

## DAFTAR PUSTAKA

- Abhas, K. M. W. S. (2015). Analisis Konsep Amanah Sebagai Pengendalian Internal Pengelolaan Keuangan Pada Yayasan (Studi Kasus Pada Yayasan La-Royba Bali Bina Insani Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan). *Jurnal Akuntansi Profesi*, 5(2), 18–30.
- Abidin, Z. (2020). *Pengaruh Religiusitas Terhadap Keputusan Investasi Saham Syariah di Indonesia*. Disertasi. Universitas Hasanuddin.
- Absah, Y., Wibowo, R. P., & Asiah, S. (2019). *Analysis of Influence of Training , Emotional Intelligence , and Organizational Culture to Employees performance at STTP Medan , North Sumatra , Indonesia*. 4750, 52–62. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2542677>
- Algabry, L., Alhabshi, S. M., Soualhi, Y., & Alaeddin, O. (2020). Conceptual framework of internal Shari'ah audit effectiveness factors in Islamic banks. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 12(2), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJIF-09-2018-0097>
- Anasrulloh, M., Hanafi, M., & H, M. A. W. (2016). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Tulungagung. *Seminar Nasional Manajemen Ekonomi Akuntansi (SENMEA)*.
- Ansari, M. S. A., Farooque, J. A., & Gattoufi, S. M. (2016). Does Emotional Intelligence Influence Employees, Customers and Operational Efficiency? An Empirical Validation. *International Journal of Marketing Studies*, 8(6), 77. <https://doi.org/10.5539/ijms.v8n6p77>
- Antonio, M. S., Laela, S. F., & Alhadi, F. (2020). *Personal Competence and Internal Audit Effectiveness : The Moderating Effect of Islamic Spiritual Quotient : A Case Study of Islamic Financial Institutions in Indonesia*. April 2020.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>
- Arena, M. (2013). Internal audit in Italian universities : An empirical study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 2000–2005. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.155>
- Arumsari, S. S., & Widowati, M. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Tabungan Negara (BtN) Kantor Cabang Syariah Semarang Dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan). *Jurnal Sains Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(1), 44–58.
- Ayu, A. (2018). *Behavioral Accounting Dalam Menilai Kinerja Manajerial ( Studi Kasus Pada Baznas Kota Makassar )*. UIN Alaudin Makassar.
- Baba, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.2191>
- Botez, D., & Melega, A. (2021). *INTERNAL AUDIT - ACTUALITIES AND CHALLENGES*. May. <https://doi.org/10.29358/sceco.v0i32.482>
- Brown, J. L., Fisher, J. G., Sooy, M., & Sprinkle, G. B. (2014). The effect of rankings on honesty in budget reporting. *Accounting, Organizations and Society*, 39(4), 237–246. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2014.03.001>

- Caratas, M. A., & Spatariu, E. C. (2014). Contemporary Approaches in Internal Audit. *Procedia Economics and Finance*, 15(14), 530–537. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00503-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00503-6)
- Chen, X. P., Eberly, M. B., Chiang, T. J., Farh, J. L., & Cheng, B. S. (2014). Affective Trust in Chinese Leaders: Linking Paternalistic Leadership to Employee Performance. *Journal of Management*, 40(3), 796–819. <https://doi.org/10.1177/0149206311410604>
- Cho, J., Schilpzand, P., Huang, L., & Paterson, T. (2021). How and When Humble Leadership Facilitates Employee Job Performance: The Roles of Feeling Trusted and Job Autonomy. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 28(2), 169–184. <https://doi.org/10.1177/1548051820979634>
- Conrads, J., Irlenbusch, B., Rilke, R. M., Schielke, A., & Walkowitz, G. (2014). Honesty in tournaments. *Economics Letters*, 123(1), 90–93. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2014.01.026>
- Daniela, P., & Attila, T. (2013). Internal Audit versus Internal Control and Coaching. *Procedia Economics and Finance*, 6(13), 694–702. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(13\)00191-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(13)00191-3)
- Fahlevi, M., Al Ghifary Slamet, M. U., Asdiana, Abdillah, A., Abduloh, Evanirosa, Mufid, A., Purwanto, A., Faricha, F., Khairullah, & Zumaro, A. (2020). Islamic leadership model for Indonesian millennial teachers performance in pharmacy schools. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8), 374–382. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.8.55>
- Goh, S. K., & Sandhu, M. S. (2014). The influence of trust on knowledge donating and collecting: An examination of Malaysian Universities. *International Education Studies*, 7(2), 125–136. <https://doi.org/10.5539/ies.v7n2p125>
- Gozukara, E. (2016). Beyond the Expected Activities: The Role of Impulsivity between Emotional Intelligence and Employee Creativity. *International Business Research*, 9(3), 143. <https://doi.org/10.5539/ibr.v9n3p143>
- Grabmann, E., & Hofer, D. (2014). Impact Factors On The Development Of Internal Auditing In The 21 St Century. *ACRN Journal of Finance and Risk Perspectives*, 3(3), 67–80.
- Hajar, S., Lubis, A. R., & Lubis, P. H. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 46–57. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10241>
- Hazaea, S. A., Tabash, M. I., Zhu, J., Khatib, S. F. A., & Farhan, N. H. S. (2021). Internal audit and financial performance of Yemeni commercial banks : Empirical evidence. *Journal Banks and Banks Systems*, 16(2). [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21511/bbs.16\(2\).2021.13](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21511/bbs.16(2).2021.13)
- Herianingrum, S., Hapsari, M. I., & Syahrudin, S. (2015). Implementasi Nilai-nilai Amanah pada Karyawan Hotel Darussalam Pondok Pesantren Gontor di Ponorogo. *Al Tijarah*, 1(1), 59–72. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v1i1.382>
- Hura, A. (2017). Pengaruh audit operasional dan efektivitas audit internal terhadap dampak kinerja karyawan pada PT. Dhanar mas concren. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi (Jasa)*, 1(1), 105–112.
- Inayatullah, Narain, R., & Singh, A. (2012). Role of Buyer-supplier Relationship and Trust: In Organizational Performance. *Delhi Business Review*, 13(2), 73–82. <https://doi.org/10.51768/dbr.v13i2.132201219>
- Jaya, A. T. (2011). *Studi inhibisi..., Agung Trana Jaya, FiSIPUI, 2011.*

- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Corporate Governance: Values, Ethics and Leadership*, 77–132. <https://doi.org/10.4159/9780674274051-006>
- Johnson, M. K., Rowatt, W. C., & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty-Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 857–862. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.01.011>
- Jumaing, B., Haming, M., Sinring, B., & Dani, I. (2017). *The role of mediation morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on employee performance*. 19(10), 74–84. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9vadh>
- Kartini, T. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pelita Ilmu*, 14(2), 58–67.
- Khalid, A., Haron, H., & Masron, T. A. (2018). Competency and effectiveness of internal Shariah audit in Islamic financial institutions. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 1–26. <https://doi.org/10.1108/JIABR-01-2016-0009>
- Klijn, E. H., Sierra, V., Ysa, T., Berman, E., Edelenbos, J., & Chen, D. Y. (2016). The Influence of Trust on Network Performance in Taiwan, Spain, and the Netherlands: A Cross-Country Comparison. *International Public Management Journal*, 19(1), 111–139. <https://doi.org/10.1080/10967494.2015.1115790>
- Latifah, E. (2020). Sharia'ah Enterprise Theory (Amanah) Pada Pendekatan Behavioral Accounting dalam Menilai Syariah Microfinance (Studi Kasus Pada Koperasi Syariah Lamongan). *Jurnal Shidqia Nusantara*, 1(1), 61–75.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Lee, C.-W., & Kusumah, A. (2020). Analysis of the Influence of the Emotional, Intellectual and Spiritual Intelligence on Employee Performance with Work Motivation as a Moderating Variable. *Management and Economics Review*, 5(1), 51–67. <https://doi.org/10.24818/mer/2020.06-05>
- Mahdawi, S. M. S., Mohammed, A., Ayedh, A., Faizal, K., & Khairi, B. (2019). *Effectiveness of Internal Audit*. July 2018. <https://doi.org/10.21275/ART20179790>
- Manalu, S., Yusniar, & Heriyana. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stress Kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan. *Jurnal Sistem Informasi*, 1–9.
- Marpaung, R., & Citra, R. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang SSK II Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*, 5(3), 179–189.
- Martins, A., & Martins, I. (2017). Trust and Emotions Energize Organizational Performance. *Eurasian Journal of Business and Management*, 5(1), 35–40. <https://doi.org/10.15604/ejbm.2017.05.01.004>
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 12–23. <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1188>
- Min, J., & Kwak, K. (2015). Environmental Uncertainty and Interfirm Controls: The Moderating

