

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W., Moeljadi., Indrawati, Nur K., Sumiati (2018). Organizational Culture Type as Moderation Influence Reward Organization to Share Knowledge and its Impact of Work Performance of Employees at Local Government of Ternate City. *Journal of Engineering and Applied Sciences* 13(11),4131-4149
- Arens, Alvin A., Elder, Randal J., Beasley, Mark S (2010). Auditing . Edisi Indonesia. Salemba Empat. Jakarta
- Arifuddin., H.S, Rahmawati., Indrijawati, Aini (2020). Auditor Experience, Work Load, Personality Type, And Professional Auditor Skeptisism Against Auditors' Ability In Detecting Fraud. *Talent Development & Excellence* 12(2s),1878-1890.
- Aziz, A. (2018). Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *PRIVE: Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 44–58.
- Gibbins, M. (1984). Propositions about the psychology of professional judgment in public accounting. *Journal of Accounting Research*, 103-125.
- Goleman, D. 1998. The Emotionally Intelligent Workplace: An EI-Based Theory of Performance (Chapter Three). Cherniss C. & Goleman D. (Ed). *Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations*.
- Goleman, D. 2005. Emotional intelligence U.S.A: Bentam book.
- Handayani, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Auditor Internal. *E-jurnal Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Ishak, P. (2018). Pengaruh Independensi Auditor, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence Terhadap Perilaku Etis Auditor dan Kinerja Auditor. *ATESTASI : Jurnal Ilmiah Akuntansi*.
- Hair, Jr. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Hayati, K., Berutu, E., Lase, M., & Manurung J.A. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Sumatera Utara. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. 4(2), 200-212.
- Heider, F. (1958). The psychology of interpersonal relations. New York: Wiley.
- Hermanik, N. D., & Putri, A. K. (2018). Profesionalisme, Independensi Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Wilayah Kota Malang. *Ciastech*, 91–100.

- Higgs, M. 2004. A study of the relationship between emotional intelligence and performance in UK call centres. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 442-454.
- Hofstede, G. (2001). Culture's Recent Consequences: Using Dimension Scores in Theory and Research. *International Journal of Cross Cultural Management*, 1(1), 11–17.
- Lasano, A., Kusumawati, A., & Darmawati (2023). Pengaruh Independensi, Profesionalisme Dan Integritas Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi Kewirausahaan* Vol 14(2),108-118.
- Libby, R., & Frederick, D. (1990). Experience And The Ability To Explain Audit Findings. *Journal of Accounting Research* , 28, 348-367.
- Libby, R., Luft, J. 1993. Determinants of judgment performance in accounting settings: Ability, knowledge, motivation, and environment. *Accounting, organizations and society*, 18(5), 425-450.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Locke, E. A. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied and Preventive Psychology*, 5(2), 117–124. [https://doi.org/10.1016/S09621849\(96\)80005-9](https://doi.org/10.1016/S09621849(96)80005-9)
- Mafuzah, M., & Juraifa, J. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, 674-682.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung
- Manulang, M. (2012). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martin, J., & C. Siehl. (1983). Organizational culture and counterculture: An uneasy symbiosis. *Organiz Dyn.*, 12:52-64.
- Natsir, M., Pattawe, A., Haris, N., Zahra, F., & Tenripada (2021). The effects of work experience, ethical profession, and auditor independence on auditing performance of supervisory agency in central sulawesi Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal (AEJ)*, 27(4), 1-13
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R. 2000. Models of emotional intelligence. In R. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Owhoso, V., & Weickgenannt, A. (2009). Auditors' self-perceived abilities in conducting domain audits. *Critical Perspectives on Accounting*, 20(1), 3-21.

- Paloniemi, S. (2006). Experience, competence and workplace learning. *Journal of workplace learning*, 18(7/8), 439-450.
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi Enambelas, Bahasa Indonesia. Jakarta, Salemba Empat.
- Ryan, T. A. (1970). *Intentional behavior*. New York: Ronald Press
- Sunyoto, Y., Ghozali, I., Purwanto, A. 2017. Analysis of auditor performance by using covariance based structural equation modeling: A study of public accounting firms in Indonesia. *European Research Studies Journal*, 20(3), 524-537.
- Sunyoto, Y., Lely, N., Agus, A. (2019). The influence of experience, motivation and professional commitment on employee performance and job satisfaction at the audit firm in Indonesia. *Revista Espacios*, 40(27), 25.
- Syamsuddin., Sudarma, I Made., Habbe, A.H., Mediaty. (2014). The Influences of Ethics, Independence, And Competence On The Quality Of An Audit Through The Influence of Professional Skepticism In BPK of South Sulawesi, Central Sulawesi And West Sulawesi. *Journal of Research in Business and Management*, 2(7), 8-14.
- Trisnaningsih. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi*
- Usman, Asri., Kusumawati, Andi., Arifuddin. (2021). The Effect of Work Experience, Motivation, and Culture on Auditor Performance Mediated by Self Efficacy. *Psychology And Education*, 58(1): 474-489
- Woolfork, A., Hughes, M., Walkup, V. 2008. *Psychology in Education*. New York: Pearson Longman.
- Yulianti, L., Rasuli, M., Oktari, V (2020). Pengaruh Integritas, Objektivitas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor: Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *CURRENT*, 1(3), 347-362.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Tabel tinjauan Empiris

