

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, L. J., Parker, S., & Peters, G. F. (2016). *Serving two masters: The association between audit committee internal audit oversight and internal audit activities*. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 35(2), 29-57.
- Agoes, S. (2017). *Auditing, Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Kantor Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agustini, N. M. L., & Dwirandra. (2017). Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Dengan Tindakan Supervisi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Univeristas Udayana*, 21(2), 1430–1459.
- Andini, G., Kamaliah, & Ilham, E. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1), 1310–1321.
- Aranya, N., & Kenneth, R. F. (1984). A Reexamination of Accountants' Organizational - Professional Conflict. *The Accounting Review*, 15(1), 1–15.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2015). *Auditing Dan Jasa Assurance*. Jakarta: Erlangga.
- Ariani, K. G., & Badera, I. D. N. (2015). Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Dan Kompetensi Pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar. *Jurnal Akuntansi Univeristas Udayana*, 10(1), 182–198.
- Arifah, N. (2012). *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*. hasanuddin.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers In Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533–546.
- Dariana, & Refina, R. (2020). Pengaruh Profesionalisme , Komitmen Organisasi , Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru. *Jurnal IAKP*, 1(2), 128–137.
- Edwy, F. M., Hasan, A., & Kamaliah. (2019). Pengaruh Independensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Pengalaman Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Riau. *Jurnal PEKBIS*, 11(1), 16–29.
- Ferris, K. R., & Aranya, N. (1983). A Comparison Of Two Organizational Commitment Scales. *Personnel Psychology*, 36(1), 87–98.
- Fitriani, R. (2022). *Pengaruh Healthy Lifestyle, Psychological Well-Being, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Integritas Auditor Sebagai Variabel Moderasi*. Universitas Hasanuddi.
- Fleishman, A., & Peters, D. R. (1962). Leadership Attitudes and Managerial "Success." *Personel Psychology*, 127–143.
- Gaol, R. L. (2017). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal JRAK*, 3(1), 48–70.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.

- Goldwasser, D. L. (1993). The Plaintiffs' Bar Discusses Auditor Performance. *The CPA Journal*, 64(10), 48–53.
- Handayani, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Balance Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 511–520.
- Hanif, R. A. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidaktepatan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 1–15.
- Heider, F. (1958). *The Psychology Of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Hutagalung, F. B. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor (Tahun 2018) Pada Kap Di Medan Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor (Tahun 2018) Pada Kap Di*. Universitas Sumatera Utara.
- Ilnasution, D., Sosiady, M., & Miftah, D. (2020). Pengaruh Locus Ofcontrol, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini (CURRENT)*, 1(3), 510–522.
- Indrayati, Chandrarin, G., & Supanto, F. (2021). The Influence of Audit Quality On Auditor Performance With Mediating Organizational Commitment and Organization Culture. *Journal of Southwest Jiangtong University*, 56(2), 1042–1049.
- Indrianto, & Supomo. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFEB-UGM.
- Jati, L. R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Kepolisian Daerah Kalimantan Barat. *Jurnal Mahasiswa Magister Akuntansi*, 6(1), 1–31.
- Jusup, A. H. (2016). *Auditing*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *A Journal of Practice*, 14(1), 64–86.
- Kartika, I., & Wijayanti, P. (2007). Locus Of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1–37.
- Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, & Kinichi. (1998). *Organization Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Lismawati, Fenny Marietza, & Yuliana, C. (2021). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (EKOMBIS REVIEW)*, 10((S1)), 69–80.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Ekombis)*, 8(2), 171–182.
- Mulyadi. (2017). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadirisyah, & Zuhra, I. M. (2009). Locus of Control, Time Budget Pressure, Dan Penyimpangan Perilaku Dalam Audit. *Jurnal Telaah Dan Riset Akuntansi*, 2(2), 104–116.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nuraini, L. (2016). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(2), 1059–1084.
- Prasetyaningrum, N. E. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Independensi, Integritas, Dan Pemahaman Good Governance Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 16(Khusus), 301–310.
- Putra, M. D. P. (2020). The effect of organizational commitments in auditor performance with dysfunctional audit behavior as mediation variables. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(1), 45–52. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n1.812>
- Putri, I. A. M. K., & Badera, I. D. N. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tindakan Supervisi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26(2), 1215–1240.
- Rahmi, F., & Sovia, A. (2017). Dampak Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Tidak Etis Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Developer Di Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, 13(1), 48–66.
- Rahmi, M. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Padang Dan Medan. *Jurnal Imara*, 3(2), 167–181.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabirin, & Nurhayati, Y. S. (2019). Pengaruh Locus of Control, Integritas Auditor, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dewantara*, 3(1), 22–37.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sapariyah, R. A. (2011). Pengaruh Good Governance Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Perbankan*, 19(16).

