Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi

<http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/fokbis/index>

ISSN: 2623-2480/ P-ISSN: 1693-5209

Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecurangan Pengadaan Barang Usaha Retail

Arifia Yasmin¹, Muhamad Bakhar², Anita Karunia³

^{1,2,3}) Politeknik Harapan Bersama

email: arifiayasmin@gmail.com¹

Article Information

History of Article:

Received April 4th 2021

Accepted June 16th 2021

Published July 31st 2021

DOI:

10.32639/fokusbisnis.v19i2.789

ABSTRAK

Peluang bisnis retail menjanjikan keuntungan besar dibanding toko biasa. Namun, hal tersebut belum dapat dirasakan sepenuhnya. Penyebabnya adalah instrumen organisasi yang kurang memadai dari manajemen yang baik serta kurangnya komitmen pengelola bisnis. Hal itu menyebabkan berbagai penyimpangan, penipuan, penyelundupan, dan korupsi bermunculan. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah pengendalian internal dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap pengendalian diri dalam praktik penipuan pengadaan barang pada usaha retail di Kota Tegal. Penelitian ini menggunakan 50 usaha retail di Kota Tegal. Responden penelitian ini adalah karyawan yang terlibat dalam penyediaan barang. Hasil analisis mengungkapkan adanya pengendalian internal dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap pengendalian diri dalam praktik kecurangan. Penemuan ini membuktikan bahwa dengan menerapkan pengendalian internal yang baik di dalam perusahaan dan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, akan tercipta pengendalian diri yang kuat sehingga karyawan tidak melakukan tindakan kecurangan.

Kata Kunci: Tindak Kecurangan, Pengendalian Internal, Bisnis Retail

ABSTRACT

Retail business opportunities promise big profits than ordinary stores. However, the hopes have not been fully felt. This is due to inadequate organizational instruments of a good management and the lack of commitment from business managers. As a result, various irregularities, fraud, smuggling and corruption have emerged. This study aims to prove internal control and job satisfaction's effect on self-control in fraud practice of goods procurement in retail businesses in Tegal City. This study uses 50 retail businesses in Tegal City. The respondents of this study are employees who are involved in the goods procurement. The analysis results results showed that the existence of internal control and job satisfaction affects self-control in fraud practice. This shows that by implementing good internal control within the company and employees that satisfied with the work, will create a strong self-control so the employees do not commit act of foul.

Keywords: Fraudulence, Internal Control, Retail Business

PENDAHULUAN

Bisnis ritel didefinisikan sebagai kegiatan pemasaran produk berupa jasa atau barang yang melayani satuan maupun eceran secara langsung untuk keperluan rumah tangga konsumen atau penggunaan pribadi. Peluang bisnis retail memiliki keuntungan yang besar dibandingkan toko biasa. Berbagai cara dapat dilakukan untuk mencapai keuntungan yang maksimal, yaitu dengan menyusun rencana dan strategi untuk jangka waktu tertentu guna menghasilkan keuntungan yang lebih banyak. Tentunya, manajemen bisnis yang baik akan menjadi rujukan pengelolaan bisnis yang mandiri, transparan, bertanggung jawab, akuntabel, dan berkeadilan untuk mencapai kinerja keuangan yang sesuai dengan visi misi yang sudah ditetapkan. Namun, hal tersebut belum dapat terwujud sepenuhnya. Penyebabnya adalah instrumen organisasi yang tidak memadai dalam mewujudkan manajemen yang baik, serta kurangnya komitmen pengelola bisnis. Hal itu menyebabkan adanya berbagai penipuan, penyimpangan, korupsi, dan penyelundupan bermunculan (Hermiyetti, 2010).

Data Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) tahun 2018 mengungkapkan jumlah kasus korupsi tertinggi dari 2014 hingga 2018 di Indonesia adalah korupsi jenis suap dan pengadaan barang/jasa. Kasus penipuan juga terjadi di Phar Mor Inc Company, sebuah perusahaan retail yang menjual berbagai produk seperti furniture, obat-obatan, elektronik, dan pakaian olahraga. Dalam kasus ini, eksekutif dari Phar Mor dengan sengaja melakukan penipuan guna memperoleh keuntungan finansial dengan menyusun dua laporan keuangan palsu, yaitu laporan keuangan bulanan serta laporan persediaan.

