https://elib.unicom.ac.id>. Di akses 18 Maret 2019
- Suwarto, F.X. (2011). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Sutrisno, E.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.:Jakarta*.
- _____. .2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Triana, N., Nurhasanah, N., dan Senjiati, I.H. (2016). Pengaruh Tingkat Religiusitas dan *Disposable Income* Mahasiswa Fakultas Syariah Unisba Terhadap Minat Menabung. *Jurnal Ekonomi*. vol. 2. http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/perbankan_syariah/article/view/3387/0. Di akses 29 Maret 2019

Wibisono, P.W. (2015). *Pengaruh Reward and Punishment dan Job Rotation Terhadap Fraud*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. <https://eprints.uny.ac.id/15981>. Di akses 1 April 2019