- Sari, N. (2013). *Pengaruh Role Ambiguity, Budaya Organisasi dan Role Conflict terhadap Komitmen Independensi Audit Internal pada BUMN di Kota Bandung*. Universitas Islam Bandung.
- Sedarmayanti. (2007). *Good Governance Dan Good Corporate Governance*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*. Hoboken: Wiley.
- Sembiring, N. (2011). Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Promosi Pegawai. *Jurnal Universitas Tama Jagakarsa*, 48–54.
- Setianingrum, R. M., Hastuti, S., & Hasibuan, T. T. (2016). Auditor Performance Based on Leadership Style and Organization Commitment in Gender Perspective. *Research Journal of Finance and Accounting*, 7(18), 42–52. <https://core.ac.uk/download/pdf/234631821.pdf>
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen (Jakman)*, 1(3), 195–212.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2000). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill International.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukriah, I., Akram, & Inapty, B. A. (2009). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Simposium Nasional Akuntansi XII Palembang*.
- Sundari, S., Hastuti, S., Sari, R. P., & Sari, R. P. (2021). *The Role of Organizational Commitments in Mediating the Locus of Control on Auditor Performance. 2021*, 1–5. <https://doi.org/10.11594/nstp.2021.1301>
- Taheer, A. F. (2019). Effect Of Ethical Culture And Objectivity On Auditor Integrity Among Nigerian Auditors. *Journal Of Emerging Technologies And Innovative Research (JETIR)*, 6(5), 550–563.
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1–56.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Utami, U. I. (2015). Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Riau. *Jurnal FEKON*, 2(2).
- Valeau, P., Paille, P., Dubrulle, C., & Guenin, H. (2021). The mediating effects of professional and organizational commitment on the relationship between HRM practices and professional employees' intention to stay. *International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1828–1864.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1559870>

- Wahidi, U., Hardi, & Safitri, D. (2020). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini (CURRENT)*, 1(2), 218–238.
- Wijana, D. G. A., & Ramantha, I. W. (2015). Interitas sebagai pemoderasi pengaruh komitmen organisasi pada kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 10(3), 841–851.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17,0 & SmartPLS 2,0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yamin, M. (2016). The effect of organizational culture, leadership style, and functional position on organizational commitment and its impact on the performance of lecturers in state polytechnics in Papua Province. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, June 2016, 98–110.
- Yusuf, A., Ariyanto, S., Hidayat, D., Apriliani, M., Shaddiq, S., & Alhempri, R. R. (2022). The Influence of Understanding Good Governance, Professionalism, Leadership Style and Organizational Commitment on Auditor Performance. *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science*, 11(12), 12–19. <https://doi.org/10.51583/ijltemas.2022.111203>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zainal, V. R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- .

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1.1 Peta Teori

NO	Penulis/Topik/ Judul Buku/Artikel	Tujuan Penelitian/ Penulisan Buku/ Artikel	Konsep/Teori/ Hipotesis	Variabel Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian/Isi Buku
1	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Wahidi et al., 2020)	Untuk menganalisis pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja auditor	<p><b><u>Teori/ Konsep :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Independensi</li> <li>2. Gaya kepemimpinan</li> <li>3. Budaya organisasi</li> <li>4. Komitmen organisasi</li> <li>5. Kinerja auditor</li> </ol> <p><b><u>Hipotesis:</u></b></p> <p>Independensi auditor, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisai</p> <p>Independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor</p> <p>Komitmen organisasi</p>	<p><b><u>Independen :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Independensi</li> <li>2. Gaya kepemimpinan</li> <li>3. Budaya organisasi</li> </ol> <p><b><u>Dependen</u></b> Kinerja auditor</p> <p><b><u>Moderasi</u></b> Komitmen organisasi</p>	<p>Independensi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.</p> <p><i>Komitmen organisasi tidak dapat dijadikan mediasi dari pengaruh independensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.</i></p> <p>Komitmen organisasi dapat dijadikan mediasi dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor</p>

