Publish by: Yayasan Darussalam Bengkulu
https://siducat.org/index.php/sembj
ISSN: 2774-2679
SEMB-J: Vol. 6, No. 1, Februari 2025, Hal 29-35
Received: 09/11/2024 | Revised: 18/01/2025 | Accepted: 09/01/2025

Pengaruh Audit Manajemen, Pengendalian Internal, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Rumah Sakit Gading Medika Kota Bengkulu)

Any Diah Gustianti[1] Nina Yulianasari[2] Fathul Hilal Perdanakusuma[3]

Universitas Prof. Dr. Hazairin S.H[123]

e-mail:
[1]anydiah2016@gmail.com
[2]ninayulianasari26@gmail.com
[3]Fathul.hilal.5758@gmail.com

ABSTRAK. The purpose of this research is to determine the influence of management audit scores, internal control, and motivation on employee performance. This research was conducted at Gading Medika Hospital, Bengkulu City. This research uses a quantitative approach with data collection techniques using questionnaires. The data measurement scale is on a Likert scale. Data were analyzed using multiple regression analysis with the help of the SPSS version 24.0 program. Sample selection used the purposive sampling method. The research results show that management audit (X1) has a significant effect on employee performance, internal control (X2) has no significant effect on employee performance, and motivation (X3) has a significant effect on employee performance. First, a trial of the instrument was carried out with validity and reliability tests involving 70 employees of the Gading Medika General Hospital, Bengkulu City, who were involved again during the research. Analysis prerequisite tests included normality tests and multicollinearity tests. The data analysis test used to test the hypothesis in this study used multiple regression analysis.

Kata kunci: **Management audit, internal control, motivation and employee performance**;

PENDAHULUAN

Kesehatan di era globalisasi berkembang terus meningkat secara kualitas maupun kuantitas, seiring berkembangnya ilmu dan teknologi yang semakin canggih. Hal ini membuat instansi atau pihak yang berhubungan dengan kesehatan salah satunya rumah sakit tumbuh dengan pesat (Laoli 2018).

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang kompleks menggunakan gabungan alat ilmiah khusus dan rumit yang difungsikan oleh berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik. Menghadapi dan menangani masalah *medik modern* yang semuanya terkait bersama-sama dalam maksud yang sama. Dilihat dari kondisi masyarakat sekarang ini sering muncul permasalahan dalam hal kesehatan dan pelayanan yang berkualitas dari rumah sakit. Pelayanan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja karyawan rumah sakit yang baik dan fasilitas yang menunjang setiap pekerjaan (Annisa & Mustikawati, 2017).

Sangat penting bagi pihak manajemen untuk mengevaluasi kembali apa yang menyebabkan beberapa masyarakat merasa kurang puas terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas dan juga dukungan dari pemerintah berupa

alokasi dana, maka pihak rumah sakit perlu memperhatikan kinerja. Kinerja dari para karyawan yang baik berpengaruh positif pada kinerja rumah sakit (Laoli, 2018).

1. Audit Manajemen

Menurut Dewi (2015), menyatakan bahwa audit manajemen adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang ditentukan oleh manajemen untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis. Menurut Soedarsa (2014), Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa audit manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan pengaruh audit manajemen (X) terhadap kinerja karyawan (Y) ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regeresi. Artinya bila terjadi perbaikan audit manajemen meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga.

2. Pengendalian internal

Menurut Susanto (2018), Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa audit manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan pengaruh Pengendalian Internal (X) terhadap kinerja karyawan (Y) ini ditunjukkan dengan pengujian secara persial menunjukan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa Semakin baik sistem pengendalian internal yang diterapkan manajemen maka dapat mendorong peningkatan menjadi lebih efektif. Penelitian yang dilakukan Oktarnia (2014), membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Oktarnia (2014), Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi

Karyawan menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan pengaruh Motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Pengujian menunjukan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja, sehingga Ho yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan antara dimensi Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya dengan adanya motivasi yang tinggi di dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik, apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

METODOLOGI

Sifat penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah sifat penelitian kuantitatif asosiatif. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner yang diberikan kepada responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling,* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu melalui kriteria yang penulis tentukan atau penulis butuhkan dalam pengerjaan penelitiannya (Sugiono, 2013: 122).

