

## DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Arfan, I., & Ishak, M. (2005). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- CNBC Indonesia. (2019). CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20190809123549-17-90910/gara-gara-lapkeu-deretan-kap-ini-malah-kena-sanksi-ojk>
- 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.
- Dewi, N. P. S. U., & Sumadi, N. K. (2020). *Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit Dengan Sensitivitas Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar*. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 63–94.
- 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.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- 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 Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 1–15.
- Heider, F. (1958). *The Psychology Of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1989). *Organizational Behavior*. South Western: Publishing Company.
- Hofstede, G., Milosevic, D., Neuijen, B., & Ohayv, D. D. (1990). *Measuring Organizational Culture: A Qualitative And Quantitative Study Across Twenty Cases*. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286–316.
- 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.
- Ilmatia, 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.
- Indrianto, & Supomo. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFEB-UGM.

- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2011). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture And Performance*. New York: Free Press.
- 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.
- Nadirsyah, & 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.
- 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., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusmita, I. D. A. Y., & Badera, I. D. N. (2018). *Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi Dan Locus Of Control Pada Kinerja Auditor*. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23(3), 1708–1735.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). *On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudamonic Well Being*. *Annual Review Of Psychologi*, 52(1), 141–166.
- 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.
- 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.
- Singgih, E. M., & Bawono, I. R. (2010). *Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due professional care dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit.* *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*, 1–24.
- 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.*
- 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. (2004). *Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender.* *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 7(1), 108–123.
- 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).*

Utami, E. L., & Triani, R. (2015). *Gambaran Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT. TOS Dengan Menggunakan Metode Expectancy Theory. Jurnal Ilmiah Psikologi Manasah, 4(1), 14–19.*

Victor, H. V. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Son.

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.

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.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## 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>Teori/ Konsep :</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>Hipotesis:</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 tidak dapat dijadikan mediasi dari pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan,</p>	<p><b>Independen :</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>Dependen</b></p> <p>Kinerja auditor</p> <p><b>Moderasi</b></p> <p>Komitmen organisasi</p>	Independensi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi tidak dapat dijadikan mediasi dari pengaruh independensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi dapat dijadikan mediasi dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor



			budaya organisasi terhadap kinerja auditor,		
2	Pengaruh Locus Of Control, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor (Ilmatia et al., 2020)	Untuk menguji pengaruh variabel locus of control, budaya organisasi, komitmen organisasi serta struktur audit terhadap kinerja auditor	<p><b>Teori/Konsep:</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>Hipotesis :</b> Locus of control, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan struktur organisasi mempengaruhi kinerja auditor</p>	<p><b>Independen :</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>Dependen</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>Teori/Konsep :</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>Hipotesis :</b> Profesionalisme, independensi, etika profesi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor</p> <p>Profesionalisme, independensi, etika profesi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor</p>	<p><b>Independen :</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>Dependen :</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

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.	<p><b><u>Teori/Konsep :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesionalisme</li> <li>2. Independensi auditor</li> <li>3. Etika profesi</li> <li>4. Budaya organisasi gaya kepemimpinan</li> <li>5. Kinerja auditor</li> </ol> <p><b><u>Hipotesis :</u></b>  Profesionalisme, independensi, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p>	<p><b><u>Independen :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesionalisme</li> <li>2. Independensi auditor</li> <li>3. Etika profesi</li> <li>4. Budaya organisasi</li> <li>5. gaya kepemimpinan</li> </ol> <p><b><u>Dependen :</u></b>  Kinerja auditor</p>	Profesionalisme, independensi, etika profesi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.
5	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru (Dariana & Refina, 2020)	Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor	<p><b><u>Teori/Konsep</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesionalisme</li> <li>2. Komitmen organisasi</li> <li>3. Gaya kepemimpinan</li> <li>4. Budaya organisasi</li> <li>5. Kinerja</li> </ol> <p><b><u>Hipotesis :</u></b>  Profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.</p>	<p><b><u>Independen :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesionalism</li> <li>2. Komitmen organisasi</li> <li>3. Gaya kepemimpinan</li> <li>4. Budaya organisasi</li> </ol> <p><b><u>Dependen</u></b>  Kinerja auditor</p>	Profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
6	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Komitmen Organisasi Dan	Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, posisi fungsional terhadap kinerja auditor	<p><b><u>Teori/Konsepn :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja auditor intern</li> <li>2. Komitmen organisasi</li> <li>3. Budaya organisasi</li> <li>4. Gaya kepemimpinan</li> <li>5. Jabatan fungsional</li> </ol>	<p><b><u>Independen :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi</li> <li>2. Gaya kepemimpinan</li> <li>3. Jabatan fungsional</li> </ol> <p><b><u>Dependen :</u></b>  Kinerja auditor</p>	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan jabatan fungsional berpengaruh terhadap kinerja auditor