			tidak dapat dijadikan mediasi dari pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja auditor,		
2	Pengaruh Locus Of Control, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor (Ilmatara et al., 2020)	Untuk menguji pengaruh variabel locus of control, budaya organisasi, komitmen organisasi serta struktur audit terhadap kinerja auditor	<p><b><u>Teori/Konsep:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Locus of control</li> <li>2. Budaya organisasi</li> <li>3. Komitmen organisasi</li> <li>4. Struktur audit</li> </ol> <p><b><u>Hipotesis :</u></b> Locus of control, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan struktur organisasi mempengaruhi kinerja auditor</p>	<p><b><u>Independen :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Locus of control</li> <li>2. Budaya organisasi</li> <li>3. Komitmen organisasi</li> <li>4. Struktur audit</li> </ol> <p><b><u>Dependen</u></b> Kinerja auditor</p>	Locus of control, budaya organisasi, komitmen organisasi serta struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor
3	Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Monique & Nasution, 2020)	Untuk menguji pengaruh profesionalisme, independensi auditor, etika profesional, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor	<p><b><u>Teori/Konsep :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja</li> <li>2. Profesionalisme</li> <li>3. Independensi auditor</li> <li>4. Etika profesi</li> <li>5. Gaya kepemimpinan</li> </ol> <p><b><u>Hipotesis :</u></b> Profesionalisme, independensi, etika profesi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan</p>	<p><b><u>Independen :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesionalisme</li> <li>2. Independensi</li> <li>3. Etika profesi</li> <li>4. kepemimpinan</li> </ol> <p><b><u>Dependen :</u></b> Kinerja auditor</p>	Profesionalisme, independensi auditor dan etika profesi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor

			terhadap Kinerja Auditor  Profesionalisme, independensi, etika profesi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor		
4	Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Padang Dan Medan (M. Rahmi, 2019)	Untuk mengetahui adanya pengaruh profesionalisme, independensi, etika profesi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.	<b><u>Teori/Konsep :</u></b> 1. Profesionalisme 2. Independensi auditor 3. Etika profesi 4. Budaya organisasi gaya kepemimpinan 5. Kinerja auditor <b><u>Hipotesis :</u></b> Profesionalisme, independensi, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.	<b><u>Independen :</u></b> 1. Profesionalisme 2. Independensi auditor 3. Etika profesi 4. Budaya organisasi 5. gaya kepemimpinan <b><u>Dependen :</u></b> Kinerja auditor	Profesionalisme, independensi, etika profesi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.
5	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja	<b><u>Teori/Konsep</u></b> 1. Profesionalisme 2. Komitmen organisasi 3. Gaya kepemimpinan 4. Budaya organisasi	<b><u>Independen :</u></b> 1. Profesionalism 2. Komitmen organisasi 3. Gaya kepemimpinan	Profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.



	Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru (Dariana & Refina, 2020)	auditor	5. Kinerja <b>Hipotesis :</b> Profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.	4. Budaya organisasi <b>Dependen</b> Kinerja auditor	
6	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknyaterhadap Kinerja Auditor Internal (Handayani, 2019)	Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, posisi fungsional terhadap kinerja auditor	<b>Teori/Konsepn :</b> 1. Kinerja auditor intern 2. Komitmen organisasi 3. Budaya organisasi 4. Gaya kepemimpinan 5. Jabatan fungsional <b>Hipotesis :</b> Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, jabatan fungsional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor  Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, jabatan fungsional sebagai antesenden komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan	<b>Independen :</b> 1. Budaya organisasi 2. Gaya kepemimpinan 3. Jabatan fungsional <b>Dependen :</b> Kinerja auditor <b>Moderasi :</b> Komitmen organisasi	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan jabatan fungsional berpengaruh terhadap kinerja auditor
7	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Dengan	Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor	<b>Teori/Konsep:</b> 1. Kinerja 2. Komitmen organisa	<b>Independen :</b> 1. Komitmen organisasi	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