Hasil dari beberapa penelitian mengenai pengendalian internal atas pengadaan barang pada bisnis retail menunjukkan masih banyaknya bagian-bagian yang kosong dalam struktur organisasi yang menyebabkan terjadinya rangkap jabatan bagi karyawan, tidak adanya pemisahan tugas, dan dokumen yang kurang memadai. Di era ini, bisnis retail berharap dalam segala aktivitas dan transaksinya telah tercatat dengan baik karena adanya pertanggungjawaban investor dan aktivitas audit perusahaan. Penelitian ini menggunakan obyek usaha eceran yang terdaftar di kota Tegal karena data mengenai usaha eceran relatif lengkap dan data yang diperoleh mudah diperoleh. Penelitian ini sangat diperlukan bagi perusahaan dan manajemen dalam menjalankan perusahaan dengan melihat pengendalian internal perusahaan apakah berjalan efektif.

Dalam penelitian ini, rumusan masalahnya yakni apakah pengendalian internal dan kepuasan kerja berpengaruh pada pengendalian diri untuk berbuat curang dalam pengadaan barang pada usaha retail. Penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh pengendalian internal dan kepuasan kerja pada pengendalian diri untuk berbuat curang dalam pengadaan barang pada usaha retail secara empiris.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Fraud Triangle Theory

Menurut Tuanakotta (2010), Donald R. Cressey, yang merupakan pendiri ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*), mengemukakan sebuah teori yang disebut *Fraud triangle*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Cressey memaparkan tiga faktor pendukung individu melakukan *fraud*: permasalahan keuangan yang harus dirahasiakan (*pressure*), kesempatan untuk melakukan *fraud*, dan rasionalisasi dari pelaku.

a. Tekanan

Terjadinya *fraud* karena adanya *pressure* terdiri dari *employee fraud* dan *management fraud*. *Employee fraud* terjadi ketika seorang pegawai melakukan tindakan curang untuk menggelapkan aset perusahaan untuk keuntungannya sendiri. Ini adalah contoh dari *pressure*, yaitu adanya tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi atau organisasi.

b. Kesempatan

Kesempatan tidak hanya memungkinkan individu untuk melakukan penipuan, namun juga menutupinya, yang meliputi kesempatan akses informasi, orang, aset maupun sistem informasi.

c. Rasionalisasi

Rationalization (rasionalisasi) didefinisikan sebagai usaha individu, yang terjebak keadaan buruk, untuk mencari-cari alasan pembenaran.

Konsep Pengendalian Internal

Pengendalian internal diartikan sebagai proses perancangan, implementasi, dan pemeliharaan yang dilakukan oleh pihak yang mempunyai tanggung jawab terhadap pengelolaan, manajemen, serta personel lain dalam memberikan jaminan yang memadai tentang tujuan entitas, yang berhubungan dengan keandalan pelaporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Selain itu, ada lima komponen pengendalian internal yang saling berhubungan berdasarkan laporan COSO dan AU 319, *Consideration of Internal Control in a Financial Statement Audit* (SAS 78) meliputi aktivitas pengendalian, lingkungan pengendalian, pemantauan, penilaian resiko, dan informasi dan komunikasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Robbins (2007) sebagai sikap umum dari individu terhadap pekerjaannya. Karena itu, kepuasan kerja lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku individu terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini, kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh salah satu teori, yaitu teori *motivator hygiene*, yang diajukan oleh Herzberg (1966). Teori ini pada dasarnya berujung pada kepuasan kerja. Lebih lanjut, dalam suatu pekerjaan, dibutuhkan interaksi dengan rekan dan atasan, kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi, pemenuhan standar kinerja, serta suasana kerja yang kondusif. Namun, hal tersebut sering kali kurang dari ideal. Sehingga untuk mewujudkan kepuasan dalam dunia kerja, salah satu acuannya dapat berasal dari kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, yang meliputi imbalan atau gaji dan fasilitas kerja yang lain.

