

***THE EFFECT OF INTELLECTUAL CAPITAL ON AUDITOR PERFORMANCE
WITH EMOTIONAL QUESTIONS AS MODERATION IN KAP MAKASSAR***

**PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA AUDITOR
DENGAN EMOTIONAL QUASTIONS SEBAGAI MODERASI
PADA KAP MAKASSAR**

Subhan¹, Asri Ady Bakri², Taupan³
Universitas Muslim Indonesia^{1,2,3}

subhan.subhan@umi.ac.id¹, asriadi.bakri@umi.ac.id², taupan.alwany05@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to analyze the phenomenon of auditor performance in independent auditors. Research data were obtained through a questionnaire to auditors at a public accounting firm. The questionnaire was given to assess intellectual capital and emotional intellectual in auditors. The auditor performance framework will be used in the analysis. A quantitative approach will also be used in the research data analysis process. The results of this study are expected to be a reference for the topic of auditor performance. In addition, this study can complement previous research by presenting the performance of independent auditors for the context of developing countries, especially Indonesia. This research was conducted in the city of Makassar using a quantitative survey approach by distributing questionnaires sent electronically via Google forms. The population of this study was 30 registered auditors in the city of Makassar with a non-probability sampling technique. Data analysis was carried out on the suitability of the PLS model. The results of the study found that the application of intellectual capital carried out by the company would have a positive impact on auditor performance, and with the intellectual intelligence possessed by the auditor, it could facilitate the auditor in developing in conducting audits.

Keywords: *Intellectual Capital, Emotional Intellectual, and Auditor Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena kinerja auditor pada auditor independen. Data penelitian diperoleh melalui Kuesioner kepada auditor pada kantor akuntan publik. Kuesioner yang diberikan untuk menilai terkait *intellectual capital* dan *emotional intellectual* pada auditor. Kerangka kinerja auditor akan digunakan dalam analisis. Pendekatan kuantitatif juga akan digunakan dalam proses analisis data penelitian. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi rujukan untuk topik kinerja auditor. Selain itu, penelitian ini dapat melengkapi penelitian terdahulu dengan menyajikan kinerja auditor independen untuk konteks negara berkembang khususnya Indonesia. Penelitian ini dilakukan di kota makassar dengan menggunakan pendekatan survei kuantitatif dengan penyebaran kuesioner yang di kirim secara elektronik melalui Google formulir. Populasi penelitian ini adalah 30 auditor yang terdaftar yang ada di kota Makassar dengan teknik pengambilan sampel non-probabilita sampling. Analisa data yang dilakukan kesesuaian model PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa dengan penerapan *intellectual capital* yang dilakukan oleh perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja auditor, dan dengan kecerdasan inetelectual yang dimiliki oleh auditor dapat memudahkan auditor dalam pengembangan dalam melakukan audit.

Kata Kunci: Intellectual Capital, Emotional Intellectual, Dan Kinerja Auditor

PENDAHULUAN

Profesi auditor bertugas melakukan pemeriksaan secara obyektif terhadap laporan keuangan suatu perusahaan dengan tujuan menentukan apakah laporan keuangan sudah disajikan dengan wajar dengan melihat sifat material. Profesi auditor dituntut untuk memberikan kepercayaan penuh terhadap opini yang dihasilkan, maka

auditor juga diharapkan meningkatkan kinerjanya dengan berbagai kegiatan yang akan meningkatkan kompetensinya. Kualitas auditor merupakan suatu perbuatan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan waktu tertentu.

Untuk menciptakan kinerja auditor yang berkualitas maka sangat

dibutuhkan pengelolaan *intellectual capital*. Di masa sumber daya manusia merupakan modal asset dalam perusahaan, akan tetapi masih pada asset tak berwujud (*intangible assets*). Saat ini, *intellectual capital* juga telah menjadi sumber daya bisnis penting yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. (Williams G, Anyim KJ., 2021) Intelektual kapital (*intellectual capital*) adalah sebuah peran yang sangat penting dan sangat strategis di organisasi. Intelektual kapital adalah pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh

Carrol dan Tansey (2000) dalam (Hejase HJ, Hejase AJ, Tabsh H, Chalak HC., 2016) menyatakan bahwa *intellectual capital* adalah manajemen terbaik dipahami sebagai pengetahuan dan kreativitas yang tersedia bagi perusahaan untuk menerapkan strategis bisnis yang memaksimalkan nilai pemangku kepentingan. *intellectual capital* terbagi menjadi tiga komponen yaitu *Public Human Capital*, *Publik relational capital* dan *Publik relational capital*.

Public Human Capital dianggap sebagai unsur penting dari modal intelektual yang menentukan pertumbuhan modal dan peningkatan kinerja secara keseluruhan (McDowel dkk, 2018) dalam (Ali MA, Hussin N, Haddad H, Al-Araj R, Abed IA. A, 2021) Modal manusia adalah seperangkat pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit karyawan yang dianggap bernilai bagi organisasi (Ghorbani S, Dizgah M, Chegini M., 2013). Selain *Public Human Capital*, *Publik relational capital* juga merupakan bagian dari *intellectual capital*.