- Effect of Honesty. *Journal of Marketing Thought*, 01(04), 22–28.  
<https://doi.org/10.15577/jmt.2015.01.04.22>
- Miranda, J. M., & Pavón, J. (2012). Modeling the influence of trust on work team performance. *Simulation*, 88(4), 408–436. <https://doi.org/10.1177/0037549711404714>
- Muhasim, S. (2017). Perubahan Zaman( Studi Fenomenologi Masyarakat Islam Modern ). *Nusantara Palapa STIT Palapa Nusantara Lombok-NTB*, 5(2), 174–195.
- Okello, D. R. O., & Gilson, L. (2015). Exploring the influence of trust relationships on motivation in the health sector: A systematic review. *Human Resources for Health*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0007-5>
- Osro, S. A., Harmein, N., & Isfenti, S. (2018). The Influence Of Emotional Intelligence On The Performance Of Health Department Officers Of Deli Serdang Regency. *Junior Scientific Researcher*, VI(2), 107–125. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.018>
- Padhi, S., & Mishra, S. (2017). Effect of Honesty as an Ethical Value on Software Project Performance: A Grounded Theory Approach. *Journal of Human Values*, 23(2), 92–105. <https://doi.org/10.1177/0971685816689737>
- Paliszkiwicz, J., Gołuchowski, J., & Koohang, A. (2015). Leadership, trust, and knowledge management in relation to organizational performance: Developing an instrument. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 3(2), 19–35.
- Petraşcu, D., & Tleanu, A. (2014). The Role of Internal Audit in Fraud Prevention and Detection. *Procedia Economics and Finance*, 16(December 2014), 489–497. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00829-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00829-6)
- Purady, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 4(3), 204–214.
- Purnomo, A. Z. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Alat Berat (Studi Pada Karyawan Bagian Alat Berat PT. Petrokimia Gresik Persero)*.
- Rahman, I. A., Ramly, M., Hamzah, M., & Alam, R. (2017). *Effect of leadership, compensation, organizational culture and emotional intelligence on job satisfaction and employees performance*. 19(10), 13–24. <https://doi.org/10.31227/osf.io/p673q>
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20.
- Rakhmawati, D., & Darmanto, S. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepercayaan, dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 83–96.
- Rankin, F. W., Schwartz, S. T., & Young, R. A. (2008). The effect of honesty and superior authority on budget proposals. *Accounting Review*, 83(4), 1083–1099. <https://doi.org/10.2308/accr.2008.83.4.1083>
- Rexhepi, G., & Berisha, B. (2017). The effects of emotional intelligence in managing changes: An entrepreneurial perspective. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(2–3), 237–251. <https://doi.org/10.1504/WREMSD.2017.083018>

- Sabie, O. M., Pîrvu, C., Burcea, Ștefan G., Brișcariu, R. M., & Apostol, S. A. (2020). The influence of emotional intelligence on employee's performance: a case from romania's public sector. *Administratie Si Management Public*, 2020(35), 40–57. <https://doi.org/10.24818/amp/2020.35-03>
- Sebregts, M. H., Robben, P. B., Wollersheim, H., & Zegers, M. (2020). Transparency about internal audit results to reduce the supervisory burden: A qualitative study on the preconditions of sharing audit results. *Health Policy*, 124, 216–223. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2019.11.013>
- Septiarini, N. M. A., & Gorda, A. . A. N. E. S. (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(4), 24–41.
- Setiawan, B. M., Putrawan, I. M., Murni, S., & Ghozali, I. (2016). Effect of organizational structure, leadership and trust on job performance of employee: A case study on employee at Universitas Ternama. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 711–712. [www.econjournals.com](http://www.econjournals.com) International
- Shabrina, N. (2017). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 60–78.
- Shitika, Sanghi, S., & Vij, A. K. (2015). Modeling Emotionally Intelligent Behaviour at Workplace- An Interpretive Structural Modeling Technique. *Pacific Business Review International*, 8(3), 57–65.
- Sukarja, R., & Machasin. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau*. VII(2), 270–284.
- Sumaki, W. J., Disiplin Kerja, P., Organisasi, B., Taroreh, R. N., Soepeno, D., Kunci, K., & Kerja, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado the Effect of Work Discipline, Organizational Culture, and Communication on the Employee Performance Pt. Pln (Persero) S. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 538–549.
- Sumito, N., Setiyawati, H., & Mappanyukki, R. (2021). *Influence of Internal Audit and Internal Control System on Quality of the Financial Statement*. 161(Ciiber 2019), 26–31.
- Syahrudin, S. (2020). The Influence of Communication, Training, and Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 171–181. <https://doi.org/10.33830/jom.v16i2.782.2020>
- Syarif, E., & Apriatna, R. (2018). *The Effect Of Employees Emotional Intelligence On The Behavior Of Customer Service And Employee Performance Of Bank Muamalat Tasikmalaya Branch*. 3(1), 16–33. <http://jares.unisbablitar.web.id>
- Tosi, H. L., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Trihandini, R. . F. M. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. In *Universitas Diponegoro*. Tesis.
- Urieși, S. (2019). The effects of work stress and trust in managers on employee turnover intentions. *CES Working Papers*, XI(3), 211–222.

