

PENGARUH AUDIT INTERNAL TERHADAP PERILAKU KECURANGAN DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI

Rini Febrianti

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas langlangbuana
Rinifebrianti12@gmail.com

Abstrak: Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Hanukarya Bandung. Metode analisis yang digunakan adalah rumus Korelasi Pearson dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel digunakan metode Determinasi. Metode Statistik yang digunakan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, untuk menguji hipotesis yang di gunakan adalah uji t dan diolah dengan menggunakan program SPSS 23.0 For Windows. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Audit Internal Terhadap Perilaku kecurangan dan Penilaian Kinerja Karyawan Sudah Baik.

Kata Kunci : Audit Internal, Perilaku Kecurangan dan Penilaian Kinerja

Abstract: *In this journal will be discussed and analyzed about the effect of 1) auditor professionalism on the performance of internal auditors, 2) locus of control on the performance of internal auditors and 3) auditor professionalism and locus of control on the performance of internal auditors. This research took place in one of the BUMN's in the city of Bandung, namely at PT INTI (Persero) as the research respondent. The proof of this research hypothesis uses non parametric statistics by using rank spearman, coefficient of determination, t test and test f. The results obtained in this study 1) auditor professionalism has a positive significant influence on the performance of internal auditors, 2) locus of control has a significant influence on the performance of internal auditors and 3) auditor professionalism and locus of control has an influence on the performance of internal auditors.*

Keywords: *Auditor Professionalism, Locus of Control and Internal Auditor Performance*

PENDAHULUAN

Latar belakang

Pada abad ke 21 ini, perkembangan perekonomian semakin hari semakin cepat berkembang sehingga perusahaan harus tetap bisa bertahan menghadapi persaingan-persaingan perusahaan lain, demi tercapainya tujuan perusahaan yang pada umumnya untuk bisa mendapatkan keuntungan yang semaksimal mungkin. Perusahaan dalam menjalankan usahanya harus terus melakukan perbaikan-perbaikan dalam kegiatannya ,

dalam hal ini perbaikan dilakukan dengan terlebih dahulu mengukur sistem yang ada, menganalisis, dan memutuskan apakah sistem tersebut perlu di perbaiki atau tidak .

Kasus kecurangan sudah menjadi Fenomenal Dalam hal ini auditor internal harus memperhatikan kemungkinan kemungkinan terjadinya kecurangan , kesalahan, manipulasi, inefisiensi, pemborosan, dan ketidakefektifan. Dan juga Penilaian kinerja terhadap karyawan sangat di perlukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan , dan untuk

menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam menentukan strategi kerja selanjutnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Hanukarya Bandung adalah salah satu koperasi pegawai negeri yang ada di kota Bandung , yakni menaungi empat instansi perusahaan diantaranya Puslitbang *tekmira*, Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia (PPSDM), Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur ,dan Puslitbang Geologi Kelautan . Seiring berjalannya aktivitas perusahaan, auditor internal menemukan kasus yang dapat menghambat kinerja perusahaan dan dapat dikatakan sebagai tindakan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Maka dari itu Audit Internal sangat di perlukan oleh perusahaan dalam mengatasi perilaku kecurangan dan juga penialain terhadap kinerja karyawan

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dapat di pergunakan untuk penyusunan skripsi , yang akan di analisis dan ditarik kesimpulan dari permasalahan yang ada dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Mengetahui besar pengaruh audit internal terhadap perilaku kecurangan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Hanukarya Bandung. Mengetahui besar pengaruh audit internal terhadap penilaian kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai republik Indonesia (KP-RI) Hanukarya Bandung.

Hasil penelitian yang dilakukan di harapkan bisa menjadi saran bagi pihak perusahaan dalam pelaksanaan proses audit internal perusahaan serta untuk memberikan penilaian terhadap karyawan dan mencegah adanya tindakan kecurangan. Dan juga di harapkan mampu memperoleh gambaran secara langsung bagaimana teori

pelaksanaan audit internal dalam menjalankan kegiatan perusahaan terutama terhadap Perilaku kecurangan dan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Audit

Menurut Kurnia Rahayu, Ely (2012 : 1) “Audit adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai informasi tingkat kesesuaian antara tindakan atau peristiwa ekonomi dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta melaporkan hasilnya kepada pihak yang membutuhkan, dimana audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.” Siti Kurnia Rahayu, Ely Suhayati (2012 : 1).

Audit Internal

Menurut Mulyadi (2013:29) “Audit Internal adalah pemeriksaan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah di patuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi”.