	Independensi, Integritas, Dan Pemahaman Good Governance Sebagai Variabel Pemoderasi (Prasetyaningrum, 2020)	dengan independensi, integritas, dan pemahaman good governance sebagai variabel pemoderasi	<p>3. Independensi 4. Integritas 5. Pemahaman good governance</p> <p><b>Hipotesis :</b> Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</p> <p>Independensi, integritas, pemahaman good governance terbukti sebagai variabel pemoderasi yang dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.</p>	<p><b>Dependen</b> Kinerja auditor</p> <p><b>Moderasi</b> 1. Independensi 2. Integritas 3. Pemahaman good governance</p>	Independensi, integritas, dan pemahaman good governance terbukti sebagai variabel pemoderasi yang dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor
8	Pengaruh Independensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor BPKP RIAU (Edwy et al., 2019)	Untuk menguji pengaruh independensi, motivasi, komitmen organisasi, pengalaman, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor	<p><b>Teori/Konsep :</b> 1. Kinerja 2. Independensi 3. Motivasi 4. Komitmen organisasi 5. Pengalaman 6. Gaya kepemimpinan</p> <p><b>Hipotesis :</b> H1: Independensi, motivasi, komitmen</p>	<p><b>Independen :</b> 1. Independensi 2. Motivasi 3. Komitmen organisasi 4. Pengalaman 5. Gaya kepemimpinan</p> <p><b>Dependen :</b> Kinerja auditor</p>	Independensi, motivasi, komitmen organisasi, pengalaman, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor

			organisasi, pengalaman, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor		
9	Pengaruh Locus of Control, Integritas Auditor, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung (Sabirin & Nurhayati, 2019)	Untuk menjelaskan pengaruh locus of kontrol, integritas auditor, dan gaya kepemimpinan pada studi kasus kinerja auditor	<p><b><u>Teori/Konsep :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teori akuntansi keprilakuan</li> <li>2. Locus of control</li> <li>3. Integritas</li> <li>4. Gaya kepemimpinan</li> </ol> <p><b><u>Hipotesis :</u></b></p> <p>Locus of Control, integritas auditor, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor</p>	<p><b><u>Independen :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Locus of control</li> <li>2. Integritas</li> <li>3. Gaya kepemimpinan</li> </ol> <p><b><u>Dependen :</u></b></p> <p>Kinerja auditor</p>	Locus of control, integritas auditor, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor
10	Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor (Sidik & Safitri, 2020)	Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja memoderasi komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan peran ambiguitas terhadap kinerja auditor	<p><b><u>Teori/Konsep :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja</li> <li>2. Komitmen organisasi</li> <li>3. Gaya kepemimpinan</li> <li>4. Ambiguitas peran</li> <li>5. Motivasi kerja</li> </ol> <p><b><u>Hipotesis :</u></b></p> <p>Komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, ambiguitas, interaksi komitmen organisasi,</p>	<p><b><u>Independen :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen organisasi</li> <li>2. Gaya kepemimpinan</li> <li>3. Ambiguitas peran</li> </ol> <p><b><u>Dependen :</u></b></p> <p>Kinerja auditor</p> <p><b><u>Moderasi :</u></b></p> <p>Motivasi kerja</p>	Komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran <b>mempengaruhi</b> kinerja auditor. Motivasi kerja memoderasi hubungan antara komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan ambiguitas peran mempengaruhi kinerja auditor.

			interaksi gaya kepemimpinan, dan integrasi ambiguitas peran dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.		
--	--	--	---	--	--

## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

### Kuesioner Penelitian

Lampiran : 5 Lembar

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa pascasarjana pada Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, yang sementara melakukan penelitian mengenai kinerja Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kota Tangerang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh (Determinan) terhadap kinerja APIP dengan komitmen organisasi sebagai mediasi.

Sehubungan dengan hal itu, saya memerlukan data/informasi dari Bapak/Ibu. Mohon partisipasi dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu. Tidak ada jawaban benar/salah, yang terpenting adalah menggambarkan kondisi yang ada sebenarnya. Semua data/informasi yang diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis dan akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah.

Demikian yang dapat disampaikan, atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Tangerang, November 2023

Tubagus Sani

## I. Identitas Responden

Petunjuk : berilah tanda centang (√) pada jawaban yang dipilih.