- UU No 21. (2008). *Ikhtisar Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah*. [www.bi.go.id](http://www.bi.go.id)
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Wang, Y., & Li, M. (2011). The role of internal audit in engineering project risk management. *Procedia Engineering*, 24, 689–694. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2011.11.2719>
- Wendler, K., Liu, J., & Zettler, I. (2018). Honesty-Humility Interacts with Context Perception in Predicting Task Performance and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Personnel Psychology*, 17(4), 161–171. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000203>
- Wijaya, C. A. (2014). Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel “X.” *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Wuryanti, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM (Studi BLHKP, BKPPD dan BPMP Kabupaten Konawe Selatan, Provinsi Sulawesi Tenggara) Yulianti,. *Business, Accounting and Management*, 2(1), 282–300.
- Yunior, K., & Pertiwi, M. R. (2019). The Effect of Communication and Work Stress on Employee Performance at PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(1), 31–38.
- Yusmaniasri et al. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember. *E- SOSPOL Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual*, 1–14.
- Yusof, N. Z. M., Ishak, I., & Ong, H. C. (2019). Independence of Internal Audit Unit Influence the Internal Audit Capability of Malaysian Public Sector Organizations. *KnE Social Sciences*, November. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i22.5122>
- Zaharia, D. L., Lazar, A., & Tilea, D. M. (2014). The Role of Internal Audit Regarding the Corporate Governance and the Current Crisis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4819–4823. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1031>
- Zolin, R., Fruchter, R., & Hinds, P. (2003). Communication, Trust & Performance: The Influence of Trust on Performance in A/E/C Crossfunctional, Geographically Distributed Work. ... *Facility Engineering Working Paper*, April. <http://cife.stanford.edu/sites/default/files/WP078.pdf>

**Lampiran  
Kuesioner Penelitian**



Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin  
Program Studi Doktoral Ilmu Ekonomi

---

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu/Saudara (i) Responden di-

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian mengenai **“EFEKTIVITAS AUDIT INTERNAL DAN KINERJA PEGAWAI PENGARUH MODERASI ISLAMIC SPRITUAL QUOTIENT (STUDI PADA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA)”** untuk penyelesaian disertasi pada Program Studi Doktoral Ilmu Ekonomi pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, kami memohon bantuan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) akan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Kerahasiaan dari Bapak/Ibu/Saudara (i) akan dijamin dan hanya untuk kepentingan ilmiah dan akademis. Semakin objektif penilaian Bapak/Ibu/Saudara (i) semakin valid hasil penelitian ini.

Terima kasih yang tak terhingga peneliti ucapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara (i) atas kesediaan meluangkan waktunya untuk membantu peneliti.

Salam,

Peneliti

# “EFEKTIVITAS AUDIT INTERNAL DAN KINERJA PEGAWAI PENGARUH MODERASI ISLAMIC SPIRITUAL QUOTIENT (STUDI PADA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA)”

## Kuesioner

Tujuan utama kuesioner ini adalah untuk mengidentifikasi seberapa besar Peran Efektivitas Audit Internal terhadap kinerja pegawai pada perbankan syariah di Indonesia dengan Islamic Spritual Quotient yang terdiri dari Fathonah, tabligh, amanah dan siddiq sebagai variabel Moderasi Di Tinjau Dari Perspektif Pegawai / Karyawan dengan menggunakan Skala Interval.

Kuesioner ini terdiri dari 2 (dua) bagian. Bagian pertama berisi tentang identitas responden, sedangkan bagian kedua berisi item pernyataan kuesioner. Silahkan jawab pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberi tanda silang (X) pada kotak yang tersedia untuk jawaban yang paling menggambarkan persepsi Bapak/Ibu/Saudara (i). Untuk jawaban bagian 2 (dua) akan digunakan skala pengukuran sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Jawaban Tidak Setuju (TS)
3. Jawaban Netral (N)
4. Jawaban Setuju (S)
5. Jawaban Sangat Setuju (SS)

### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

(Beri tanda silang jawaban yang sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara (i) alami saat ini

1. Nama : .....
2. Usia :.....Tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki;  Perempuan
4. Lama Bekerja:  Tahun
5. Pendidikan Terakhir:  Diploma  S1  S2  S3  Lainnya
6. Latar Belakang Pendidikan:  Ekonomi  Manajemen  Akuntansi  Lainnya
7. Posisi dalam organisasi / Lembaga: .....
8. Lembaga Perbankan:  PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk  PT. Bank Muamalat, Tbk  PT. Bank BCA Syariah  PT. Bank Syariah Bukopin  PT. Bank Syariah Mega Indonesia  BTPN Syariah.



## II. ITEM PERNYATAAN KUESIONER

**Petunjuk :** Berilah penilaian Bapak/Ibu/Saudara (i) terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberi tanda silang (**X**) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara (i).