DEFINISI OPRASIONAL

Variabel	Konsep Variabel/Definisi	Indikator	Skala pengukuran
Audit Manajemen (X_1)	Audit manajemen adalah kegiatan menganalisis dan menilai kompetensi serta kemampuan manajemen perusahaan untuk melaksanakan objective perusahaan.	Bekerja sesuai dengan kepentingan shareholder Menjaga hubungan baik dengan karyawan Menjaga standar reputasi perusahaan dengan baik	Skala Likert

Pengendalian Internal (X_2)	pengendalian internal adalah suatu sistem dan prosedur dari sebuah perusahaan untuk melindungi aset-aset di dalam perusahaan.	Prosedur pengendalian Pengawasan Penilaian resiko Lingkungan pengendalian Informasi dan komunikasi	Skala Likert
Motivasi (X_3)	Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu	Kebutuhan fisik Kebutuhan rasa aman Kebutuhan sosial Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan perwujudan diri	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.	Kualitas Kerja Produktivitas Kerja Kehadiran Kerja Disiplin Kerja Kerjasama Tim Inovasi	Skala Likert

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh audit manajemen terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas diperoleh bahwa Audit manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan bahwa hasil nilai signifikan Audit manajemen sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa Audit manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pelasanaan audit manajemen semakin baik, maka akan mendorong naiknya kinerja pegawai.

1. Descriptive statiscs variabel Audit manajemen memiliki nilai minimum 20, nilai maximum 25, rata-rata 23,3429 dan standar deviasi 1,59606. . Maka berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa nilai *mean* memiliki nilai yang lebih besar dari nilai standar deviasi. Dapat disimpulkan penyebaran data menunjukan hasil yang normal dan tidak bias.
2. Hasil uji validitas pada variabel Audit Manajemen (X_1) berada pada nilai 0,570 sampai dengan 0,692 nilai rtabel 0,2352. Hal ini dapat membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur setiap variabel, karena tingkat signifikan yaitu rhitung > rtabel.
3. Hasil uji realibitas Audit manajemen (X_1) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,621 > 0,6.
4. Hasil uji normalitas bahwa pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar gars diagonal dan mengikuti arah garis dagonal. Hal ini menunjukan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

5. Hasil nilai koefisien regresi Audit manajemen sebesar 0,310 menunjukkan bahwa variabel Audit manajemen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel audit manajemen, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,310.
6. Hasil uji t hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel menunjukan bahwa nilai sginifikasi pengaruh Audit manajamen (X_1) terhadap Kinerja pegawai adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,723 > nilai t tabel 1,997. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Audit manajemen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Pengendalian internal Terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) Variabel pengendalian internal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan bahwa nilai signifikan sebesar 0,839 lebih besar dari 0,05 yang menunjukan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. ini berarti semakin menurunnya pengendalian internal , maka akan semakin menurunya pula kinerja pegawai.

1. Hasil descritive statics variabel Pengendalian internal nilai minimum 15, nilai maximum 25, nilai rata-rata 22,6571 dan nilai standar deviasi 1,44348. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *mean* dengan nilai yang lebih besar dari standar deviasi, Sehingga dapat disimpulkan bahwa penyebaran data menunjukan hasil yang normal.
2. Hasil uji validasi Variabel Pengendalian internal (X_2) berada pada nilai 0,609 sampai dengan 0,654 nilai rtabel 0,2352. Hal ini dapat membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur setiap variabel, karena tingkat signifikan yaitu rhitung > rtabel.
3. Hasil uji reabilitas variabel Pengendalian internal (X_2) memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai dasar yaitu 0,603 > 0,6.
4. Pengendalian internal (X_2) dengan nilai 0,991. nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel yaitu Pengendalian internal (X_2) dengan nilai 1,014.
5. Nilai koefisien regresi Pengendalian internal sebesar 0,009 menunjukkan bahwa variabel Pengendalian internal mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Pengendalian internal, maka akan mempemgaruhi kinerja pegawai sebesar 0,009.
6. Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel menunjukan bahwa nilai signifikasi pengaruh Pengendalian internal (X_2) terhadap Kinerja pegawai adalah 0,839 > 0,05 dan nilai t hitung 0,204 > nilai t tabel 1,997. Maka H_0 dideterima dan H_2 ditolak, Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengendalian internal (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh seginifikan terhadap kinerja kinerja. hal ini dibuktikan dari hasil signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan Meningkatnya motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja dari pegawai yang bersangkutan dalam kerja. Hasil penelitian ini mendukung konsep teori Robbins yang dialih bahasakan oleh Molan (2015), bahwa tingkat kinerja pegawai tergantung pada motivasi kerja. Adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan penelitian ini juga