Peneliti dan Tahun	Tujuan Penelitian	Konsep Teori dan Hipotesis	Variabel Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Lilis Yulianti et al., (2020), Pengaruh Integritas, Objektivitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor: Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh integritas, objektivitas dan kompetensi terhadap kinerja auditor.	H1: Integritas berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pemerintah. H2: Objektivitas berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pemerintah. H3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal pemerintah. H4: Budaya organisasi memoderasi pengaruh integritas terhadap kinerja auditor internal pemerintah. H5: Budaya organisasi memoderasi pengaruh objektivitas terhadap kinerja auditor internal pemerintah H6: Budaya organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor internal pemerintah.	Variabel : 1. Integritas 2. Objektivitas 3. Kompetensi 4. Budaya Organisasi 5. Kinerja Auditor Teknik Analisis: Structural Equation Modeling-Partial Least Square	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas, objektivitas dan kompetensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja auditor. Serta budaya organisasi memperkuat pengaruh integritas, objektivitas dan kompetensi terhadap kinerja auditor Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik integritas, objektivitas dan kompetensi yang diterapkan maka dapat meningkatkan kinerja auditor.
Parmin Ishak (2018), Pengaruh Independensi Auditor, Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence Terhadap Perilaku Etis Auditor dan Kinerja Auditor	Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung perilaku etis auditor dan kinerja auditor ditinjau dari independensi auditor, emotional intelligence, dan spiritual intelligence pada Inspektorat dan BPKP Provinsi Gorontalo.	H1: Independensi Auditor berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis auditor H2: Emotional Intelligence berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis auditor H3: Spiritual Intelligence berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis auditor H4: Independensi Auditor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor H5: Emotional Intelligence berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor H6: Spiritual Intelligence berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor H7: Perilaku etis berpengaruh terhadap kinerja auditor	Variabel : 1. Independensi Auditor 2. Emotional Intelligence 3. Spiritual Intelligence 4. Perilaku Etis Auditor 5. Kinerja Auditor Teknik Analisis: Path Analisis	Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial ditemukan bahwa variabel kemandirian terperiksa dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis terperiksa, namun variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan. pada etika. perilaku pemeriksa dan efeknya negatif. Variabel independensi auditor dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Pada saat yang sama, variabel kecerdasan mental dan perilaku etis auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
Yuliana Grece Setiawan dan Made Yenni Latriani (2016), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual dan Independensi Pada Kinerja Auditor	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, dan independensi pada kinerja auditor di KAP Bali.	1. Teori Kepemimpinan Situasional 2. Teori Sikap dan Perilaku	Variabel: 1. Kecerdasan Emosional 2. Kecerdasan Spiritual 3. Kecerdasan Intelektual 4. Independensi 5. Kinerja Auditor Teknik Analisis: 1. Uji Regresi Linear Berganda	Berdasarkan penelitian yang diperoleh diketahui bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan dan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan independensi, maka kinerja auditor juga meningkat.

Natsir et al., (2021), The Effects Of Work Experience, Ethical Profession, and Auditor Independence on Auditing Performance of Supervisory Agency in Central Sulawesi Indonesia	Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, etika profesi, dan independensi terhadap kinerja auditor.	H1 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif pengalaman kerja terhadap kinerja auditor H2 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif etika profesi terhadap kinerja auditor H3 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif independensi terhadap kinerja auditor H4 : Terdapat pengaruh simultan pengalaman kerja, etika profesi dan independensi kinerja auditor.	Variabel: 1. Work Experience 2. Ethical Profession 3. Auditor Independence 4. Performance Audit Teknik Analisis: 1. Uji Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan khususnya di bidang audit, melalui analisis dan pengujian penerapan teori, variabel pengalaman kerja, etika profesi dan kemandirian. Hasil tinjauan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan dasar untuk menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan auditor.
Sunyoto et al., (2017), Analysis of Auditor Performance by Using Covariance Based Structural Equation Modeling: A Study of Public Accounting Firms in Indonesia	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Faktor yang diuji adalah motivasi, pengalaman, dan komitmen, serta pengetahuan peraturan (Undang-Undang Akuntan Publik/Undang-Undang Akuntansi Publik).	1. Theory of Resource Based View H1:Terdapat pengaruh positif motivasi auditor terhadap kinerja auditor. H2: Terdapat pengaruh positif pengalaman auditor terhadap kinerja auditor. H3: Terdapat pengaruh positif komitmen auditor terhadap kinerja auditor. H4a: Terdapat pengaruh positif pengetahuan regulasi terhadap kinerja auditor. H4b: Pengetahuan regulasi memoderasi pengaruh pengalaman auditor kinerja auditor. H4c: Pengetahuan regulasi memoderasi pengaruh komitmen auditor terhadap kinerja auditor.	Variabel: 1. Motivasi Auditor 2. Pengalaman Auditor 3. Komitmen Auditor 4. Regulasi 5. Kinerja Auditor  Analisis Kinerja Auditor Dengan Menggunakan Model Persamaan Struktural Berbasis Kovarian: Studi Kantor Akuntan Publik di Indonesia	Berdasarkan analisis yang diuraikan di atas, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi pemeriksa, pengalaman, komitmen dan kinerja. Semakin tinggi motivasi, pengalaman dan komitmen pemeriksa, maka kinerjanya akan semakin baik.
Mafuzah Mohamad dan Juraifa Jais (2015), Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers	Studi ini mengatasi kesenjangan dalam literatur dengan menyelidiki peran kecerdasan emosional dalam kinerja guru.	H1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja H1a: Terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi diri dan prestasi kerja. H1b : Terdapat hubungan yang signifikan antara kesadaran diri dengan prestasi kerja. H1c : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi diri dengan prestasi kerja. H1d: Terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan sosial dan prestasi kerja.	Variabel : 1. Kecerdasan Emosional 2. Prestasi kerja	Penelitian menekankan pentingnya kecerdasan emosional. Tampaknya empat domain kecerdasan emosional (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial) memiliki pengaruh yang lebih besar pada kinerja guru. Untuk mempertahankan kinerja tinggi dan keunggulan kompetitif, kecerdasan emosional harus dikembangkan dan ditingkatkan melalui pendekatan yang sistematis dan konsisten (Perkins, 1995; Bar-On, 1997; Cooper & Sawaf, 1997; Cherniss & Goleman, 1998; Goleman, 1998).