Kecurangan

Purba (2015:2) mengungkapkan bahwa kecurangan adalah setiap perbuatan tidak jujur (penyalahgunaan kedudukan/jabatan atau penyimpangan yang bertujuan mengambil uang atau harta atau sumber daya orang lain/organisasi melalui akal bulus, tipu muslihat, penipuan, kelicikan, penghilangan, kecurangan, saran yang salah, penyembunyian atau cara-cara lainnya yang dilakukan dengan sengaja oleh seseorang, yang mengakibatkan kerugian organisasi atau orang lain dan/atau menguntungkan pelaku.

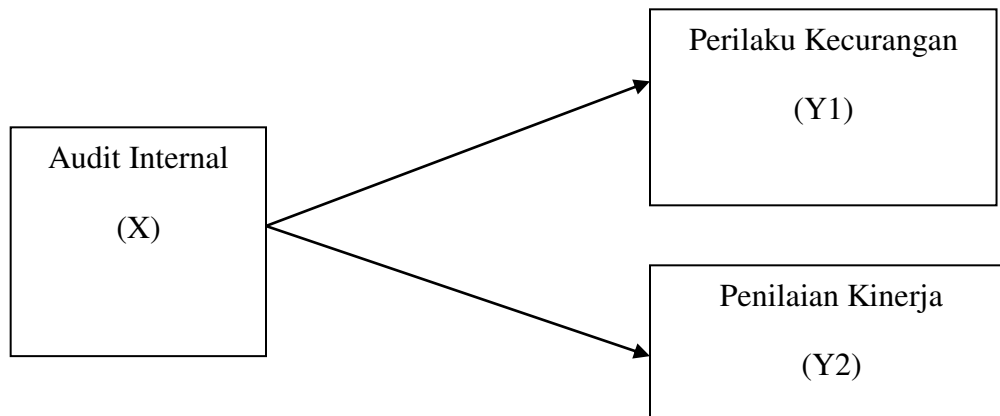
Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2016 : 87) Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan . Menetapkan apakah karyawan akan dipromosikannya, didemosikan dan atau balas jasanya dinaikan. Penilaian kinerja terhadap karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu, untuk memberikan informasi kepada pimpinan sebagai dasar pengambilan keputusan . Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2013:261), mengemukakan bahwa: Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seserang.”

Peranan Audit Internal sangat besar sekali dalam mencegah terjadinya kecurangan maupun dalam melakukan investigasi jika kecurangan sudah terjadi. Agoes (2012:216). Auditor internal sangat penting untuk mengawasi secara terus menerus struktur pengendalian intern perusahaan melalui idenifikasi dan investigasi tanda-tanda kecurangan yang mengindikasikan terjadinya suatu kecurangan Oleh karena itu , dengan adanya Audit Internal diharapkan dapat mencegah dan meminimalkan terjadinya

kecurangan yang ada di perusahaan/organisasi.

Sesuai dengan pengungkapan Hasibuan (2016 : 87) Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan . Menetapkan apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan dan atau balas jasanya dinaikan. Penilaian kinerja terhadap karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu, untuk memberikan informasi kepada pimpinan sebagai dasar pengambilan keputusan . Jika di lihat dari ruang lingkup audit internal salah satunya adalah audit manajemen adalah Suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, yang bertujuan apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis. Dan salah satu ruang lingkup audit manajemen adalah sumber daya manusia yang bertujuan untuk menilai apakah kebutuhan sumber daya manusia suatu perusahaan sudah terpenuhi dengan cara yang ekonomis, efisien dan efektif.



Berdasarkan kerangka pemikiran di hipotesis :

H1 : Terdapat pengaruh dari Audit Internal terhadap perilaku kecurangan Karyawan .

METODE PENELITIAN

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2013:1) adalah sebagai berikut: "Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditentukan, dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah."

Menurut Sugiyono (2014:147) menyatakan bahwa: "Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi". Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Sugiyono (2012:8) adalah sebagai berikut: "metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Operasionalisasi Variabel

Variabel Independen / Variabel Bebas (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Disini yang menjadi variabel independen adalah Audit Internal Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yang di pengaruhinya atau variabel yang menjadi

atas, maka penulis mengemukakan H2 : Terdapat pengaruh dari Audit Internal terhadap Penilaian Kinerja

akibat, Karena adanya variabel bebas. Disini yang menjadi variabel dependen adalah Perilaku Kecurangan dan Penilaian Kinerja.

Populasi atau Sumber Informasi

Saat melakukan penelitian seorang peneliti harus menentukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran, yang nantinya akan menjadi cakupan kesimpulan. Populasi adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sugiyono (2014:80).