	Dampaknyaterhadap Kinerja Auditor Internal (Handayani, 2019)		<p><b>Hipotesis :</b> Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, jabatan fungsional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor</p> <p>Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, jabatan fungsional sebagai antesenden komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan</p>	<p><b>Moderasi :</b> Komitmen organisasi</p>	
7	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Independensi, Integritas, Dan Pemahaman Good Governance Sebagai Variabel Pemoderasi (Prasetyaningrum, 2020)	Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dengan independensi, integritas, dan pemahaman good governance sebagai variabel pemoderasi	<p><b>Teori/Konsep:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja</li> <li>2. Komitmen organisa</li> <li>3. Independensi</li> <li>4. Integritas</li> <li>5. Pemahaman good governance</li> </ol> <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>Independen :</b> 1. Komitmen organisasi</p> <p><b>Dependen</b> Kinerja auditor</p> <p><b>Moderasi</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Independensi</li> <li>2. Integritas</li> <li>3. Pemahaman good governance</li> </ol>	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. 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><u>Teori/Konsep :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja</li> <li>2. Independensi</li> <li>3. Motivasi</li> <li>4. Komitmen organisasi</li> <li>5. Pengalaman</li> <li>6. Gaya kepemimpinan</li> </ol> <p><b><u>Hipotesis :</u></b></p> <p>H1: Independensi, motivasi, komitmen organisasi, pengalaman, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor</p>	<p><b><u>Independen :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Independensi</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Komitmen organisasi</li> <li>4. Pengalaman</li> <li>5. Gaya kepemimpinan</li> </ol> <p><b><u>Dependen :</u></b></p> <p>Kinerja auditor</p>	Independensi, motivasi, komitmen 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 control, 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> </ol>	<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>	Komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran mempengaruhi kinerja auditor. Motivasi kerja memoderasi hubungan antara komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan ambiguitas

			<p>5. Motivasi kerja <b>Hipotesis :</b> Komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, ambiguitas, interaksi komitmen organisasi, interaksi gaya kepemimpinan, dan integrasi ambiguitas peran dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</p>	Motivasi kerja	peran mempengaruhi kinerja auditor.
--	--	--	--	----------------	-------------------------------------

## Lampiran 1.2 Kuisisioner Penelitian

### Kuesioner Penelitian

Lampiran : 6 Lembar

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa pascasarjana pada Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, yang sementara melakukan penelitian mengenai kinerja auditor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dengan integritas sebagai variabel moderasi

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

Makassar, Agustus 2022



Fadel

## I. Identitas Responden

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

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :

1. Doktor / S3	
2. Magister / S2	
3. Sarjana / S1	
4. Diploma / (D3 / D4)	
5. Lain-lain	

Umur :

1. < 25 tahun	
2. 25 - 35 tahun	
3. 36 - 45 tahun	
4. 46 - 55 tahun	
5. > 55 tahun	

Masa Kerja :

1. 1 - 3 tahun	
2. 3 - 5 tahun	
3. 5 - 10 tahun	
4. > 10 tahun	

Jabatan :

\_\_\_\_\_ (harap diisi)