<p>Abdullah et al., (2018), Organizational Culture Type as Moderation Influence Reward Organization to Share Knowledge and its Impact of Work Performance of Employees at Local Government of Ternate City</p>	<p>Penelitian ini mengembangkan hubungan kausal antar variabel dengan menggunakan pendekatan kuantitatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sharing Knowledge</li> <li>2. Reward Organization</li> <li>3. Organizational Culture</li> </ol>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizational Culture</li> <li>2. Reward Organization</li> <li>3. Share Knowledge</li> <li>4. Work Performance</li> </ol>	<p>Bukti empiris dari penelitian ini menunjukkan bahwa imbalan mempengaruhi berbagi pengetahuan. Selain itu, budaya organisasi klan dan budaya organisasi hirarkis dapat memoderasi efek penghargaan pada berbagi pengetahuan. Budaya pasar tidak memoderasi efek penghargaan pada berbagi pengetahuan, tetapi nilai budaya pasar secara langsung memengaruhi berbagi pengetahuan, dan berbagi pengetahuan memengaruhi atau berdampak pada kinerja karyawan.</p>
<p>Sunyoto et al., (2019), The influence of experience, motivation and professional commitment on employee performance and job satisfaction at the audit firm in Indonesia</p>	<p>Penelitian ini ingin membuktikan secara empiris pengaruh motivasi, pengalaman, komitmen dan regulasi hukum akuntan publik mempengaruhi kinerja auditor dan kepuasan kerja dengan pengetahuan auditor sebagai variabel intervening.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>H1. Pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap pengetahuan auditor.</li> <li>H2. Pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor</li> <li>H3. Komitmen profesional auditor berpengaruh positif terhadap pengetahuan auditor.</li> <li>H4. Komitmen profesional auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</li> <li>H5. Motivasi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</li> <li>H6. Pemahaman Terhadap Undang-Undang Akuntan Publik berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</li> <li>H7. Pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</li> <li>H8. Kinerja auditor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor.</li> </ol>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengalaman Kerja</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Komitmen</li> <li>4. Pengetahuan Regulasi</li> <li>5. Kinerja Auditor</li> <li>6. Kepuasan Kerja</li> </ol> <p>Teknik Analisis:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Structural Equation Modeling</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman dan komitmen dimungkinkan mempengaruhi kinerja dengan variabel data. Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan auditor berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pengalaman auditor dengan kesediaannya untuk bekerja.</p>
<p>Usman et al., (2021)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja, motivasi, dan budaya terhadap kinerja auditor dengan memediasi efikasi diri.</p>	<p>1. Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>H1: Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor?</li> <li>H2: Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?</li> <li>H3: Apakah budaya berpengaruh terhadap kinerja auditor?</li> <li>H4: Apakah pengalaman kerja, motivasi dan budaya berpengaruh terhadap kinerja auditor?</li> </ol>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengalaman Kerja</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Budaya</li> <li>4. Efikasi Diri</li> <li>5. Kinerja Auditor</li> </ol> <p>Teknik Analisis:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Regressi Linear Berganda</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor; (2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor; (3) budaya berpengaruh terhadap kinerja auditor; dan (4) pengalaman kerja, motivasi, dan budaya berpengaruh terhadap kinerja auditor yang dimediasi oleh efikasi diri.</p>

Sunyoto (2020), Auditor's Experience, Professional Commitment, and Knowledge on Financial Audit Performance in Indonesia	Penelitian ini berupaya menganalisis pengaruh pengalaman, komitmen profesional dan pengetahuan terhadap kinerja auditor di Indonesia.	H1: Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor H2: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor H3: Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor	Variabel: 1. Pengalaman Auditor 2. Komitmen Profesional 3. Pengetahuan 4. Kinerja Auditor Teknik Analisis: 1. Uji Regresi	Hasil penelitian menyatakan bahwa efektivitas auditor dipengaruhi oleh pengalaman dan keahlian auditor, sedangkan komitmen profesional secara empiris tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas auditor.
Adelia Lukyta Arumsari dan I Ketut Budiarta (2016), Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.	1. Teori Akuntansi Perilaku	Variabel: 1. Profesionalisme Auditor 2. Independensi Auditor 3. Etika Profesi 4. Budaya Organisasi 5. Gaya Kepemimpinan 6. Kinerja Auditor Teknik Analisis: 1. Uji Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
Sri Trisnarningsih (2007), Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	1. Menganalisis dan menjelaskan kinerja auditor apakah dipengaruhi oleh pemahaman good governance secara langsung maupun tidak langsung melalui independensi auditor. 2. Menganalisis dan menjelaskan kinerja auditor apakah dipengaruhi gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi. 3. Menganalisis dan menjelaskan kinerja auditor apakah dipengaruhi budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi.	1. Teori Kontijensi	Variabel: 1. Independensi Auditor 2. Komitmen Organisasi 3. Pemahaman Good Governance 4. Gaya Kepemimpinan 5. Budaya Organisasi 6. Kinerja Auditor Teknik Analisis: 1. Analisis Faktor 2. Structural Equation Model (SEM)	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) pemahaman tata kelola perusahaan yang baik tidak secara langsung mempengaruhi efisiensi auditor, melainkan secara tidak langsung melalui independensi auditor. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, namun komitmen organisasi bukan merupakan variabel perantara dalam hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor. 3) Budaya organisasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja auditor, namun komitmen organisasi secara tidak langsung memediasi hubungan budaya organisasi dengan kinerja auditor.



## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

### IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi semua pertanyaan sesuai dengan data pribadi:

1. Nama Responden : (Boleh tidak diisi)
2. Nama KAP :
3. Usia : Tahun
4. Jenis Kelamin\* :  Pria  Wanita
5. Pendidikan Terakhir / yang sedang ditempuh\* :  D3  S1  
 S2  S3
6. Pengalaman kerja di KAP : Tahun
7. Posisi di KAP :  Partner  Manajer  Supervisor  
 Senior  Junior
8. Lama jabatan pada posisi sekarang : Tahun
9. Jumlah Pelatihan Yang di Ikuti Selama Dua Tahun Terakhir : Kali
10. Jumlah Penugasan/Klien Yang di Audit Rata-rata Setiap Tahun : Klien

(\* Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X)).

### PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan mengisi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang tersedia.