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Penelitian Lapangan : yaitu teknik pengumpulan sejumlah data yang dilakukan secara langsung di tempat penelitian, yang dilakukan melalui teknik sebagai berikut :

- Wawancara : Pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan cara komunikasi langsung dengan pimpinan ataupun karyawan perusahaan yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti.
- Pengamatan : Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dan pencatatan secara otomatis .
- Kuisioner : Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan komunikasi

dengan sumber data secara tertulis.

- b. Studi Kepustakaan :Yaitu pengumpulan data dan informasi dimana data diperoleh dari data sekunder seperti buku-buku yang relevan dengan topik dan juga pengumpulan dokumen dari perusahaan yang diteliti .
- c. Internet :Yaitu pengumpulan data melalui media internet yang mempermudah mendapatkan Informasi mengenai hal-hal yang tidak bisa ditemukan di buku atau literature lainnya. Informasi di internet juga bisa dijadikan sumber yang mendukung penelitian.

Uji Validitas

Pengujian validitas instrument digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur di dalam melakukan fungsinya. Menurut Sugiyono(2014:121)

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan maksud menguji tingkat ketepatan atau keandalan kuesioner dalam mengukur. Hasil penelitian dikatakan reliabel, bila

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen (Sugiyono:261).

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Audit Internal (X) terhadap Perilaku kecurangan (Y1) dan Penilaian Kinerja (Y2). Dari hasil uji regresi akan diketahui apakah variabel Audit Internal (X) secara signifikan dapat menjadi prediktor bagi variabel Efisiensi Perilaku Kecurangan (Y1) dan Penilaian Kinerja (Y2).

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (Audit Internal) terhadap variabel Y (Perilaku kecurangan dan penilaian kinerja) maka digunakan analisis koefisien determinasi ganda dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono : 286

$$KD = r^2 X 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan dengan maksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hipotesis penelitian secara parsial sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Audit Internal(X) terhadap perilaku kecurangan (Y1).

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Audit Internal (X) terhadap perilaku kecurangan(Y1).

2. $H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Audit Internal (X) terhadap Penilaian Kinerja Karyawan (Y2).

$H_0 : b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Audit Internal (X) terhadap Penilaian Kinerja(Y2).

Selanjutnya untuk menguji hipotesis t hitung dihitung menggunakan rumus:

$$t = \frac{b}{S_b}$$

b = Koefisien regresi parsial sampel

S_b = Standar error koefisien regresi parsial

Apabila pengujian telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:
 Jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak

Jika t hitung < t tabel, maka H0 diterima
 Atau dengan kriteria pengujian:
 Jika *p-value* < 0,05, maka H0 ditolak
 Jika *p-value* > 0,05, maka H0 diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Korela

Correlations

		Audit Internal	Perilaku Kecurangan
Audit Internal	Pearson Correlation	1	.514**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	31	31
Perilaku Kecurangan	Pearson Correlation	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	31	31

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

Berdasarkan analisis diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa audit internal memiliki hubungan yang kuat terhadap Perilaku Kecurangan

Kinerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP_RI) Hanukarya .
 a. Hubungan Audit Internal terhadap Penilaian Kinerja

Correlations

		Audit Internal	Penilaian Kinerja
Audit Internal	Pearson Correlation	1	.279
	Sig. (2-tailed)		.129
	N	31	31
Penilaian Kinerja	Pearson Correlation	.279	1
	Sig. (2-tailed)	.129	

N	31	31
---	----	----

Berdasarkan analisis diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,279. Hal ini menunjukkan bahwa audit internal memiliki hubungan

yang lemah terhadap Penilaian Kinerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP_RI) Hanukarya.

Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.579	4.031		1.632	.113
	Audit Internal	.504	.156	.514	3.229	.003

a. Dependent Variable: Perilaku Kecurangan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.644	3.311		4.725	.000
	Audit Internal	.200	.128	.279	1.563	.129

a. Dependent Variable: Penilaian Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y1 = a + bX$

$$Y1 = 6.579 + 0,504X$$

$$Y2 = a + bX$$

$$Y2 = 15.644 + 0.200X$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah:

- Konstanta sebesar 6.579 artinya jika audit internal nilainya 0 maka Perilaku kecurangan nilainya 6.579
- Koefisien regresi variabel audit internal sebesar 0,504 artinya jika audit internal mengalami kenaikan satu satuan, maka Perilaku Kecurangan akan mengalami peningkatan sebesar 0,504 satuan.