## 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

### Gaya Kepemimpinan (X1)

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 auditor.					
<b>II. Indikator : Kemampuan memotivasi</b>						
2.	Pimpinan auditor selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas audit secara tepat waktu.					
3.	Pimpinan auditor selalu memberikan arahan kepada bawahan dalam mengerjakan tugas audit dengan benar.					
<b>III. Indikator : Kemampuan komunikasi</b>						
4.	Komunikasi antara pimpinan auditor dan bawahan sangat terbuka dan menyenangkan.					
5.	Pimpinan auditor mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif.					
<b>IV. Indikator : Kemampuan mengendalikan bawahan</b>						
6.	Pimpinan auditor selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuannya.					
<b>V. Indikator : Tanggung jawab</b>						
7.	Adanya saling percaya antara pimpinan auditor dan bawahan dalam organisasi.					
<b>VI. Indikator : Kemampuan mengendalikan emosional</b>						
8.	Dalam organisasi hubungan antara pimpinan auditor dan bawahan sangat					



	dekat dan harmonis.					
9.	Adanya suasana kekeluargaan antara pimpinan auditor dan bawahan dalam organisasi.					

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

### Budaya Orgaisasi (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>I. Indikator : Inovasi dan keberanian mengambil risiko</b>						
1.	Pimpinan auditor mendorong bawahannya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam melakukan audit.					
2.	Pimpinan auditor dan bawahan dalam melakukan audit sering harus berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas audit.					
<b>II. Indikator : Perhatian terhadap detail</b>						
3.	Pimpinan auditor memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan audit yang harus dilakukan oleh bawahan.					
<b>III. Indikator : Berorientasi kepada hasil</b>						
4.	Pimpinan auditor dan bawahan selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan audit dengan cepat dan tepat waktu dengan hasil yang optimal.					
<b>IV. Indikator : Berorientasi kepada individu</b>						
5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan audit, bawahan selalu melaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.					
<b>V. Indikator : Berorientasi kepada tim</b>						
6.	Pimpinan auditor memberikan solusi dan bantuan jika bawahan menemukan kendala dalam melakukan audit.					
<b>VI. Indikator : Agresivitas</b>						
7.	Bawahan dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan audit yang sudah menjadi tanggung jawab.					
<b>VII. Indikator : Stabilitas</b>						
8.	Bawahan merasa nyaman dengan kondisi dan lingkungan tempat bekerja yang ada saat ini.					

Sumber : Robbins et al., (2015)

**Komitmen Organisasi (X3)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>I. Indikator : <i>Affective commitment</i></b>						
1.	Pimpinan auditor dan bawahan merasa ikut memiliki organisasi di tempat mereka bekerja.					
2.	Pimpinan auditor dan bawahan merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat mereka bekerja.					
3.	Pimpinan auditor dan bawahan merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat mereka bekerja.					
4.	Pimpinan auditor 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 auditor dan bawahan tetap bertahan di tempat mereka bekerja karena komitmen terhadap organisasi.					
6.	Alasan utama pimpinan auditor dan bawahan tetap bekerja di organisasi ini, karena loyalitas terhadap organisasi.					
<b>III. Indikator : <i>Normative commitment</i></b>						
7.	Pimpinan auditor dan bawahan merasa tidak komiteman, tidak profesional, dan tidak loyalitas terhadap organisasi jika mereka memutuskan untuk keluar dari pekerjaan mereka.					

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

**Kinerja Auditor (Y)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>I. Indikator : <i>Kualitas kerja</i></b>						
1.	Pimpinan auditor dan bawahan harus selalu mengedepankan kualitas audit di atas segalanya.					
2.	Pimpinan auditor dan bawahan tidak perlu memperhatikan kualitas auditnya jika ada pertimbangan lain.					
<b>II. Indikator : <i>Kuantitas kerja</i></b>						
3.	Pimpinan auditor dan bawahan harus mengedepankan kuantitas dibandingkan kualitas kinerjanya.					
4.	Kuantitas kerja penting bagi pimpinan auditor dan bawahan untuk mencari pengalaman kerja.					
5.	Kuantitas kerja dapat dijadikan pedoman untuk mengukur kinerja pimpinan auditor dan bawahan.					
<b>III. Indikator : <i>Ketepatan waktu</i></b>						

6.	Pimpinan auditor dan bawahan harus selalu tepat waktu dalam menyelesaikan penugasan auditnya.					
7.	Pimpinan auditor dan bawahan boleh tidak tepat waktu asal kualitas auditnya bisa berkualitas dan sesuai dengan target audit.					

Sumber : (Fitriani, 2022)

### Integritas (Z)

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

Sumber : (Fitriani, 2022)