Keterangan pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 3 : Netral (N)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 5 : Sangat setuju (SS)

Y	Kinerja Auditor	STS	TS	N	S	SS
1	Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan utama saya adalah baik.					
2	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					
3	Hasil pekerjaan saya menyebabkan saya dihargai oleh teman-teman saya.					
4	Kuantitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.					
5	Kesadaran dan kepercayaan saya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja adalah baik.					
6	Kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman, dan integritas pribadi saya dalam melaksanakan Pekerjaan adalah baik.					
7	Tingkat kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utama adalah baik.					
8	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.					

9	Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.					
10	Saya mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerjasama dengan orang lain.					
<b>Z</b>	<b>Budaya Organisasi</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
11	Organisasi di tempat saya bekerja, keputusan penting lebih sering dibuat oleh individu daripada secara kelompok					
12	Di tempat saya bekerja, saya lebih tertarik pada hasil pekerjaan dibandingkan dengan orang yang mengerjakannya					
13	Organisasi di tempat saya bekerja, keputusan lebih sering dibuat oleh bawahan					
14	Para pimpinan di tempat saya bekerja, cenderung mempertahankan pegawai yang berprestasi					
15	Organisasi di tempat saya bekerja, perubahan-perubahan ditentukan berdasarkan surat keputusan pimpinan					
16	Organisasi di tempat saya bekerja, pimpinan memberikan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai baru					
17	Organisasi di tempat saya bekerja, mempunyai ikatan tertentu dengan masyarakat di sekitar Perusahaan					
18	Organisasi di tempat saya bekerja, peduli terhadap masalah pribadi pegawai					
<b>X1</b>	<b>Pengalaman Auditor</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
19	Semakin lama saya bekerja, semakin mengerti bagaimana menghadapi suatu objek pemeriksaan dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.					
20	Semakin lama saya bekerja, semakin mengetahui informasi yang relevan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan.					
21	Semakin lama saya bekerja, semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan objek pemeriksaan.					
22	Semakin lama saya bekerja, semakin mudah mencari penyebab munculnya kesalahan serta dapat memberikan rekomendasi untuk menghilangkan/memperkecil penyebab tersebut.					
23	Banyaknya tugas audit membutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam menyelesaikannya.					
24	Kekeliruan dalam pengumpulan bukti dan informasi dapat menghambat kinerja penugasan.					
25	Banyaknya tugas yang dihadapi memberikan kesempatan untuk belajar dari kegagalan dan keberhasilan yang pernah dialami.					
26	Banyaknya tugas yang diterima dapat memacu auditor untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga tidak terjadi penumpukan tugas.					
27	Semakin banyak jenis Perusahaan yang saya tangani, semakin menambah pemahaman saya mengenai permasalahan pada masing-masing jenis perusahaan klien.					

28	Semakin banyak jenis Perusahaan yang saya tangani, semakin menambah keterampilan saya dalam melaksanakan penugasan selanjutnya.					
<b>X3</b>	<b>Etika Profesi</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
29	Integritas merupakan patokan bagi saya dalam menguji keputusan yang diambilnya					
30	Saya bertanggung jawab terhadap profesi yang telah dipilih					
31	Saya tidak boleh menerima pemberian yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas					
32	Saya tidak akan memihak kepada siapapun dalam pelaksanaan tugas audit					
33	Saya harus melaksanakan tugas dengan kehati-hatian secara tepat dan cermat					
34	Dalam bekerja, saya melakukan tahap-tahap pemeriksaan laporan keuangan sesuai standar teknis yang telah ditetapkan					
35	Saya menghormati kerahasiaan informasi tentang klien yang diperoleh melalui jasa profesional yang diberikan					
36	Saya akan tetap teguh pada profesi sebagai auditor meskipun mendapatkan tawaran pekerjaan lain dengan imbalan yang lebih besar					
<b>X2</b>	<b>Kecerdasan Emosional</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
	<b>Self-awareness</b>					
37	Saya menyukai diri saya apa adanya					
38	Saya tahu betul kekuatan diri saya					
39	Saya sering merasa khawatir tanpa alasan tertentu					
40	Saya mudah marah tanpa alasan tertentu					
41	Saya sering meragukan kemampuan saya					
42	Saya sering merasa tidak mampu melakukan sesuatu					
43	Saya merasa khawatir terhadap masa depan saya					
44	Saya berani tampil beda diantara teman-teman saya					
45	Saya mempunyai kemampuan untuk mendapatkan apa yang saya inginkan					
46	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, meskipun saya tidak menyukai					
	<b>Self-management</b>					
47	Saya kurang sabar bila menghadapi orang lain					
48	Saya sulit pulih dengan cepat sesudah merasa kecewa					
49	Saya memikirkan apa yang saya inginkan sebelum bertindak					
50	Saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah					
51	Saya dapat mengendalikan hidup saya					
52	Saya lebih cepat tenang daripada orang lain					

53	Saya sering merasa cepat bosan dan jenuh dalam melakukan sesuatu					
54	Persaingan yang ketat mengurangi semangat saya					
55	Demi sasaran lain yang lebih besar, saya dapat menunda pemuasan kesenangan sesaat saya, misalnya mengobrol, menonton TV, main game, jalan-jalan, dll					
56	Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur waktu					
	<b>Self-motivation</b>					
57	Rasanya saya tidak tahu apa yang menjadi tujuan hidup saya					
58	Saya suka mencoba-coba hal baru					
59	Saya malas mencoba lagi jika pernah gagal pada pekerjaan yang sama					
60	Saya berperan serta dalam berbagai informasi dan gagasan					
61	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah					
62	Bila saya memenuhi hambatan dalam mencapai suatu tujuan, saya akan beralih pada tujuan lain					
63	Saya mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit					
64	Saya lebih banyak dipengaruhi perasaan takut gagal daripada harapan untuk sukses					
65	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru					
66	Saya sering melakukan introspeksi untuk menemukan kembali hal-hal yang penting dalam hidup saya					
	<b>Empathy</b>					
67	Saya mempunyai banyak teman dekat dengan latar belakang yang beragam					
68	Saya biasanya dapat mengetahui bagaimana perasaan orang lain terhadap saya					
69	Saya merasa bahwa teman saya akan menjatuhkan saya					
70	Sulit bagi saya memahami sudut pandang orang lain					
71	Saya merasa canggung ketika berbicara dengan orang lain yang tidak saya kenal					
72	Saya dapat membuat orang lain yang tidak saya kenal bercerita tentang diri mereka					
73	Dalam suatu pertemuan, apa yang saya sampaikan biasanya menarik perhatian orang lain					
74	Saya dapat melihat rasa sakit pada orang lain, meskipun mereka tidak membicarakannya					
75	Ketika teman-teman saya memiliki masalah, mereka meminta nasehat pada saya					
76	Saya bisa menempatkan diri pada posisi orang lain					
	<b>Relationship Management</b>					
77	Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan					