didukung penelitian Agung dkk (2017), menunjukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. hasil uji descriptive statics Variabel Motivasi nilai minimum 14, nilai maximum 25, nilai rata-rata 22,3143 dan nilai standar deviasi 1,89998. Variabel Motivasi juga memiliki nilai *mean* yang lebih besar dari pada nilai standar deviasi. Dalam hal ini disimpulkan bahwa distribusi daa menunjukan hasil yang normal dan tidak bias.
2. Hasil uji validitas Variabel Motivasi (X_3) berada pada nilai 0,593 sampai dengan 0,667. nilai rtabel 0,2352. Hal ini dapat membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur setiap variabel, karena tingkat signifikan yaitu rhitung > rtabel.
3. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel Motivasi (X_3) lebih tinggi dari nilai dasar yaitu 0,607 > 0,6.
4. Hasil uji multikoleniaritas Motivasi (X_3) dengan nilai 0,989 dimana masing-masing lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel yaitu Motivasi (X_3) mendapatkan nilai 1,012 lebih kecil dari 10,00.
5. Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar 0,191 menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Motivasi, maka akan mempemgaruhi kinerja pegawai sebesar 0,191.
6. Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel menunjukan bahwa nilai siginifikasi pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja pegawai adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,838 > nilai t tabel 1,997. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh audit manajemen, pengendalian internal, dan motivasi Terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H4) audit manajemen, pengendalian internal, dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini dibuktikan dari hasil signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ketika diuji secara bersama-sama ketiga variabel independen ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, dalam upaya mewujudkan Pengendalian internal yang mendukung audit manajemen dengan menyediakan kerangka kerja yang jelas untuk memastikan kepatuhan, efisiensi, dan efektivitas operasional perusahaan. Upaya pengendalian internal termasuk pembuatan kebijakan dan prosedur yang terdokumentasi, pelatihan pegawai, pemantauan aktivitas, serta evaluasi dan perbaikan terus-menerus. Dengan demikian, audit manajemen dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan hasilnya dapat menjadi dasar untuk perbaikan yang berkelanjutan.

1. Hasil uji normalitas memperlihatkan bahwa pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar gars diagonal dan mengikuti arah garis dagonal. Hal ini menunjukan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.
2. Hasil uji simultan berdasarkan data menunjukan nilai f hitung sebesar 19,899 > 3,14. Dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukan bahwa analisis regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Nilai tersebut menunjukan bahwa H_4 diterima, maka Audit manajemen (X_1), Pengendalian internal (X_2), dan motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji determinan (R^2) Dari hasil penelitian menunjukan nilai koefisien determinasi sebesar 0,475. Angka tersebut memiliki arti bahwa variabel indenpenden secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 47,5 % dalam mempengaruhi variabel dependen, sedangkan sisahnya 37,5% oleh dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diketahui oleh peneliti.

Hasil penelitian ini didukung oleh analisis dari penelitian yang menemukan bahwa literasi keuangan pada mahasiswa berpengaruh baik terhadap perilaku keuangan seseorang. Jika sesorang memiliki pengetahuan yang baik terhadap produk-produk keuangan dan mengetahui manfaat dan risiko yang akan dihadapi dari masing-masing produk, maka perilakunya sehari-hari dalam menggunakan keuangan juga akan lebih baik.