<b>Efektivitas Audit Internal</b>						
Efektivitas Audit Internal dapat diukur dengan melihat kelengkapan atau keberhasilan dalam menyelesaikan seluruh rencana audit tahunan, serta beberapa sasaran lainnya seperti respon terhadap permintaan manajemen atas bantuan atau saran-saran perbaikan dari audit internal. Pengukuran dapat dilihat dari sisi preparation, execution, report, implementation improvement plan dan follow up (Sebregts et. all, 2020).						
Pada bagian ini setiap pernyataan digunakan untuk penilaian Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang Efektivitas Audit Internal. Mohon dipilih dengan memberi tanda silang ( <b>X</b> ) nomor yang Bapak/Ibu/Saudara (i) anggap paling tepat mencerminkan persepsi Bapak/Ibu/Saudara (i).						
No.	Pernyataan	STS	TS		S	SS
<b>Preparation</b>						
1.	Persiapan dalam menjalankan audit internal cukup baik.					
2.	Dalam mempersiapkan audit internal sudah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.					
<b>Execution</b>						
3.	Pelaksanaan audit internal dikoordinasikan dengan baik pada bagian yang akan diperiksa sebelum audit dilakukan.					
4.	Ketepatan waktu dalam melaksanakan audit internal merupakan prioritas dalam mencapai Hasil yang optimal.					
<b>Report</b>						
5.	Laporan hasil audit dibuat secara tertulis dan disajikan dengan jelas dan ringkas.					
6.	Laporan audit menyajikan temuan-temuan audit internal atas audit.					
<b>Implementation Improvement Plan</b>						
7.	Saran yang diberikan di implementasikan dalam perencanaan kegiatan berikutnya.					
8.	Implementasi dari saran dan masukan yang ada merupakan acuan perbaikan dimasa yang akan datang.					

Follow Up					
9.	Tindak lanjut atas saran dan rekomendasi di laksanakan dengan baik				
10.	Melakukan review terhadap pelaksanaan tindak lanjut hasil audit.				

Islamic Spritual Quotient (shiddiq)					
<p><b>Islamic Spritual Quotient</b> merupakan kemampuan spiritual dalam islam yang dimiliki seseorang menjadi Indikator bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya. Kemampuan spiritual islam ini terdiri dari adanya shiddiq, fathonah, tabligh dan amanah. <b>Shiddiq</b> merupakan satu kata satu perbuatan tidak sekedar benar tapi juga jujur (Antonio et all,2020)</p> <p>Pada bagian ini setiap pernyataan digunakan untuk penilaian Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang Shiddiq. Mohon dipilih dengan memberi tanda silang (X) nomor yang Bapak/Ibu/Saudara (i) anggap paling tepat mencerminkan persepsi Bapak/Ibu/Saudara (i).</p>					
No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Tauhid (Keyakinan akan Keesaan Tuhan)					
1.	Ketaatan pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi merupakan bentuk keyakinan yang absolut.				
2.	Selalu merasa diawasi dalam bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada.				
Honest (Jujur)					
3.	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan atasan.				
4.	Kejujuran merupakan indikator penting dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.				
Peace Of Mind (Jiwa Yang Tenang)					
5.	Dalam bekerja senantiasa tidak tergesa gesa dan penuh perhitungan.				
6.	Pertimbangan yang matang, tepat dan benar dalam mengambil keputusan.				
Patience (Sabar Yang Produktif dan dinamis)					
7.	Menahan diri dari perbuatan yang tidak terarah, emosi dan ucapan yang tidak perlu dapat dikontrol dalam bekerja.				
8.	Menghadirkan kekuatan positif yang mendorong jiwa untuk menunaikan kewajiban.				
Thankful (Penuh Kesyukuran)					
9.	Menerima dengan penuh rasa ikhlas dan bangga atas semua hal yang telah diterima dari tempat kerja.				
10.	Berfikir positif atas keputusan yang ada dalam bekerja.				
Halal Oriented (Selalu Ingin yang Halal)					
11.	Menguatkan diri dalam menjalankan aturan yang ada demi kebaikan diri maupun organisasi.				

12.	Berusaha keras menghindari kejahatan dan kecurangan dalam bekerja.					
<b>Istiqamah (Teguh pada Prinsip)</b>						
13.	Bersikap teguh dalam memegang kebenaran.					
14.	Tidak mundur sedikitpun dalam membela kebenaran					

**Islamic Spritual Quotient (Amanah)**

**Islamic Spritual Quotient** merupakan kemampuan spiritual dalam islam yang dimiliki seseorang menjadi Indikator bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya. Kemampuan spiritual islam ini terdiri dari adanya shiddiq, fathonah, tabligh dan amanah. **Amanah** yaitu tidak hanya bisa dipercaya, tapi juga sanggup melakukan setiap hal yang dipercayakan dengan baik (Antonio et all,2020)  
 Pada bagian ini setiap pernyataan digunakan untuk penilaian Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang Amanah. Mohon dipilih dengan memberi tanda silang (X) nomor yang Bapak/Ibu/Saudara (i) anggap paling tepat mencerminkan persepsi Bapak/Ibu/Saudara (i).