78	Saya merasa sulit untuk mengembangkan topik pembicaraan dengan orang lain					
79	Saya merasa sulit menemukan orang yang bisa diajak bersahabat secara dekat					
80	Saya berpedoman pada etika ketika berhubungan dengan orang lain					
81	Masalah-masalah pribadi saya tidak mengganggu pergaulan saya dengan orang lain					
82	Saya dapat merasakan suasana hati suatu kelompok ketika saya memasuki suatu ruangan					
83	Saya merasa tertekan dan tidak banyak bicara ketika berada diantara orang banyak					
84	Pada waktu berbicara dalam suatu diskusi, saya sering salah tingkah karena banyak orang lain yang memperhatikan					
85	Saya mempunyai cara yang meyakinkan agar ide-ide saya dapat diterima orang lain					
86	Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok					

### Lampiran 3. Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN  
TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 10, Tamalanrea, Makassar 90245  
Telepon (0411) 583 678 Laman: feb.unhas.ac.id Email: feb@unhas.ac.id

Nomor : 14785/UN4.4/PT.01.04/2023 23 Agustus 2023  
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Ketua Umum Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI)  
Yth :  
di-  
Jakarta Selatan

Dengan hormat, disampaikan bahwa dalam rangka penyelesaian tugas akhir mahasiswa Program Magister (Penyusunan Tesis), yang tersebut dibawah ini:

Nama : Bisma Avicena Basha  
NIM. : A062211038  
Jenjang Pendidikan : Magister (S2).  
Program Studi : Magister Akuntansi

Akan mengadakan penelitian guna mendukung penulisan tesis yang berjudul :

Pengaruh Pengalaman Auditor, Kecerdasan Emosional, Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating.

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon kiranya mengizinkan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mengadakan penelitian dan pengambilan data.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Kemahasiswaan,



**Dr. Mursalim Nohong, SE.,M.Si.**  
NIP. 197106192000031001

Tembusan Kepada Yth :

1. Dekan FEB UNHAS "sebagai laporan".
2. Pertiinggal.



## Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian

**dbsd&a**

**Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dadang & Ali**  
Registered Public Accountants  
License No. : KEP-794/KM.1/2013

**B K R**

**INTERNATIONAL**  
An Independent member of B K R International,  
with offices throughout the world

Jakarta, 23 November 2023

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin  
Di Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Bisma Avicena Basha

NIM : A062211038

Jenjang Pendidikan : Magister (S2)

Program Studi : Magister Akuntansi

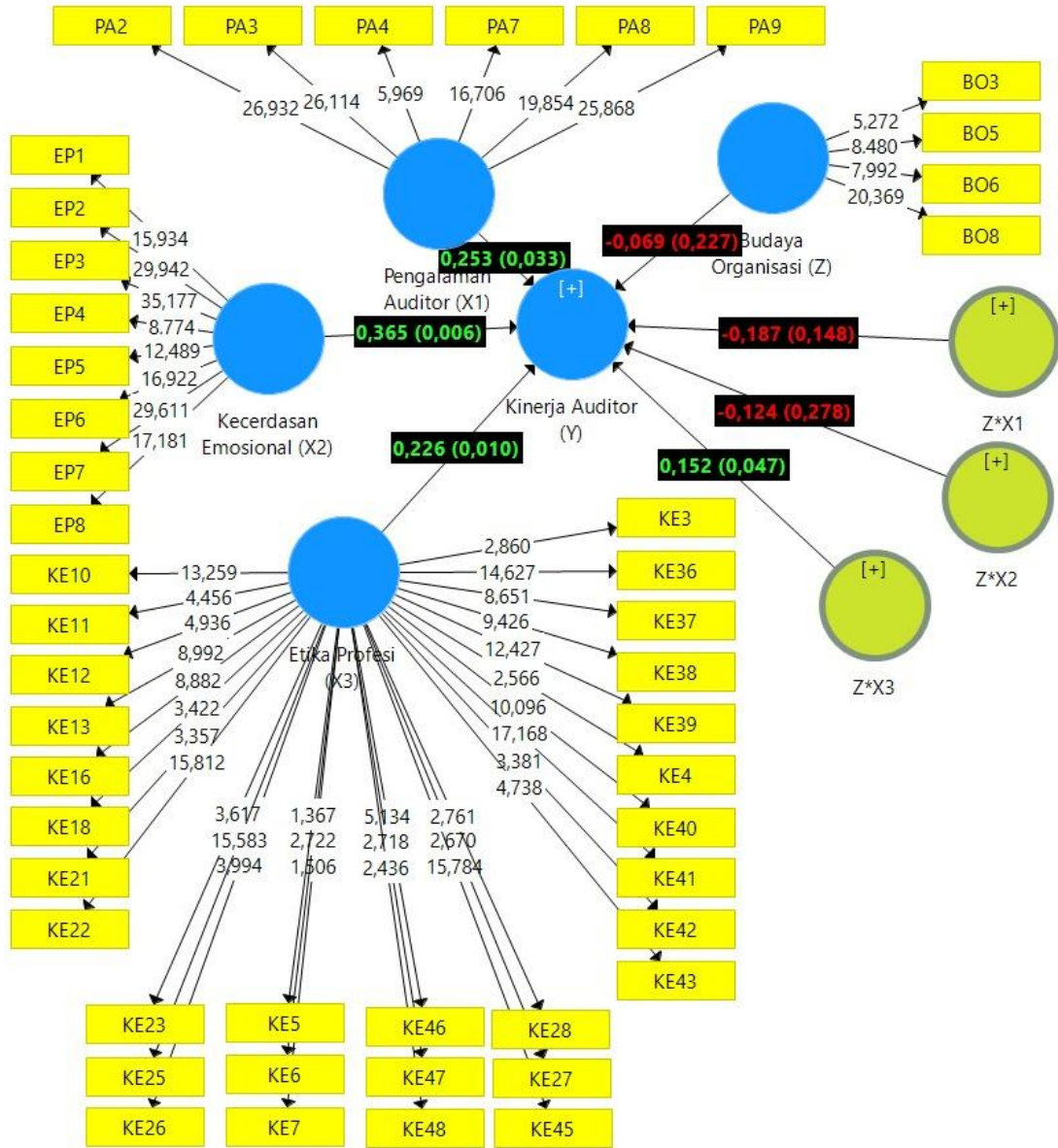
Benar telah melakukan penyebaran kuesioner di Kantor Akuntan Publik Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dadang dan Ali, untuk penyusunan tugas akhir Program Studi S2 dengan judul : "Pengaruh Pengalaman Auditor, Kecerdasan Emosional, Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel *Moderating*."