Seseorang yang mempunyai tingkat pemahaman keuangan yang tinggi akan lebih mudah menentukan produk atau jasa keuangan yang sesuai dengan kebutuhannya. Selain itu seseorang yang memiliki pemahaman tentang keuangan yang tinggi akan lebih mudah mengelola keuangan dengan baik sehingga mampu mengakses Mobile Banking untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

Bagi para remaja ataupun mahasiswa literasi keuangannya dipengaruhi oleh Pendidikan orang tua. Jika orang tua memiliki Pendidikan yang tinggi, maka orang tuanya akan memberi arahan kepada anaknya dalam mengelola uang sehingga literasi keuangan anak juga meningkat dan mampu mengelola keuangan dengan baik serta mampu menggunakan produk keuangan termasuk juga menggunakan Mobile Banking.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Audit manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena baik nya pelaksanaan audit manajemen dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena menurunnya tingkat pengendalian internal sehingga tidak berpengaruh secara singnifikan.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena apabila memiliki motivasi yang tinggi maka menungkatnya kinerja pegawai.
4. Audit manajemen, Pengendalian internal, dan Motivasi jika di uji secara simultan/ bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian disimpulkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel indenpenden dan variabel dependen dalam penelitian ini.

Saran

Dengan memperhatikan hasil temua dalam penelitian ini, maka dalam kesempatan ini peneliti bermaksud menyampaikan saran dengan harapan agara memiliki kebermanfaatan bagi banyak pihak. Ada beberapa saran yang peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar penyebaran kuesioner harus dari jauh-jauh hari karena ketika kita melakukan penelitian di Rumah sakit pekerjaan karyawan yang banyak sehingga tidak bisa memfokuskan kepada kuesioner kita.
2. Pertanyaan atau peryataan yang dibuat jangan terlalu banyak guna memudahkan dan untuk kelancaran penelitian.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambah atau mecoba variabel yang lain yang lebih relevan terkait dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Gading Medika Bengkulu.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan juga adanya penambahan sampel sehingga hasil penelitian dapat lebih berimbang.

REFERENSI

Agung, S., Kuraesin, E., & Marlina, N. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Batara Indah. *Inovator*, *6*(2), 1. https://doi.org/10.32832/inovator.v6i2.1043

Annisa, P. N., & Mustikawati, R. I. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management Audit on Employee Performance in Purbowangi Hospital. *Jurnal Profita*, *1*, 1–20.

Christin, J. (2016). *Karyawan (Studi kasus pada Karyawan PT Indomarco Prismatama Didtribution Centre Bogor)*. *50*(5), 108–112.

Eka Wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *1*(2), 84–94. https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103

Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(1), 29. https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736

Laoli, V. (2018). Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli. *Owner Riset & Jurnal Akuntansi*, *2*(2), 1–7.

Liho, C. J., Pangemanan, S., & Pusung, R. (2018). Analisis Pengendalian Internal Committee of Sponsoring Organizations Terhadap Piutang Usaha Pada Cv. Kombos Manado 1. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, *13*(02), 683–692. https://doi.org/10.32400/gc.13.02.19928.2018

Listiaty, T., & Marini, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Bandung Utara. *Jurnal Pariwisata Vokasi*, *2*(2), 34–46. https://jurnal.akparnhi.ac.id/jvp/article/view/20

Meirany, D., Ikhsan, M. D., Danianto, S., & Puspitasari, Y. N. (2022). *Implementasi Manajemen Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Bintan*. *2*(1).

Nainggolan, A. (2018). Kajian Konseptual tentang Evaluasi Pengendalian Internal Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, *4*(2), 144–152.

Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(2), 14–25.

Penjualan, E., Pt, P., & Buana, F. (2022). *Audit Operasional Dalam Meningkatkan*. *21*(2), 150–157.

Suhartini, & Ariyanto, D. (2010). Pengaruh Pemeriksaan Interim, Lingkup Audit, Dan Independensi Terhadap Pertimbangan Opini Auditor (Studi Kasus Pada Bpk Ri Perwakilan Provinsi Bali). *Audi*, *5*(1), 1–14.

Suryono, A. (2011). Audit Internal Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Di Smk Muhammadiyah 1 Wonosobo. *Jpp*, *1*(2), 135–141.

Widijoko, D. G., Akuntansi, J., Ekonomi, F., Brawijaya, U., & Haryono, J. M. T. (2014).