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

- |                               |                          |                          |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Pendidikan Terakhir        | : a. Doktor / S3         | <input type="checkbox"/> |
|                               | : b. Magister / S2       | <input type="checkbox"/> |
|                               | : c. Sarjana / S1        | <input type="checkbox"/> |
|                               | : d. Diploma / (D3 / D4) | <input type="checkbox"/> |
|                               | : e. Lain-lain           | <input type="checkbox"/> |
| 2. Umur                       | : a. < 25 tahun          | <input type="checkbox"/> |
|                               | : b. 25 - 35 tahun       | <input type="checkbox"/> |
|                               | : c. 36 - 45 tahun       | <input type="checkbox"/> |
|                               | : d. 46 - 55 tahun       | <input type="checkbox"/> |
|                               | : e. > 55 tahun          | <input type="checkbox"/> |
| 3. Masa Kerja                 | : a. 1 - 3 tahun         | <input type="checkbox"/> |
|                               | : b. 3 - 5 tahun         | <input type="checkbox"/> |
|                               | : c. 5 - 10 tahun        | <input type="checkbox"/> |
|                               | : d. > 10 tahun          | <input type="checkbox"/> |
| 4. Jenis Jabatan Fungsional   | : a. JFA                 | <input type="checkbox"/> |
|                               | : b. P2UPD               | <input type="checkbox"/> |
| 5. Jenjang Jabatan Fungsional | : a. Utama               | <input type="checkbox"/> |
|                               | : b. Madya               | <input type="checkbox"/> |
|                               | : c. Muda                | <input type="checkbox"/> |
|                               | : d. Pertama             | <input type="checkbox"/> |
|                               | : e. Terampil            | <input type="checkbox"/> |

## II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilih salah satu nomor jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Pada kotak yang berisi skala 1 sampai dengan skala 5, yang pada setiap pertanyaan disimbolkan dengan istilah-istilah sebagai berikut :

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

TS (2) : Tidak Setuju

N (3) : Netral

S (4) : Setuju

SS (5) : Sangat Setuju

### Independensi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	APIP harus bebas dari pengaruh pihak lain.					
2.	APIP harus bebas dalam menentukan Norma, Standar, Prosedur, Kriteria (NSPK) dan peraturan perundang-undangan yang terkait serta menjadi pedoman dalam pelaksanaan pengawasan pada perangkat daerah.					
3.	APIP menyampaikan hasil audit berdasarkan fakta yang ditemuinya saat melakukan pengawasan.					
4.	APIP harus bebas dari hubungan kekerabatan dengan pimpinan perangkat Daerah atau personil kunci pada perangkat daerah saat melaksanakan tugas pengawasan					
5.	APIP melakukan tugas pengawasan sesuai waktu yang tercantum dalam surat perintah.					
6.	APIP tidak boleh menerima pemberian apapun dari Perangkat Daerah yang terkait dengan pelaksanaan penugasan pengawasan.					
7.	APIP dapat melaksanakan tugas pengawasan secara bersama dengan instansi pengawasan lain (join audit) kepada perangkat daerah sesuai kebutuhan.					

Sumber : Robbins et al., (2015)

**Integritas (X2)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>I. Indikator : Jujur</b>						
1.	Pimpinan APIP dan bawahan harus jujur dalam melaporkan temuan auditnya.					
<b>II. Indikator : Berani</b>						
2.	Pimpinan APIP dan bawahan harus berani bertindak bila ada sesuatu yang dapat memengaruhi kinerjanya secara negatif.					
3.	Pimpinan APIP dan bawahan harus berani menghadapi risiko yang ditemui dalam penugasan audit.					
<b>III. Indikator : Bijaksana</b>						
4.	Pimpinan APIP dan bawahan harus tetap mempertimbangkan kebijaksanaannya dengan tetap menjunjung tinggi kode etik profesi.					
<b>IV. Indikator : Bertanggung jawab</b>						
5.	Pimpinan APIP dan bawahan harus siap bertanggung jawab dengan segala hal yang ada dalam penugasan auditnya.					
<b>V. Indikator : Menjunjung tinggi kode etik profesi</b>						
6.	Pimpinan APIP dan bawahan harus bekerja maksimal sesuai dengan kode etik profesi.					