Pengendalian Internal Terhadap Pengendalian Diri dalam Melakukan Kecurangan Pengadaan Barang Usaha Retail

Pengendalian internal dilakukan untuk tindakan pengamanan untuk mencegah terjadinya kerusakan, pencurian, maupun tindakan penyimpangan lainnya. Pengendalian internal biasanya bersumber pada rerangka pengendalian COSO. Definisi pengendalian internal menurut COSO (2013) adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan semua insan entitas, dirancang untuk memberikan keyakinan memadai untuk mencapai tujuan entitas yaitu efektivitas dan efisiensi operasi; keandalan pelaporan keuangan; dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

H₁: Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap Pengendalian Diri dalam Melakukan Kecurangan Pengadaan Barang

Kepuasan Kerja Terhadap Pengendalian Diri dalam Melakukan Kecurangan Pengadaan Barang Usaha Retail

Kepuasan kerja pada karyawan terukur tidak hanya dari pekerjaan dan lingkungan tempat mereka bekerja, tetapi juga dari gaji yang di dapat serta fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang merasa puas akan apa yang di dapat di tempat mereka bekerja, akan meminimalisir karyawan dalam melakukan kecurangan. Kecenderungan karyawan dalam melakukan perbuatan *fraud* lebih besar pada karyawan yang telah lama bekerja di suatu perusahaan, karena karyawan tersebut telah mengetahui semua prosedur dalam perusahaan tersebut sehingga dia mengetahui celah-celah yang dapat dimanfaatkan untuk melakukan suatu tindakan curang. Faktor rasionalisasi juga dapat berpengaruh pada tindakan *fraud*, karena karyawan tersebut berpikiran bahwa tindakan yang dilakukan merupakan pembenaran atas sesuatu yang dilarang.

Menurut teori *Fraud Triangle*, *rationalization* (rasionalisasi) merupakan situasi yang memungkinkan suatu tindakan kecurangan terjadi. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan setiap karyawan agar

tidak terjadi rasa terabaikan yang berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan karena loyalitasnya pada perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Yuan Ting (1996) dan Rafli (2003) bahwa kepuasan karyawan dapat membantu suatu organisasi mencapai tujuan bersama dan dapat mencegah perbuatan *fraud*.

H₂: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Pengendalian Diri Dalam Melakukan Kecurangan Pengadaan Barang

Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey menggunakan kuesioner pernyataan yang diajukan peneliti. Data kuantitatif dan kualitatif adalah jenis data yang digunakan dalam studi ini. Data kualitatif berupa informasi tertulis mengenai profil usaha retail yang menjadi responden penelitian. Sedangkan, data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi jumlah usaha retail, data jumlah karyawan, dan data numeric lainnya.

Data dalam studi ini diperoleh dari dua sumber: data primer dan sekunder. Pertama, data primer didapatkan dari hasil wawancara langsung dan penyebaran kuesioner pada responden penelitian untuk mengetahui pengendalian diri dalam melakukan kecurangan. Sedangkan, data sekunder merupakan data jumlah usaha retail yang diperoleh dari Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan. Lebih lanjut, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam studi ini adalah metode angket atau kuesioner dan metode observasi. Selain itu, Statistical Product and Service Solutions (SPSS) digunakan dalam teknik pengolahan dan analisis data.

Populasi dari penelitian ini adalah usaha retail Kota Tegal, yaitu setiap usaha dan karyawan yang berada pada struktur organisasi bagian pengadaan barang dan gudang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan sensus, yaitu seluruh data yang didapatkan dari Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan. Kemudian, diperoleh 50-unit usaha retail di Kota Tegal dan responden dalam studi ini yaitu karyawan bagian pengadaan barang.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa purposive sampling. Pada penelitian ini, kriteria yang diterapkan yaitu usaha retail skala menengah-besar dan berdasarkan pada data yang didapatkan dari Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan usaha retail kota Tegal yang terlibat dalam struktur organisasi pengadaan barang. Variabel Dependen dalam penelitian ini yaitu Pengendalian Diri Dalam Melakukan Kecurangan Pengadaan Barang (Y). Variabel Independen dalam penelitian ini yaitu Pengendalian Internal (X1) serta Kepuasan Kerja (X2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan melibatkan 150 responden yang merupakan karyawan di bagian pengadaan barang dan gudang pada 50 bisnins retail yang terdaftar di Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Tegal.

