

## **Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) Pada Perusahaan Umum**

Nelcie Valensya Mussa, S.Ak<sup>1</sup> Grace Persulesy, SE, M.Sc<sup>2</sup> NicolineHiariej, SE., M.Si<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Jurusan Akuntansi ,Fakultas Ekonomi, UKIM, Ambon, 97115

<sup>2</sup> Jurusan Akuntansi ,Fakultas Ekonomi, UKIM, Ambon, 97115

<sup>3</sup> Jurusan Akuntansi ,Fakultas Ekonomi, UKIM, Ambon, 97115

\*Email : persulesygrace@gmail.com

### ***Abstract***

. *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of internal control effectiveness, job satisfaction, and compliance pressure on fraud. The method used is the method of observation and hypothesis testing. The results obtained partially are (1) a positive and significant influence between the effectiveness of internal control on fraud prevention (2) a significant and positive effect between satisfaction on fraud prevention. The conclusion that can be drawn shows that the effectiveness of internal control, job satisfaction and obedience pressure if the better can avoid fraud.*

***Keywords: Internal Control, Job Satisfaction, Compliance Pressure, Fraud Prevention (Fraud)***

### ***INTISARI***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh efektivitas pengendalian internal, kepuasan kerja, dan tekanan ketaatan terhadap *fraud*. Metode yang dilakukan adalah metode observasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian yang didapatkan secara parsial (1) pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (2) pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan terhadap pencegahan kecurangan. Kesimpulan yang dapat diambil hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal, kepuasan kerja dan tekanan ketaatan jika semakin baik dapat menghindari terjadinya kecurangan.

**Kata Kunci : Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja, Tekanan Ketaatan, Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)**

## **Pendahuluan**

Ilmu akuntansi telah mengembangkan konsep-konsep untuk mengimbangi kebutuhan akan informasi keuangan yang terus meningkat dalam melaksanakan pembangunan ekonomi dan program-program sosial. Salah satu ilmu akuntansi menjelaskan terkait dengan kecurangan (*fraud*). Kecurangan merupakan bentuk penipuan yang sengaja dilakukan sehingga dapat menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Secara sederhana kecurangan adalah proses pembuatan, beradaptasi meniru, statistik, atau dokumen-dokumen dengan maksud untuk menipu. *Fraud* merupakan suatu kejahatan yang serupa dengan penipuan yaitu kejahatan untuk memperdaya yang lain, seperti melalui penggunaan benda yang diperoleh melalui pemalsuan. (Suryanto, 2014).

Beberapa kasus kecurangan di Indonesia disebabkan beberapa faktor meliputi tidak adanya pengendalian internal dalam suatu organisasi, pengawasan atau kontrol yang lemah, tingkat kejujuran yang rendah, karakter dari setiap individu, dan lain sebagainya. Kecurangan perusahaan dapat terjadi karena beberapa kondisi disebut dengan *Fraud Triangle* (Amin Widjaja, 2013). Setiap perusahaan yang ada di Indonesia secara khusus tentunya akan berlomba-lomba untuk mempertahankan keunggulan instansinya. Oleh sebab itu pengendalian internal serta manajemen dalam perusahaan akan dirancang sebaik mungkin untuk mengatasi hal-hal yang tidak diinginkan. Jika perusahaan mengadakan pengawasan yang baik dan efektif akan menghasilkan suatu kinerja yang baik dan tentunya kepuasan kerja bagi setiap karyawan akan lebih meningkat dan terlebihnya karyawan akan terbebas dari segala tekanan secara spesifik tekanan ketaatan (Arens, 2008). Hal tersebut juga diharapkan oleh perusahaan yang ada di Ambon yaitu Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Ambon (Perum PNRI).

Di dalam observasi ditemukan beberapa masalah pada Perum PNRI cabang Ambon yaitu segala sesuatu yang terjadi pada Perum PNRI cabang Ambon harus dikonsultasikan kepada pusat, akan tetapi ketika pihak PNRI cabang Ambon sudah menyampaikan masalah kepada pusat di Jakarta ternyata untuk mendapatkan jawaban dari pusat membutuhkan waktu yang cukup lama. Selain itu, pengendalian internal yang belum efektif dilakukan sehingga masih ditemukan manipulasi data penjualan.