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,

  
Romauli  
HRD

### Lampiran 5. Gambar Model PLS





Lampiran 6. Tabel kriteria Fornell-Larcker

	Budaya Organisasi (Z)	Etika Profesi (X2)	Kinerja Auditor (Y)	kecerdasan emosional (X3)	Pengalaman Auditor (X1)	Relationship Management	Self Awareness	Self Empathy	Self Management	Self Motivation
Budaya Organisasi (Z)	<b>.732</b>									
Etika Profesi (X2)	.490	<b>.805</b>								
Kinerja Auditor (Y)	.368	.696	<b>.798</b>							
kecerdasan emosional (X3)	.529	.665	.614	<b>.607</b>						
Pengalaman Auditor (X1)	.572	<b>.808</b>	.662	<b>.622</b>	<b>.796</b>					
Relationship Management				<b>.849</b>		.728				
Self Awareness				<b>.782</b>		.548	.771			
Self Empathy				<b>.810</b>		.623	.548	.786		
Self Management				<b>.915</b>		.796	.681	.695	.725	
Self Motivation				<b>.901</b>		.708	.775	.652	.789	.729

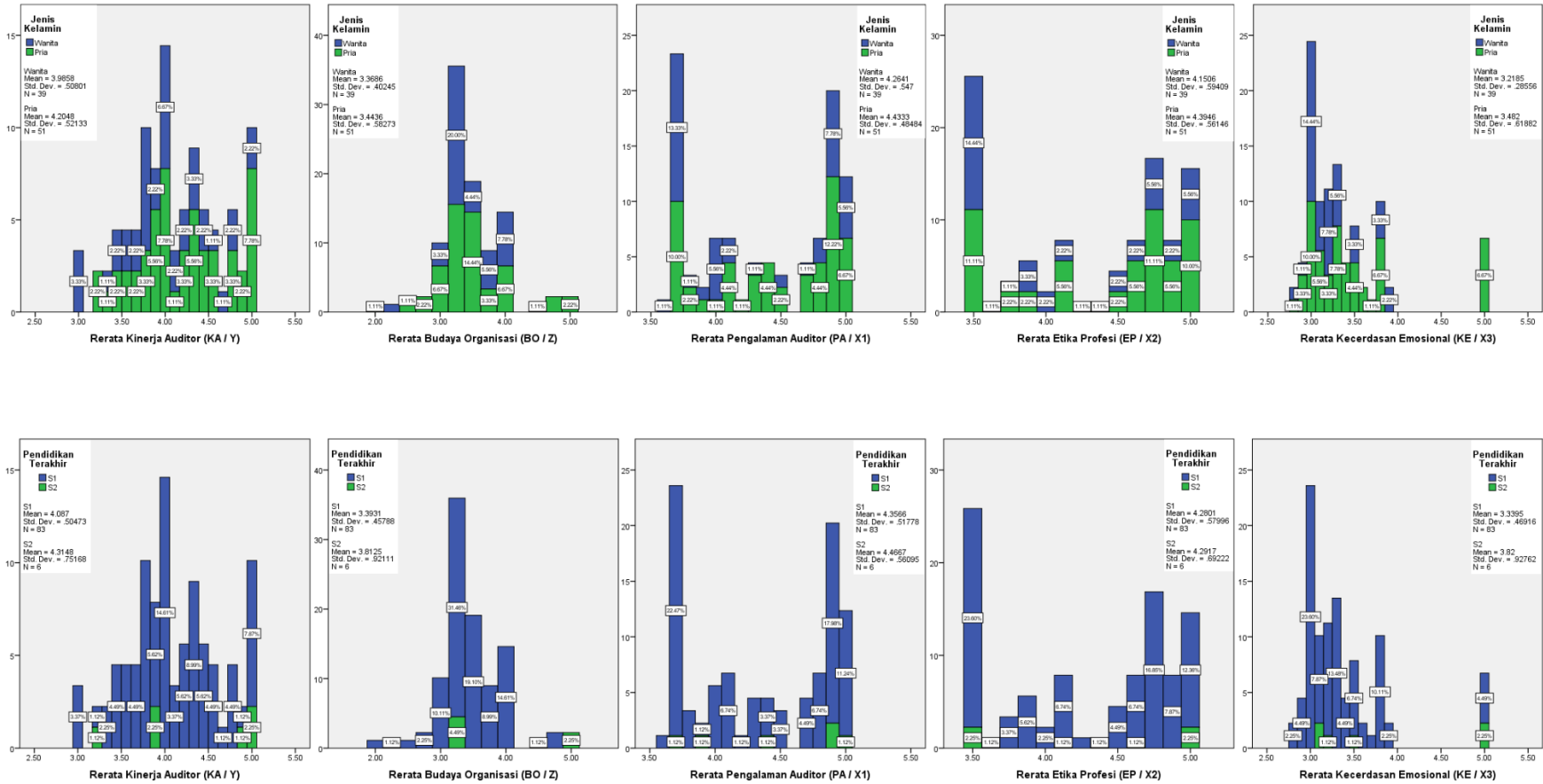
### Lampiran 7. Uji kriteria HTMT

	Budaya Organisasi (Z)	Etika Profesi (X2)	Kinerja Auditor (Y)	kecerdasan emosional (X3)	Pengalaman Auditor (X1)	Relationship Management	Self Awareness	Self Empathy	Self Management	Self Motivation	Z*X1	Z*X2
Etika Profesi (X2)	.605											
Kinerja Auditor (Y)	.412	.745										
kecerdasan emosional (X3)	.618	.564	.498									
Pengalaman Auditor (X1)	.709	.883	.710	.529								
Relationship Management				.925								
Self Awareness				.834		.619						
Self Empathy				.890		.733	.632					
Self Management				1.055		.993	.809	.867				
Self Motivation				.979		.824	.910	.776	.974			
Z*X1	.392	.091	.115	.201	.081							
Z*X2	.584	.115	.124	.251	.118						.808	
Z*X3	.597	.092	.095	.391	.099						.637	.716

### Lampiran 8. Nilai VIF

	VIF		VIF		VIF		VIF		VIF
BO3	1.407	KA7	2.021	KE23	2.210	KE39	1.932	KE48	3.136
BO5	1.417	KA8	2.241	KE23	6.271	KE39	4.168	KE48	9.222
BO6	1.404	KA9	3.119	KE25	1.538	KE4	2.846	KE5	3.317
BO8	1.659	KE10	6.852	KE25	4.102	KE4	6.312	KE5	8.259
EP1	2.138	KE11	2.271	KE26	2.991	KE40	2.004	KE6	4.895
EP2	3.605	KE11	4.748	KE26	8.502	KE40	2.726	KE6	11.002
EP3	3.995	KE12	2.450	KE27	3.180	KE41	2.727	KE7	2.060
EP4	2.264	KE12	4.391	KE27	7.504	KE41	9.507	KE7	3.550
EP5	1.819	KE13	1.394	KE28	2.479	KE42	2.933	PA2	2.478
EP6	2.783	KE13	3.872	KE28	7.099	KE42	4.439	PA3	2.740
EP7	3.807	KE16	1.385	KE3	1.663	KE43	2.368	PA4	1.719
EP8	1.903	KE16	3.815	KE3	4.183	KE43	3.639	PA7	1.825
KA1	3.249	KE18	1.751	KE36	2.119	KE45	2.601	PA8	1.833
KA10	2.629	KE18	5.986	KE36	4.436	KE45	5.891	PA9	2.448
KA2	3.024	KE21	2.043	KE37	1.923	KE46	1.597		
KA3	1.926	KE21	4.784	KE37	4.009	KE46	2.715		
KA5	2.165	KE22	1.796	KE38	1.735	KE47	3.904		
KA6	2.996	KE22	3.399	KE38	3.580	KE47	8.120		