No.	Pernyataan	STS	TS		S	SS
<b>Justice (adil)</b>						
	Senantiasa melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan ditempat bekerja.					
	Hak dan kewajiban merupakan satu kesatuan dalam mencapai target pekerjaan yang ada.					
<b>Fulfilling Commitment (menepati janji dan Komitmen)</b>						
	Tepat waktu dalam bekerja menjadi salah satu solusi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Berkomitmen dalam bekerja menjadikan hidup lebih teratur.					
<b>Realiability (Dapat diandalkan mengemban amanah)</b>						
	Dapat diandalkan dalam bekerja					
6	Tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan masalah.					
<b>Transparency (Keterbukaan)</b>						
7	Tidak menutup diri dalam hal perbaikan bekerja					
8	Dapat menerima masukan yang sifatnya membangun untuk kebaikan bersama					
<b>Independency (Kemandirian)</b>						
9	Mampu mengatur kekuatan untuk diri sendiri.					
10	Tidak tergantung pada kehendak orang lain.					
<b>Emotional &amp; Physical Fitness (Kesehatan Jiwa dan Fisik)</b>						
11	Selalu penampilan menarik dalam bekerja.					
12	Memiliki pikiran positif dan jiwa yang sehat dalam bekerja.					
<b>Accountability &amp; Responsibility (Bertanggungjawab)</b>						
13	Memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam bekerja.	1	2	3	4	5

14	Menjadikan kepercayaan orang lain menjadi tanggung jawab yang harus diselesaikan.					
----	---	--	--	--	--	--

<b>Islamic Spritual Quotient (Fathonah)</b>						
<p><b>Islamic Spritual Quotient</b> merupakan kemampuan spiritual dalam islam yang dimiliki seseorang menjadi Indikator bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya. Kemampuan spiritual islam ini terdiri dari adanya shiddiq, fathonah, tabligh dan amanah. <b>Fathonah</b> yaitu tidak hanya bermakna cerdas, namun juga selamat, 'kecerdasan yang menyelamatkan'. (Antonio et all,2020)</p> <p>Pada bagian ini setiap pernyataan digunakan untuk penilaian Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang Fathonah. Mohon dipilih dengan memberi tanda silang (X) nomor yang Bapak/Ibu/Saudara (i) anggap paling tepat mencerminkan persepsi Bapak/Ibu/Saudara (i).</p>						
No.	Pernyataan	STS	TS		S	SS
<b>Knowledgeable &amp; Learning Oriented (Berilmu dan Cinta Belajar)</b>						
	Mempunyai ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam bidang yang dikerjakan.					
	Senantiasa ingin terus belajar dalam meningkatkan kemampuan.					
<b>Itqan &amp; Quality Focus (Fokus pada Kualitas)</b>						
	Focus pada pekerjaan yang diberikan dan tidak mengurus kewajiban orang lain.					
4	Memperbaiki diri dalam meningkatkan kualitas hidup					
<b>Strategic &amp; Tactful (Strategis dan Penuh Taktis)</b>						
5	Menyelesaikan dan menindak lanjut rencana pekerjaan yang telah dibuat.					
6	Mengambil Langkah taktis dalam menyelesaikan tujuan.					
<b>Musyawahah</b>						
7	Mengambil pendapat yang terbaik walaupun dari orang yang tidak senang terhadap kita.					
8	Menjadikan negosiasi sebagai hal yang perlu dipertimbangkan.					
<b>Time Consciousness (Pandai Mengatur Waktu)</b>						
9	Pengaturan waktu yang baik menjadi solusi dalam bekerja.					
10	Tidak menunda nunda pekerjaan yang telah diberikan.					
<b>Evaluation and Continuous Improvement</b>						
11	Melakukan koreksi terhadap diri sendiri					
12	Memperbaiki diri dalam menyelesaikan tujuan.					
<b>Tawakkal (pasrah setelah usaha)</b>						
13	Memaksimalkan usaha dalam menyelesaikan kewajiban.					
14	Pasrahkan hasilnya kepada yang maha kuasa.					