Masalah internal dalam pengendalian belum dapat mencegah kesalahan-kesalahan, baik berupa kekeliruan maupun ketidakberesan yang terjadi dalam operasi diantaranya yaitu tidak ada staf teknisi khusus dan tidak ada dana untuk menggaji tenaga outsource dalam memperbaiki mesin-mesin yang digunakan sebagai mesin operasional. Pengendaliannya belum dapat mendekteksi kesalahan dan penyimpangan yang terjadi sehingga perlu melakukan

kebijakan-kebijakan untuk mencegah terjadinya kecurangan. Menurut Hasibuan (2000) mengatakan bahwa Efektivitas adalah tercapainya sasaran atau tujuan-tujuan dari suatu instansi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Mulyadi (2002), pengendalian internal meliputi: “struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen”.

Davia, dkk (2000) berpendapat bahwa jika pengendalian internal telah dirancang dengan baik dan efektif, maka pengendalian internal dapat melindungi dari adanya kecurangan termasuk apabila ada karyawan yang berniat melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi. Pendapat lain yang diungkapkan oleh Coram (2008) yang menyatakan bahwa organisasi yang memiliki fungsi pengendalian internal akan lebih dapat mendeteksi kecurangan akuntansi.

Namun dikarenakan pengendalian internal yang belum efektif dan efisien sehingga peluang dalam melakukan kecurangan dapat terjadi diantaranya belum ada kesadaran yang baik akan ketaatan peraturan yang berlaku sehingga yang terjadi timbul kesengajaan memanipulasian data penjualan. Menurut instansi hal semacam itu adalah hal biasa guna untuk menyelamatkan mutu perusahaan tetapi jika sering terjadi maka hal tersebut akan menjadi kebiasaan buruk perusahaan sehingga peluang untuk melakukan kecurangan bisa saja terjadi dan akan sulit diketahui dikarenakan pengendalian internal yang kurang efektif. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Wilopo (2006), Prisyanti (2012), Najahningrum *et al.* (2013), Adelin dan Fauzihardani (2013) yang juga meneliti pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif pengendalian internal maka semakin kecil terjadinya kecurangan sehingga mampu untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai di suatu instansi maka dapat menurunkan tingkat kecurangan. Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Putri (2014) dan Julyaa (2015) yang juga melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kecurangan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin kecil kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*).

Perum PNRI Cabang Ambon belum menerapkan standar kerja yang baik sehingga tenaga keuangan belum professional dalam menjalankan tugasnya, atau tenaga keuangan belum memiliki keberanian dan sikap yang independensi di dalam menjalankan tugasnya. Diharapkan sikap yang dimiliki tenaga keuangan dan juga Perum PNRI Cabang Ambon dalam pengambilan keputusan tidak merasa di tekan sehingga dapat menjadi tenaga keuangan yang *professional* dan tidak mudah dipengaruhi oleh apapun. Hal ini di dukung oleh

Jamilah (2007) yang mengatakan bahwa perubahan perilaku ini terjadi karena bawahan tersebut merasa menjadi agen dari sumber kekuasaan, dan dirinya terlepas dari tanggung jawab atas apa yang dilakukannya. Tentunya apabila demikian maka tenaga keuangan akan tertekan dalam menjalankan tugasnya sehingga tidak lagi berperilaku independen.