Tabel 1. Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner disebar	100
Kuesioner yang tidak kembali	(25)
Kuesioner yang digunakan	75
<i>Response rate</i>	75%

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 2. Karakteristik Responden

Keterangan	Total	Jumlah
Jumlah Sampel	75	100%
Jenis Kelamin		
Pria	46	61,3%
Wanita	29	38,7%
Usia		
18-25 tahun	59	76,7%
26-33 tahun	15	19,5%
>33 tahun	1	1,3%
Lama Bekerja		
<1 tahun	17	22,7%
1-3 tahun	38	50,7%
3-5 tahun	7	9,3%
>5 tahun	13	17,3%
Pendidikan		
SMA	70	93,3%
D3	2	2,7%
S1	3	4%
S2	-	-

Sumber: Data diolah, 2020

Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*). Berikut ini adalah uji validitas dari masing-masing kuesioner :

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

No	Indikator	Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
1.	Pertanyaan 1 (PI1)	0,000	0,05	Valid
2.	Pertanyaan 2 (PI2)	0,000	0,05	Valid
3.	Pertanyaan 3 (PI3)	0,000	0,05	Valid
4.	Pertanyaan 4 (PI4)	0,001	0,05	Valid

5.	Pertanyaan 5 (PI5)	0,000	0,05	Valid
6.	Pertanyaan 6 (PI6)	0,000	0,05	Valid
7.	Pertanyaan 7 (PI7)	0,000	0,05	Valid
8.	Pertanyaan 8 (PI8)	0,000	0,05	Valid
9.	Pertanyaan 9 (PI9)	0,000	0,05	Valid
10.	Pertanyaan 10 (PI10)	0,000	0,05	Valid
11.	Pertanyaan 11 (PI11)	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2020

Hasil uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* untuk variabel Pengendalian Internal menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan (PI1 – PI11) memiliki nilai sig. (2-tailed) kurang dari alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa 11 indikator pertanyaan mengenai Pengendalian Internal adalah valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
1.	Pertanyaan 1 (KK1)	0,000	0,05	Valid
2.	Pertanyaan 2 (KK2)	0,000	0,05	Valid
3.	Pertanyaan 3 (KK3)	0,000	0,05	Valid
4.	Pertanyaan 4 (KK4)	0,000	0,05	Valid
5.	Pertanyaan 5 (KK5)	0,000	0,05	Valid
6.	Pertanyaan 6 (KK6)	0,000	0,05	Valid
7.	Pertanyaan 7 (KK7)	0,000	0,05	Valid
8.	Pertanyaan 8 (KK8)	0,000	0,05	Valid
9.	Pertanyaan 9 (KK9)	0,000	0,05	Valid
10.	Pertanyaan 10 (KK10)	0,000	0,05	Valid
11.	Pertanyaan 11 (KK11)	0,000	0,05	Valid
12.	Pertanyaan 12 (KK12)	0,000	0,05	Valid
13.	Pertanyaan 13 (KK13)	0,000	0,05	Valid
14.	Pertanyaan 14 (KK14)	0,000	0,05	Valid
15.	Pertanyaan 15 (KK15)	0,000	0,05	Valid
16.	Pertanyaan 16 (KK16)	0,000	0,05	Valid
17.	Pertanyaan 17 (KK17)	0,000	0,05	Valid
18.	Pertanyaan 18 (KK18)	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2020

Hasil uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan (KK1 – KK18) memiliki nilai sig. (2-tailed) kurang dari alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa 18 indikator pertanyaan mengenai Kepuasan Kerja adalah valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Pengendalian Diri terhadap Kecurangan

No	Indikator	Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
1.	Pertanyaan 1 (PDK1)	0,000	0,05	Valid
2.	Pertanyaan 2 (PDK2)	0,000	0,05	Valid
3.	Pertanyaan 3 (PDK3)	0,000	0,05	Valid
4.	Pertanyaan 4 (PDK4)	0,000	0,05	Valid
5.	Pertanyaan 5 (PDK5)	0,000	0,05	Valid
6.	Pertanyaan 6 (PDK6)	0,000	0,05	Valid
7.	Pertanyaan 7 (PDK7)	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2020

Hasil uji validitas menggunakan Pearson Correlation untuk variabel Pengendalian Diri terhadap Kecurangan menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan (PDK1 – PDK7) memiliki nilai sig. (2-tailed) kurang dari alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa 7 indikator pertanyaan mengenai Pengendalian Diri terhadap Kecurangan adalah valid.