Sumber : (Fitriani, 2022)

**Gaya Kepemimpinan (X3)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>I. Indikator : Kemampuan mengambil keputusan</b>						
1.	Keputusan dalam organisasi lebih sering dibuat oleh bawahan daripada pimpinan APIP.					
<b>II. Indikator : Kemampuan memotivasi</b>						
2.	Pimpinan APIP selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas audit secara tepat waktu.					
3.	Pimpinan APIP selalu memberikan arahan kepada bawahan dalam mengerjakan tugas audit dengan benar.					
<b>III. Indikator : Kemampuan komunikasi</b>						
4.	Komunikasi antara pimpinan APIP dan bawahan sangat terbuka dan menyenangkan.					
5.	Pimpinan APIP mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif.					
<b>IV. Indikator : Kemampuan mengendalikan bawahan</b>						
6.	Pimpinan APIP selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan					



	kemampuannya.					
<b>V. Indikator : Tanggung jawab</b>						
7.	Adanya saling percaya antara pimpinan APIP dan bawahan dalam organisasi.					
<b>VI. Indikator : Kemampuan mengendalikan emosional</b>						
8.	Dalam organisasi hubungan antara pimpinan APIP dan bawahan sangat dekat dan harmonis.					
9.	Adanya suasana kekeluargaan antara pimpinan APIP dan bawahan dalam organisasi.					

Sumber : Trisnainingsih, (2007) dan Hutagalung, (2019)

### Kinerja APIP (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>I. Indikator : Kualitas kerja</b>						
1.	Pimpinan APIP dan bawahan harus selalu mengedepankan kualitas hasil pengawasan di atas segalanya.					
2.	Pimpinan APIP dan bawahan tidak perlu memperhatikan kualitas hasil pengawasan jika ada pertimbangan lain.					
<b>II. Indikator : Kuantitas kerja</b>						
3.	Pimpinan APIP dan bawahan harus mengedepankan kuantitas dibandingkan kualitas kinerjanya.					
4.	Kuantitas kerja penting bagi pimpinan APIP dan bawahan untuk mencari pengalaman kerja.					
5.	Kuantitas kerja dapat dijadikan pedoman untuk mengukur kinerja pimpinan APIP dan bawahan.					
<b>III. Indikator : Ketepatan waktu</b>						
6.	Pimpinan APIP dan bawahan harus selalu tepat waktu dalam menyelesaikan penugasan auditnya.					
7.	Pimpinan APIP dan bawahan boleh tidak tepat waktu asal kualitas auditnya bisa berkualitas dan sesuai dengan target audit.					

Sumber : (Fitriani, 2022)

### Komitmen Organisasi (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>I. Indikator : Affective commitment</b>						
1.	Pimpinan APIP dan bawahan merasa ikut memiliki organisasi di tempat mereka bekerja.					
2.	Pimpinan APIP dan bawahan merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat mereka bekerja.					

3.	Pimpinan APIP dan bawahan merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat mereka bekerja.					
4.	Pimpinan APIP dan bawahan menganggap masalah organisasi di tempat mereka bekerja juga seperti masalah mereka sendiri.					
<b>II. Indikator : <i>Continuance commitment</i></b>						
5.	Saat ini pimpinan APIP dan bawahan tetap bertahan di tempat mereka bekerja karena komitmen terhadap organisasi.					
6.	Alasan utama pimpinan APIP dan bawahan tetap bekerja di organisasi ini, karena loyalitas terhadap organisasi.					
<b>III. Indikator : <i>Normative commitment</i></b>						
7.	Pimpinan APIP dan bawahan masih memiliki komitmen, profesional, dan loyalitas terhadap organisasi selama Pimpinan APIP dan bawahan bekerja selaku APIP.					

Sumber : (Meyer *et al.*, 1997) dan (Arifah, 2012)