Untuk itu penelitian ini bertujuan mengkaji pencegahan kecurangan pada Perum PNRI Cabang Ambon yang dilihat dari efektivitas pengendalian internal, kepuasan kerja, dan tekanan ketaatan. Penelitian dengan objek penelitian di Perum PNRI Ambon baru pernah dilakukan.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini akan dilakukan uji Regresi Berganda. Penelitian ini dilakukan melalui penggunaan data primer yang diperoleh berdasarkan penyebaran kuesioner kepada responden pegawai Perum PNRI yang berjumlah 56 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner berpedoman pada skala Likert. Skor 1-5 digunakan untuk mengukur jawaban responden, dimana pernyataan yang bersifat sangat setuju diberi skor 5 dan untuk pernyataan yang bersifat tidak setuju diberi skor 1. Adapun Adapun variabel dan defenisi operasional dan indikator dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Ukuran Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1	Pengendalian Internal ( $X_1$ )	Pengendalian internal adalah suatu proses karena termasuk didalam aktivitas operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan pengelolaan. pengendalian internal memberikan jaminan yang lengkap dan wajar untuk sulit dicapai. Selain sistem pengendalian intern memiliki keterbatasan, seperti kerentanan terhadap kesalahan sederhana, penilaian yang salah dan pengambilan keputusan, mengabaikan manajemen dan terjadinya kolusi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preventif</li> <li>2. Detektif</li> <li>3. Direktif</li> <li>4. Corrective</li> <li>5. compensative</li> <li>6. Andal</li> <li>7. Patuh pada peraturan yang berlaku</li> </ol>	Likert
2	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerja itu sendiri</li> <li>2. hubungan denganatasan</li> <li>3. Teman sekerja</li> <li>4. Promosi</li> </ol>	Likert
3	Tekanan Ketaatan	Tekanan ketaatan mengarah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> </ol>	Likert

	(X <sub>3</sub> )	pada tekanan yang berasal dari atasan atau dari auditor senior ke auditor junior dan tekanan yang berasal dari entitas yang diperiksa untuk melaksanakan penyimpangan terhadap standar yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Independensi</li> <li>3. Etika</li> </ol>	
4	Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) (Y)	Mencegah <i>fraud</i> merupakan segala upaya untuk menangkal pelaku potensial, mempersempit ruang gerak, dan mengidentifikasi kegiatan yang berisiko tinggi terjadinya <i>fraud</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengendalian Internal yang efektif dan efisien</li> <li>2. efektif aktivitas pengendalian</li> <li>3. fungsi internal audit yang baik</li> </ol>	Likert

Sumber : Kreitner,dkk 2001, Ariyantini, dkk 2014

Uji validitas merupakan suatu alat ukur dikatakan valid jika alat tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur masalah. Validitas adalah masalah kejelasan dan ketelitian suatu alat ukur dalam mengungkapkan suatu gejala. Menurut Ancok (2000), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas kuisioner, penelitian ini menggunakan pendekatan pengukuran reliabilitas konsistensi internal dengan menghitung koefisien alpha. Koefisien alpha ini berkisar antara 0 sampai dengan 1. Menurut Ghazali (2016), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

Penelitian ini menggunakan model regresi berganda yang dapat dirumuskan sebagai berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Dimana :

Y = Pencegahan Kecurangan (*fraud*)

a = konstanta

b = koefisien dari variabel bebas

X<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel pengendalian internal

X<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel kepuasan kerja

X<sub>3</sub> = Koefisien regresi Tekanan Ketaatan

e = *standard error*

## Hasil Dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Perum PNRI yang berjumlah 56 orang, gambaran mengenai responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 2 : Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	50	89
Wanita	6	11
Total	56	100
<b>Usia</b>		
30 - 40 Tahun	15	27
40 - 50 Tahun	30	53
> 50 Tahun	11	20
Total	56	100
<b>Pendidikan</b>		
SMA	53	95
S1	3	5
Total	56	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian yang paling banyak adalah pria yaitu sebanyak 50 orang atau 89%, sedangkan responden wanita sebanyak 6 orang atau 11%. Hal tersebut menunjukkan bahwa di perusahaan pria lebih dominan daripada wanita dikarenakan perusahaan ini membutuhkan teknisi lapangan yang banyak. Karyawan yang bekerja pada perusahaan untuk tingkat usia 30–40 tahun sebanyak 15 orang atau 26,8 %, selanjutnya 40 – 50 tahun sebanyak 30 orang atau 53,4 %, dan > 50 Tahun sebanyak 11 orang atau 19,6 %. Dapat diketahui bahwa responden 40 - 50 tahun memiliki jumlah terbanyak dikarenakan perusahaan ini merupakan perusahaan yang sudah berdiri sejak lama pada tahun 1999, sehingga orang-orang tersebut masih tetap bekerja dari awal perusahaan ini berdiri sampai sekarang. Pendidikan akhir yaitu SMA jumlah 53 orang atau 95% sedangkan S1 jumlah 3 orang atau 5,4%. Maka dapat diketahui bahwa karyawan-karyawan lebih dominan memiliki pendidikan akhir SMA jumlah 53 orang atau 95%, dikarenakan perusahaan menilai karyawan bukan berdasarkan pendidikan atau tingkat kemampuan, melainkan pengalaman bekerja.