### Lampiran 9. Cross tabulasi Rerata variabel dan sosiodemografi respo

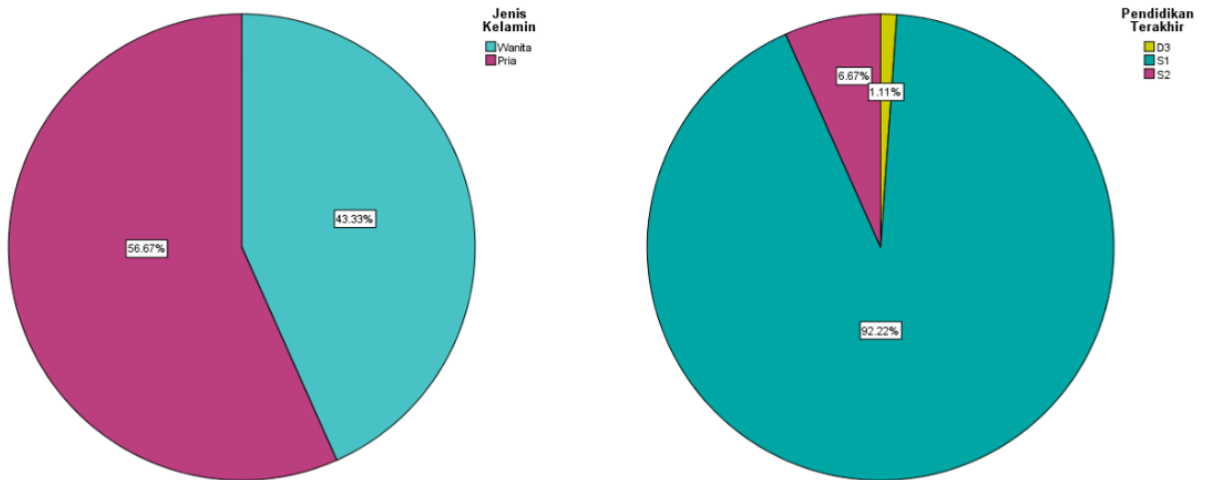


**Lampiran 10. Nilai deskriptif pengalaman, jumlah klien dan pelatihan**

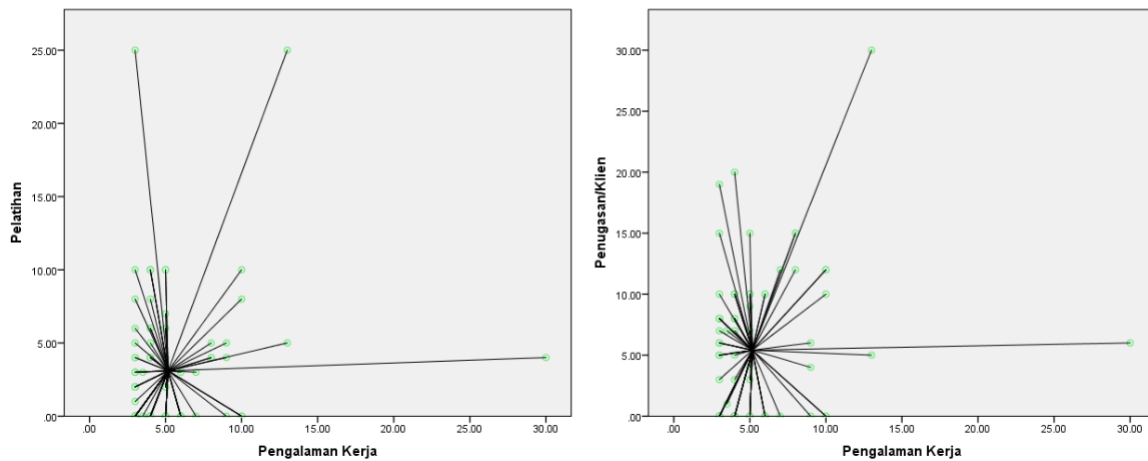
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja	90	3.00	30.00	5.1667	3.52519
Penugasan/Klien	90	.00	30.00	5.4111	5.72967
Pelatihan	90	.00	25.00	3.1000	4.58882
Valid N (listwise)	90				

**Lampiran 11. Jenis kelamin dan pendidikan terakhir responden**



**Lampiran 12. Rata-rata pengalaman kerja dan aktifitas sebagai auditor**



### Lampiran 13. Uji Independen T-test sosiodemografi (jenis kelamin)

#### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
KAMean	Equal variances assumed	.502	.480	-1.997	88	.049	-.21904	.10968	-.43701	-.00107
	Equal variances not assumed			-2.004	82.960	.048	-.21904	.10930	-.43643	-.00164
BOMean	Equal variances assumed	2.345	.129	-.688	88	.493	-.07504	.10906	-.29178	.14170
	Equal variances not assumed			-.722	87.192	.472	-.07504	.10398	-.28170	.13162
PAMean	Equal variances assumed	3.342	.071	-1.552	88	.124	-.16923	.10904	-.38592	.04746
	Equal variances not assumed			-1.527	76.414	.131	-.16923	.11082	-.38993	.05147
EPMean	Equal variances assumed	.664	.417	-1.992	88	.049	-.24397	.12248	-.48737	-.00057
	Equal variances not assumed			-1.977	79.463	.052	-.24397	.12341	-.48959	.00166
KEMean	Equal variances assumed	9.475	.003	-2.464	88	.016	-.26350	.10695	-.47604	-.05096
	Equal variances not assumed			-2.689	74.158	.009	-.26350	.09798	-.45871	-.06828

### Lampiran 14. T-test berdasarkan level pendidikan

#### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KAMean	Between Groups	.741	2	.371	1.360	.262
	Within Groups	23.715	87	.273		
	Total	24.457	89			
BOMean	Between Groups	1.824	2	.912	3.701	.029
	Within Groups	21.434	87	.246		
	Total	23.258	89			
PAMean	Between Groups	.199	2	.099	.367	.694
	Within Groups	23.557	87	.271		
	Total	23.756	89			
EPMean	Between Groups	.512	2	.256	.743	.479