## Lampiran 2: UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

### A. Uji Validitas

	Outer loadings
X1.1 <- Independensi Auditor	0.626
X1.2 <- Independensi Auditor	0.256
X1.3 <- Independensi Auditor	0.703
X1.4 <- Independensi Auditor	0.706
X1.5 <- Independensi Auditor	0.514
X1.6 <- Independensi Auditor	0.696
X1.7 <- Independensi Auditor	0.615
X2.1 <- Integritas Auditor	0.757
X2.2 <- Integritas Auditor	0.906
X2.3 <- Integritas Auditor	0.846
X2.4 <- Integritas Auditor	0.742
X2.5 <- Integritas Auditor	0.832
X2.6 <- Integritas Auditor	0.836
X3.1 <- Gaya Kepemimpinan	0.071
X3.2 <- Gaya Kepemimpinan	0.807
X3.3 <- Gaya Kepemimpinan	0.790
X3.4 <- Gaya Kepemimpinan	0.804
X3.5 <- Gaya Kepemimpinan	0.852
X3.6 <- Gaya Kepemimpinan	0.844
X3.7 <- Gaya Kepemimpinan	0.757
X3.8 <- Gaya Kepemimpinan	0.746
X3.9 <- Gaya Kepemimpinan	0.766
Y1 <- Kinerja Auditor	0.821
Y2 <- Kinerja Auditor	-0.342
Y3 <- Kinerja Auditor	-0.615
Y4 <- Kinerja Auditor	-0.105
Y5 <- Kinerja Auditor	-0.441
Y6 <- Kinerja Auditor	0.742
Y7 <- Kinerja Auditor	-0.047
Z1 <- Komitmen Organisasi	0.842
Z2 <- Komitmen Organisasi	0.748
Z3 <- Komitmen Organisasi	0.841
Z4 <- Komitmen Organisasi	0.786
Z5 <- Komitmen Organisasi	0.647
Z6 <- Komitmen Organisasi	0.579
Z7 <- Komitmen Organisasi	0.313

## VALIDITAS RE-RUN

	Outer loadings
X1.5 <- Independensi Auditor	0.824
X1.6 <- Independensi Auditor	0.713
X2.1 <- Integritas Auditor	0.756
X2.2 <- Integritas Auditor	0.907
X2.3 <- Integritas Auditor	0.851
X2.4 <- Integritas Auditor	0.738
X2.5 <- Integritas Auditor	0.834
X2.6 <- Integritas Auditor	0.832
X3.3 <- Gaya Kepemimpinan	0.784
X3.4 <- Gaya Kepemimpinan	0.838
X3.5 <- Gaya Kepemimpinan	0.818
X3.7 <- Gaya Kepemimpinan	0.730
X3.8 <- Gaya Kepemimpinan	0.780
X3.9 <- Gaya Kepemimpinan	0.790
Y1 <- Kinerja Auditor	0.890
Y6 <- Kinerja Auditor	0.832
Z1 <- Komitmen Organisasi	0.792
Z2 <- Komitmen Organisasi	0.720
Z4 <- Komitmen Organisasi	0.789
Z5 <- Komitmen Organisasi	0.703
Z6 <- Komitmen Organisasi	0.687

	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0.914	0.565
Independensi Auditor	0.793	0.368
Integritas Auditor	0.925	0.675
Kinerja Auditor	0.000	0.275
Komitmen Organisasi	0.864	0.492

## FORNELL LACKER

	Gaya Kepemimpinan	Independensi Auditor	Integritas Auditor	Kinerja Auditor	Komitmen Organisasi
Gaya Kepemimpinan	0.751				
Independensi Auditor	0.427	0.607			
Integritas Auditor	0.579	0.826	0.822		
Kinerja Auditor	0.685	0.504	0.708	0.524	
Komitmen Organisasi	0.662	0.234	0.402	0.452	0.702

## R-SQUARE

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Auditor	0.628	0.582
Komitmen Organisasi	0.452	0.404

## MULTIKOLINEARITAS

	VIF
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Auditor	2.252
Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi	1.524
Independensi Auditor -> Kinerja Auditor	3.261
Independensi Auditor -> Komitmen Organisasi	3.185
Integritas Auditor -> Kinerja Auditor	3.996
Integritas Auditor -> Komitmen Organisasi	3.920
Komitmen Organisasi -> Kinerja Auditor	1.826

## HYPOTHESIS DIRECT EFFECT

	Original sample (O)	P values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Auditor	0.475	0.003
Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi	0.645	0.000
Independensi Auditor -> Kinerja Auditor	0.168	0.120
Independensi Auditor -> Komitmen Organisasi	0.194	0.166
Integritas Auditor -> Kinerja Auditor	0.319	0.032
Integritas Auditor -> Komitmen Organisasi	-0.087	0.338
Komitmen Organisasi -> Kinerja Auditor	0.005	0.487

## HYPOTHESI INDIRECT EFFECT

	Original sample (O)	P values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Auditor	0.003	0.488
Independensi Auditor -> Kinerja Auditor	0.001	0.492
Integritas Auditor -> Kinerja Auditor	0.000	0.496