<b>Islamic Spritual Quotient (Tabligh)</b>						
<p><b>Islamic Spritual Quotient</b> merupakan kemampuan spiritual dalam islam yang dimiliki seseorang menjadi Indikator bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya. Kemampuan spiritual islam ini terdiri dari adanya shiddiq, fathonah, tabligh dan amanah. <b>Tabligh</b> yaitu bukan apa yang disampaikan, melainkan bagaimana cara menyampaikan, termasuk kebenaran. (Antonio et all,2020)</p> <p>Pada bagian ini setiap pernyataan digunakan untuk penilaian Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang tabligh Mohon dipilih dengan memberi tanda silang (<b>X</b>) nomor yang Bapak/Ibu/Saudara (i) anggap paling tepat mencerminkan persepsi Bapak/Ibu/Saudara (i).</p>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	
<b>Clear Vision (Visi yang Jelas)</b>						
	Mempunyai keselarasan visi dalam menyelesaikan tujuan organisasi					
	Mampu beradaptasi dengan teman sejawat dalam organisasi					
<b>Shared Mission and Objekctive (Misi dan Tujuan Bersama)</b>						
	Mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan misi yang diberikan.					
	Menyamakan tujuan diri dengan tujuan bersama yang ingin dicapai					
<b>Effective Communicator (Jawami'ul Kalim)</b>						
5	Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik.					
6	Mampu memahami informasi yang disampaikan.					
<b>Leading with Example (Memimpin dengan Keteladanan)</b>						
7	Mampu memberikan contoh yang baik dalam bekerja.					
8	Mampu memberikan arahan positif terhadap diri dan bawahan yang dipimpin.					
<b>Motivating &amp; Inspiring (Memotivasi dan Menginspirasi)</b>						
	Mampu memberikan dorongan motivasi terhadap perkembangan diri dan organisasi					
	Mempunyai kemampuan dalam hal inspirasi					
<b>Care and Compassionate (Peduli dan Perhatian)</b>						
11	Mempunyai prinsip peduli terhadap rekan yang dalam kesulitan.					
12	Perhatian dalam bekerja cukup tinggi.					
<b>Teamwork (Kerjasama dalam Tim)</b>						
13	Mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim.					
14	Mampu beradaptasi dan mengikuti kesepakatan dalam tim.					

**Kinerja Pegawai**

**Kinerja pegawai** merupakan prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang mana telah dicapai oleh seseorang ataupun organisasi.

Pada bagian ini setiap pernyataan digunakan untuk penilaian Bapak/Ibu/Saudara (i) tentang **Kinerja pegawai**. Mohon dipilih dengan memberi tanda silang (X) nomor yang Bapak/Ibu/Saudara (i) anggap paling tepat mencerminkan persepsi Bapak/Ibu/Saudara (i)

No.	Pernyataan	STS	TS		S	SS
<b>Kuantitas</b>						
	Mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.					
	Dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan					
<b>Kualitas</b>						
	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6	Disiplin waktu dalam bekerja merupakan prinsip dalam hidup.					
<b>Kehadiran</b>						
7	Tingkat kehadiran tinggi selama bekerja.					
8	Tingkat kehadiran menjadikan optimis dalam bekerja.					
<b>Kemampuan bekerjasama</b>						
9	Terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain.					
10	Mampu menerima kritik atau teguran dalam bekerjasama.					

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Frequencies

[DataSet1] D:\Data Original Disertasi Lengkap\Karakteristik Responden\Karakteristik Responden.sav

#### Statistics

		Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan	Jabatan	Lembaga Perbankan	Latar Belakang Pendidikan
N	Valid	42	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1.6905	1.4048	1.7857	1.9524	5.5952	2.4286	2.8810
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		3.00	2.00	5.00	3.00	11.00	4.00	4.00

### Frequency Table

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	19	45.2	45.2	45.2
	31-40 Tahun	17	40.5	40.5	85.7
	41-50 Tahun	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	59.5	59.5	59.5
	Perempuan	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	5	11.9	11.9	11.9
	S1	34	81.0	81.0	92.9
	S2	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	23	54.8	54.8	54.8
6-10 Tahun	10	23.8	23.8	78.6
11-15 Tahun	6	14.3	14.3	92.9
16-20 Tahun	1	2.4	2.4	95.2
21 tahun keatas	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

**Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Support Pembiayaan	4	9.5	9.5	9.5
Analisis	4	9.5	9.5	19.0
Frontliner	9	21.4	21.4	40.5
Manager	2	4.8	4.8	45.2
Staff Investigasi pembiayaan	3	7.1	7.1	52.4
Staf Quality Assurance	3	7.1	7.1	59.5
Team Leader Bisnis	2	4.8	4.8	64.3
Branch Manager	2	4.8	4.8	69.0
Account Officer	8	19.0	19.0	88.1
Relationship Officer	2	4.8	4.8	92.9
Staff Operasional	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

**Lembaga Perbankan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk	22	52.4	52.4	52.4
PT. Bank Syariah Bukopin	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

**Latar Belakang Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ekonomi	10	23.8	23.8	23.8
Manajemen	7	16.7	16.7	40.5
Akuntansi	3	7.1	7.1	47.6
Lainnya	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	







Z2.7	Pearson Correlation	.572**	.570**	.302	.232	.336*	.479**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.052	.138	.029	.001		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Amanah	Pearson Correlation	.731**	.768**	.697**	.662**	.632**	.677**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	8