	Within Groups	29.977	87	.345		
	Total	30.489	89			
KEMean	Between Groups	1.429	2	.714	2.780	.068
	Within Groups	22.351	87	.257		
	Total	23.780	89			

Lampiran 15. T-test berdasarkan pengalaman kerja

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KAMean	Between Groups	2.398	10	.240	.859	.575
	Within Groups	22.058	79	.279		
	Total	24.457	89			
BOMean	Between Groups	2.713	10	.271	1.043	.416
	Within Groups	20.544	79	.260		
	Total	23.258	89			
PAMean	Between Groups	2.612	10	.261	.976	.471
	Within Groups	21.144	79	.268		
	Total	23.756	89			
EPMean	Between Groups	5.644	10	.564	1.794	.075
	Within Groups	24.845	79	.314		
	Total	30.489	89			
KEMean	Between Groups	3.245	10	.324	1.248	.274
	Within Groups	20.535	79	.260		
	Total	23.780	89			

### Lampiran 16. T-test berdasarkan jumlah pelatihan

#### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KAMean	Between Groups	8.464	10	.846	4.181	.000
	Within Groups	15.993	79	.202		
	Total	24.457	89			
BOMean	Between Groups	5.264	10	.526	2.311	.019
	Within Groups	17.994	79	.228		
	Total	23.258	89			
PAMean	Between Groups	6.965	10	.696	3.277	.001
	Within Groups	16.791	79	.213		
	Total	23.756	89			
EPMean	Between Groups	11.534	10	1.153	4.807	.000
	Within Groups	18.955	79	.240		
	Total	30.489	89			
KEMean	Between Groups	8.451	10	.845	4.355	.000
	Within Groups	15.329	79	.194		
	Total	23.780	89			



### Lampiran 17. T-test berdasarkan riwayat jumlah klien

#### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KAMean	Between Groups	9.661	14	.690	3.498	.000
	Within Groups	14.796	75	.197		
	Total	24.457	89			
BOMean	Between Groups	5.014	14	.358	1.472	.143
	Within Groups	18.244	75	.243		
	Total	23.258	89			
PAMean	Between Groups	7.006	14	.500	2.241	.013
	Within Groups	16.750	75	.223		
	Total	23.756	89			
EPMean	Between Groups	11.957	14	.854	3.457	.000
	Within Groups	18.532	75	.247		
	Total	30.489	89			
KEMean	Between Groups	5.524	14	.395	1.621	.093
	Within Groups	18.256	75	.243		
	Total	23.780	89			