Semua indikator dalam pengendalian internal, kepuasan kerja, dan pengendalian diri dalam melakukan kecurangan pengadaan barang dinyatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach Alpha	Kriteria	Ket
X1	0,779	0,60	Reliabel
X2	0,907	0,60	Reliabel
Y2	0,703	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Pengendalian Internal memperoleh tingkat signifikansi 0,000 dan variable Kepuasan Kerja memperoleh tingkat signifikansi 0,004 yang berarti seluruh variable memiliki pengaruh terhadap Pengendalian Diri Dalam Melakukan Kecurangan karena nilai signifikansi $< 0,005$.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.140	2.339		2.625	.011
X1	.327	.078	.478	4.176	.000
X2	.115	.038	.344	3.007	.004

Sumber: Data diolah, 2020

Pengendalian internal yang dilakukan oleh bisnis ritel di Kota Tegal sudah cukup baik. Bisnis ritel di Kota Tegal telah melakukan pengendalian internal dengan memperhatikan resiko dan pemeriksaan fisik serta pencatatannya dilakukan secara berkala. Sistem informasi yang ada juga telah diperbaharui sesuai perkembangan teknologi. Selain itu, pemantauan terhadap kecurangan juga dilakukan oleh atasan/pimpinan begitupun dilakukan oleh masing-masing karyawan untuk saling mengingatkan. Akan operasional masih belum dilakukan secara berkala baik oleh auditor internal maupun eksternal. Kondisi pengendalian internal pada responden bisnis ritel di Kota Tegal sejalan dengan kondisi pengendalian diri terhadap kecurangan.

Kepuasan kerja yang dilakukan oleh bisnis ritel di Kota Tegal sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dukungan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi serta memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan. Selain itu, gaji dan tunjangan diberikan sesuai dengan kinerja, semakin baik kinerja maka semakin tinggi gaji dan tunjangan yang diberikan meskipun jumlahnya tidak terlalu banyak.

SIMPULAN

Adanya pengaruh dari pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap pengendalian diri dalam melakukan kecurangan pada pengadaan barang pada usaha retail di Kota Tegal. Pimpinan dan Karyawan bisnis ritel di Kota Tegal mampu melakukan pengendalian diri terhadap kecurangan. Hal tersebut ditunjukkan dari pimpinan dan karyawan yang bersedia melaporkan adanya kecurangan dan menyadari adanya sanksi atas kecurangan sesuai dengan undang-undang tindak korupsi yang berlaku. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga cukup baik dilihat dari fasilitas fisik seperti ruang kerja dan fasilitas kantor yang memadai, serta fasilitas non fisik seperti cuti dan libur yang cukup bagi karyawan. Akan

tetapi, ketidakpuasan kerja masih dirasakan oleh beberapa karyawan bisnis ritel di Kota Tegal antara lain berkaitan dengan hubungan antara atasan dan karyawan.

Penulis memberikan rekomendasi terkait penelitian selanjutnya sebaiknya dapat lebih bisa menggunakan memperluas daerah penelitian misalnya menggunakan usaha retail yang ada di kota besar di pulau Jawa, sehingga diperoleh sampel yang lebih banyak. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pimpinan untuk berlaku adil dan menumbuhkan sifat kekeluargaan pada lingkungan pekerjaan sehingga karyawan mempunyai rasa saling memiliki pada perusahaan yang nantinya akan meminimalisir terjadinya kecurangan yang disebabkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pengembangan terhadap literatur maupun penelitian-penelitian yang berhubungan dengan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap pengendalian diri dalam melakukan kecurangan pengadaan barang di usaha retail.

REFERENSI

- Association Of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2008). *Report to the Nation Occupational Fraud and Abuse*.
- Badan Pemeriksa Keuangan. (2007). *Peraturan Standar Pemeriksaan Keuangan No. 1*.
- Bologna, J. (1993). *Handbook of Corporate Fraud*. Boston: Butterworth-Heinemann.
- Cressey, D. R. (1973). *Other People's Money*. Montclair: Patterson Smith. P. 30.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 4th Ed*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermiyetti, H. (2010). Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 14(2).
- Herzberg, F. (1966). *Work And The Nature Of Man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376-407.
- Komisi Pemberantasan Korupsi Tentang Data Penanganan Kasus Korupsi Berdasarkan Jenis Perkara Tahun 2014– 2018.
- Pope, J. (2008). *Strategi Memberantas Korupsi: Elemen Sistem Integritas Nasional*. Jakarta: Transparency International Indonesia.
- Rafli, A. I. (2003). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Kesejahteraan Jakarta. *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins, J. (2007). *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tuanakotta, T. M. (2010). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LPEE UI).