- Koefisien bernilai positif artinya audit internal dengan Perilaku Kecurangan adalah positif, artinya semakin tinggi audit internal maka meningkatkan Perilaku Kecurangan .
- Konstanta sebesar 15.644 artinya jika audit internal nilainya 0 maka Penilaian Kinerjanya nilainya 15.644
- Koefisien regresi variabel audit internal sebesar 0,200 artinya jika

hubungan antara audit internal mengalami kenaikan satu satuan, maka Penilaian Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,200 satuan. Koefisien bernilai positif artinya hubungan antara audit internal dengan penilaian Kinerja adalah positif , artinya semakin tinggi audit internal maka meningkatkan penilaian Kinerja

Hipotesis
Hasil Pengujian Hipotesis Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.579	4.031		1.632	.113
Audit Internal	.504	.156	.514	3.229	.003

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, dengan analisis regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi r_{xy1} positif sebesar 0,113 artinya terdapat pengaruh positif audit internal terhadap Perilaku Kecurangan . Semakin besar audit internal akan meningkatkan Perilaku Kecurangan . Dilihat harga t_{hitung} sebesar 3.229 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%

sebesar 0.367. Dari hasil tersebut diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.229 > 0.367$) maka H_0 ditolak, Maka dapat dinyatakan hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh antara audit internal terhadap perilaku kecurangan ditolak. Jadi kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan dari Audit Internal (X) terhadap Perilaku Kecurangan.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	15.644	3.311		4.725	.000
Audit Internal	.200	.128	.279	1.563	.129

Dependent Variable: Penilaian Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dengan analisis regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi r_{xy2} positif sebesar 0,129 artinya terdapat pengaruh positif audit internal terhadap penilaian kinerja . Semakin besar audit internal akan meningkatkan penilaian kinerja. Dilihat harga t_{hitung} sebesar 1.563 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0.367. Dari hasil tersebut diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1.563 > 0.367$), maka H_0 ditolak, Maka dapat dinyatakan hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh antara audit internal terhadap Penilaian Kinerja ditolak. Jadi kesimpulannya terdapat pengaruh yang signifikan dari Audit Internal (X) terhadap Penilaian Kinerja .

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.514 ^a	.264	.239		4.685	2.119

a. Predictors: (Constant), Audit Internal

b. Dependent Variable: Perilaku Kecurangan

Berdasarkan perhitungan diatas, angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan) atau 0.514^2 sebesar 0.264 Angka tersebut merupakan koefisien determinasi yang besarnya sama dengan 26,4% merupakan pengaruh dari variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

26,4%. Angka tersebut pula menunjukkan bahwa sebesar 26.4% audit internal berpengaruh terhadap Perilaku Kecurangan . Sedangkan sisanya

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.279 ^a	.078	.046		3.849	2.037

a. Predictors: (Constant), Audit Internal

b. Dependent Variable: Penilaian Kinerja

Berdasarkan perhitungan diatas, angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan) atau $0,279^2$ sebesar 0,078. Angka tersebut merupakan koefisien

determinasi yang besarnya sama dengan 7.8%. Angka tersebut pula menunjukkan bahwa sebesar 7.8% audit internal berpengaruh terhadap Penilaian Kinerja.

Sedangkan sisanya 92.2 % merupakan pengaruh dari variable lain yang tidak

dijelaskan dalam penelitian ini

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa ada pengaruh variabel audit internal terhadap perilaku kecurangan, Karena memang audit internal di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Hanukarya lebih di tekankan kepada pemeriksaan keuangan dan perilaku kecurangan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Hnaukarya itu identik dengan kecurangan dalam hal keuangan.
2. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa tidak ada pengaruh variable audit internal terhadap penilaian kinerja , Karena di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI) Hanukarya Audit Internalnya hanya berfokus pada audit laporan keuangan , bukan audit SDM , penanganan karyawan hanya dilakukan oleh ketua koperasi dan pengawas koperasi .
Diharapkan Ketua Koperasi lebih memperhatikan proses komunikasi kepada para pegawainya secara menyeluruh agar terdapat pemahaman yang sama atas kinerja Karyawan sehingga tidak adanya perbedaan persepsi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan .

- Hasibuan, M S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. EdisiRevisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Mulyadi 2012 Auditing , Edisi ke-8 Buku 1. Jakara: Salemba empat
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Siti K R & Ely S. 2012. *Auditing : Konsep Dasar dan Pemeriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Agoes S. 2012. *Auditing*, Jakarta : Salema empat

DAFTAR PUSTAKA

- Bona P. P. 2015. Fraud dan Korupsi : Pencegahan, Pendeteksian, dan Pemerantasannya : Jakarta: Lestari Kiranatama
- Malayu Hasibuan . 2016. *Manaj6emen Sumber daya Manusia*, edisi revisi, Jakara: PT. Bumi Aksara