### Hasil Penelitian

Uji Kesahihan (*validity*) dan Uji Keterandalan (*reliability*) Dalam pengujian kesahihan indikator menggunakan *Corrected Item to Total Correlation Coefficient* (Ihalauw, 2004). Pengujian ini secara teknis dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi (*r*) antara skor masing-masing indikator empirik sebuah konsep dengan skor total indikator empirik lainnya untuk konsep yang sama. Kemudian dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan teknik statistik

uji t, yang mana nilai t-hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan derajat kebebasan sebesar n-2. Koefisien dinyatakan signifikan bila nilai t-test lebih besar dari t-tabel.

Untuk mengkaji efektivitas pengendalian internal (PI), kepuasan kerja (KK), dan tekanan ketaatan (KT). Terhadap pencegahan kecurangan (fraud) dapat dilihat pada hasil analisis regresi berganda pada tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda Pengaruh Efektivitas Pengendalian, Ketaatan terhadap pencegahan fraud**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.677	2.692		.623	.000
	PI	.582	.077	.643	7.574	.000
	KK	.188	.083	.192	2.271	.004
	TK	.201	.056	.257	3.621	.001

Sumber : data primer diolah

#### Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2, dapat diketahui bahwa untuk variable Pengendalian Internal ( $X_1$ ) nilai uji  $t_{hitung}$  / uji parsial diperoleh 7.574 sedangkan nilai signifikansi adalah 0.000 dan  $df$  (*degree of freedom*) = 54 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.674. dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka terbukti secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) pada Perum PNRI cabang Ambon. Ini juga menunjukkan bahwa semakin baik pengendalian internal suatu instansi maka dapat menurunkan terjadinya kecurangan di Perum PNRI Cabang Ambon.

Dari hasil penelitian sebelumnya hal tersebut sejalan dengan yang dilakukan Wilopo (2006), Prisyanti (2012), Najahningrum *et al.* (2013), Adelin dan Fauzihardani (2013) yang juga meneliti pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif pengendalian internal maka semakin kecil terjadinya kecurangan sehingga mampu untuk mencegah terjadinya kecurangan. Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Tunggal, 2011).

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.271 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.674. tingkat signifikansi hasil perhitungan sebesar 0.004 dan kurang dari 0.05 serta koefisien regresi adalah sebesar 0.188. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan

Kecurangan(*Fraud*) pada Perum PNRI Cabang Ambon. Artinya semakin baik kepuasan kerja di suatu instansi maka dapat mencegah terjadinya tindakan kecurangan di Perum PNRI Cabang Ambon.

Kepuasan kerja mempunyai dampak pada perilaku yang dihasilkan oleh karyawan Perum PNRI Cabang Ambon dalam melakukan pekerjaan. Tentunya di instansi tersebut ketika karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan berperilaku positif terhadap pekerjaannya dan diharapkan karyawan akan terhindar jauh dari perilaku kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai di suatu instansi maka dapat menurunkan tingkat kecurangan. Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Putri (2014) dan Julyaa (2015) yang juga melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kecurangan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin kecil kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*).

#### Pengaruh Tekanan Ketaatan Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.621 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.674. tingkat signifikansi hasil perhitungan sebesar 0.001 dan kurang dari 0.05 serta koefisien regresi adalah sebesar 0.201. Hal ini menunjukkan bahwa Tekanan Ketaatan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) pada Perum PNRI Cabang Ambon. Artinya bahwa tenaga keuangan dalam melaksanakan tugasnya masih mendapatkan tekanan ketaatan oleh klien atau atasan. Dikarenakan adanya Perum PNRI Cabang Ambon belum menerapkan standar kerja yang baik sehinggatenaga keuangan belum professional dalam menjalankan tugasnya, atau tenaga keuangan belum memiliki keberanian dan sikap yang independensi di dalam menjalankan tugasnya. Diharapkan sikap yang dimiliki tenaga keuangan dan juga Perum PNRI Cabang Ambon dalam pengambilan keputusan tidak merasa di tekan sehingga dapat menjadi tenaga keuangan yang *professional* dan tidak mudah dipengaruhi oleh apapun.