#### Correlations

		Z3.1	Z3.2	Z3.3	Z3.4	Z3.5	Z3.6	Z3.7	Fhathonah
Z3.1	Pearson Correlation	1	.526**	.368*	.445**	.179	.471**	.372*	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.003	.256	.002	.015	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Z3.2	Pearson Correlation	.526**	1	.647**	.647**	.396**	.603**	.444**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.009	.000	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Z3.3	Pearson Correlation	.368*	.647**	1	.758**	.434**	.478**	.493**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.000	.004	.001	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Z3.4	Pearson Correlation	.445**	.647**	.758**	1	.434**	.559**	.344*	.812**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.004	.000	.026	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Z3.5	Pearson Correlation	.179	.396**	.434**	.434**	1	.479**	.248	.603**
	Sig. (2-tailed)	.256	.009	.004	.004		.001	.113	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Z3.6	Pearson Correlation	.471**	.603**	.478**	.559**	.479**	1	.377*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000	.001		.014	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Z3.7	Pearson Correlation	.372*	.444**	.493**	.344*	.248	.377*	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.015	.003	.001	.026	.113	.014		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Fhathonah	Pearson Correlation	.662**	.830**	.812**	.812**	.603**	.770**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	8

**Correlations**

		Z4.1	Z4.2	Z4.3	Z4.4	Z4.5	Z4.6	Z4.7	Tabligh
Z4.1	Pearson Correlation	1	.529**	.237	.247	.543**	.328*	.397**	.675**
	Sig. (2-tailed)		.000	.131	.115	.000	.034	.009	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Z4.2	Pearson Correlation	.529**	1	.345*	.159	.294	.353*	.458**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000		.025	.314	.059	.022	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Z4.3	Pearson Correlation	.237	.345*	1	.140	.464**	.166	.424**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.131	.025		.377	.002	.293	.005	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Z4.4	Pearson Correlation	.247	.159	.140	1	.489**	.361*	.358*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.115	.314	.377		.001	.019	.020	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Z4.5	Pearson Correlation	.543**	.294	.464**	.489**	1	.447**	.557**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.059	.002	.001		.003	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Z4.6	Pearson Correlation	.328*	.353*	.166	.361*	.447**	1	.331*	.620**
	Sig. (2-tailed)	.034	.022	.293	.019	.003		.032	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Z4.7	Pearson Correlation	.397**	.458**	.424**	.358*	.557**	.331*	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.005	.020	.000	.032		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Tabligh	Pearson Correlation	.675**	.646**	.611**	.591**	.805**	.620**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Performance
Y1.1	Pearson Correlation	1	.556**	.489**	.563**	.453**	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y1.2	Pearson Correlation	.556**	1	.515**	.451**	.342*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.027	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y1.3	Pearson Correlation	.489**	.515**	1	.546**	.478**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y1.4	Pearson Correlation	.563**	.451**	.546**	1	.643**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y1.5	Pearson Correlation	.453**	.342*	.478**	.643**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.003	.027	.001	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Performance	Pearson Correlation	.798**	.729**	.770**	.823**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

**UJI ASUMSI KLASIK**

**NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Internal Audit Effectiveness	Shiddiq	Amanah	Fhathonah	Tabligh	Performance
N		42	42	42	42	42	42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	21.6190	31.6190	31.5952	31.4286	31.3095	22.3095
	Std. Deviation	2.17471	2.38851	2.60449	2.84685	2.74518	2.25765
	Absolute	.157	.123	.157	.162	.171	.192
Most Extreme Differences	Positive	.136	.078	.150	.113	.089	.133
	Negative	-.157	-.123	-.157	-.162	-.171	-.192
Kolmogorov-Smirnov Z		1.017	.798	1.017	1.049	1.106	1.241
Asymp. Sig. (2-tailed)		.253	.547	.252	.221	.173	.092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## MULTIKOLIARITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Internal Audit Effectiveness	.637	1.569
Shiddiq	.504	1.984
Amanah	.309	3.237
Fhathonah	.215	4.656
Tabligh	.276	3.619

a. Dependent Variable: Performance

## HETEROKEDASTISITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.192	2.417		1.321	.195
Internal Audit Effectiveness	.069	.096	.142	.724	.474
Shiddiq	-.018	.098	-.041	-.184	.855
Amanah	-.118	.115	-.289	-1.026	.312
Fhathonah	.212	.126	.569	1.682	.101
Tabligh	-.190	.115	-.492	-1.650	.108

a. Dependent Variable: Abs\_RES

## UJI REGRESI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.438	3.375		4.575	.000
Internal Audit Effectiveness	.315	.154	.308	2.046	.047

a. Dependent Variable: Performance

## UJI MODERASI (MRA)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.892	2.220		7.610	.000
XZ1	.008	.003	.364	2.468	.018

a. Dependent Variable: Performance

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.673	2.055		8.114	.000
XZ2	.008	.003	.402	2.778	.008

a. Dependent Variable: Performance

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.747	1.885		8.352	.000
XZ3	.010	.003	.487	3.528	.001

a. Dependent Variable: Performance

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.669	1.789		8.757	.000
XZ4	.010	.003	.512	3.765	.001

a. Dependent Variable: Performance