Hal ini di dukung oleh Jamilah (2007) yang mengatakan bahwa perubahan perilaku ini terjadi karena bawahan tersebut merasa menjadi agen dari sumber kekuasaan, dan dirinya terlepas dari tanggung jawab ata apa yang dilakukanya. Tentunya apabila demikian maka tenaga keuangan akan tertekan dalam menjalankan tugasnya sehingga tidak lagi berperilaku independen.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa efektivitas pengendalian intern, kepuasan kerja dan ketaatan pekerjaan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Untuk itu untuk mencegah terjadinya kecurangan pada Perum PNRI Cabang Ambon, maka perlu meningkatkan pengendalian internal dengan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Penelitian ini tidak memperoleh



data laporan keuangan Perum PNRI Cabang Ambon dan hanya menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi pencegahan kecurangan (*fraud*).

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan laporan keuangan dan menambah faktor-faktor yang mempengaruhi pencegahan kecurangan (*fraud*) seperti faktor tekanan keuangan, kultur organisasi dan lainnya.

### **Daftar Pustaka**

- Amin Widjaja Tunggal. 2013. *Corporate Fraud & Internal Control*. Jakarta: Harvarindo.
- Arens, Alvin A. James L. Loebbecke. 2008. *Auditing Pendekatan Terpadu*, Terjemahan Oleh AmirAbadi Jusuf. Buku Dua. Edisi Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ancok, Djameludin, 2000. *Teknik Penyusunan Skala Pengukur*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan.
- Adelin Vani dan Eka Fauzihardani. 2013. *Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan pada Aturan Akuntansi dan Kecenderungan Kecurangan Terhadap Perilaku Tidak Etis*. Jurnal WRA, Vol. 1, No. 2. Hlm. 259-269. Oktober 2013.
- Ariyantini, Kadek Evi, Sujana, Edy & Darmawan, Nyoman Ari Surya. 2014. *Pengaruh Pengalaman Auditor, Tekanan Ketaatan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment (Studi Empiris Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Bali)*. Jurnal Akuntansi. Vol.2 No.1 Tahun 2014.
- Coram, Paul, Ferguson, Colin and Robyn, Moroney. 2008. *Internal audit, alternative internal audit tructures and the level of misapropriation of assets fraud*. Accounting and Finance Journal. 2008. Vol. 48.
- Davia, Howard R., et al. 2000. *Accountant's Guide to Fraud Detection and Control*. Second. Canada : John Wiley and Sons, Inc.
- Ghozali, Imam,(2016), *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8, Cetakan ke VIII.*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- John J.O.I. Ihalauw., 2004, *Bangunan Teori Edisi Ketiga Milenium*, Satya Wacana University Press, Salatiga.
- Jamilah, dkk. 2007. *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment*. Proceeding SNA X Universitas Hasanudin Makasar. AUEP-06.
- Juliyana. 2015. *Pengaruh Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja, Moralitas Manajemen, Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi. Vol. 11, pp 135 – 144.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior. Fifth Edition*. Irwin McGraw-Hill.
- Mulyadi. 2002. *Auditing Buku 1*, Edisi Ketiga. Jakarta :Salemba Empat.

- Najahningrum , Anik Fatun. 2013. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Fraud: Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY*. *Accounting Analysis Journal*, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang,Hlm. 262-266.
- Putri, A. 2014. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta*. *Jurnal Nominal*, Vol.3 No 1.pp 61-74.
- Pristiyanti, Ika Ruly. 2012. *Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fraud Di Sektor Pemerintahan*. *Accounting Analysis Journal*, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang,Hlm. 6
- Suryanto. 2014. *Pencegahan Kecurangan (Fraud) Akuntansi dalam Prespektif Islam*. Ponogoro: Arti Bumi Intaran.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2011. *Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan*. Jakarta: Harvarindo
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia*. *Simposium Nasional Akuntansi IX: Padang 23 – 26 Agustus 2006*.