Publik relational capital merupakan kemampuan perusahaan dalam sertiap proses aktifitas perusahaan

dengan pengetahuan yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan pasar, mencakup sistem operasional perusahaan, proses manufaktur , teknologi informasi, sistem operasional perusahaan, hubungan pelanggan, Research & Development, budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk *intellectual property* yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan kinerja perusahaan. Modal truktural dapat juga di artikan sebagai sistem dan kompigurasi dari sebuah organisasi yang memungkinkan untuk membangun produktivitas yang lebih besar (SlađanaCabrilo dan Dahms 2018) dalam (Ali AA, Hussin N, Flayyih HH, Haddad H, Al-Ramahi NM, Almubaydeen TH, 2022) *Publik relational capital* timbul dari proses dan nilai organisasi yang mencerminkan fokus internal dan eksternal perusahaan disertai pengembangan dan pembaharuan nilai untuk masa depan (Suhendah, 2012) dalam Sirojudin, Gatot Ahmad; Nazaruddin I adapun menurut peneliti bagian *intellectual capital* adalah *relational capital* atau *physical capital*.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu aspek penting dari kepribadian seseorang karena kecerdasan emosional seseorang terhadap suatu objek atau peristiwa(9). Kecerdasan emosional dikelompokkan menjadi lima kemampuan utama, yaitu mengenali emosi diri sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membangun hubungan Kecerdasan emosional (Goleman D. 2021) adalah kemampuan untuk menyadari emosi diri sendiri (self-awareness) dan mengelola perasaannya dalam hal ini mampu mengendalikan dorongan hati, mampu memotivasi diri sendiri dalam keadaan frustasi, kemampuan untuk menjadi kuat,

mengatur suasana hati yang reaktif (Bagus Amlayasa AA, Riasning NP, 2022).

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini pada Kantor Akuntans Publik yang ada di Makassar. Adapun waktu penelitian yakni dari bulan Juni 2024 –Desember 2024. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Auditor di Kantor Akuntan Publik. Data yang diberikan Oleh Kantor Akuntan Publik yang berdomoisili di Makassar dengan jumlah auditor sebanyak 30 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dengan menggunakan skala liker

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari auditor dalam bentuk informasi angka-angka. Data kuantitatif ini berupa kuesioner. Sumber data yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dengan menggunakan kuesioner

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *componentbased structural equation modeling*.

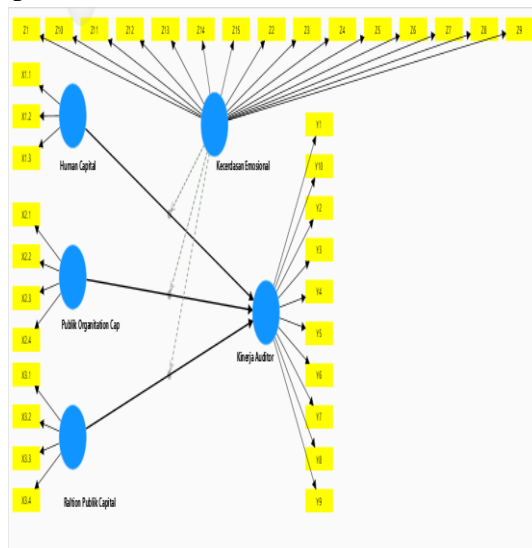
Dengan Statistik deskriptif yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Analisis Data

Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling (SEM)* yang berbasis *variance*. Keunggulan metode ini adalah tidak membutuhkan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relative besar yaitu 30 hingga 500. Seperti dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah 30. Alat bantu yang digunakan adalah program SmartPLS versi 4 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis *variance*. Berikut adalah gambar model struktural dalam penelitian ini :

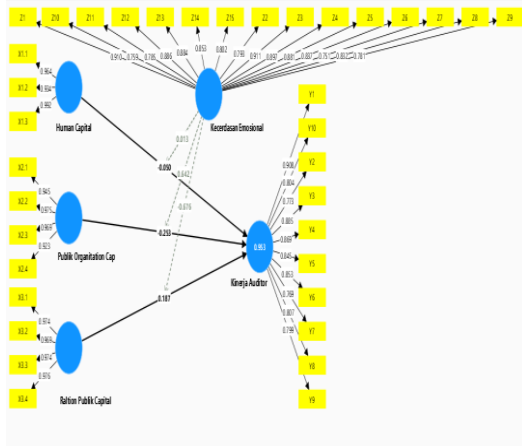


Gambar diatas menunjukkan bahwa:

- Variabel X1 Human Capital diukur tiga indikator pernyataan.
- Variabel X2 Publik Organization Cap diukur empat indikator pernyataan.
- Variabel X3 Raltion publik capital diukur empat indikator pernyataan .
- Variabel Z Kecerdasan Emosional diukur dengan lima belas indikator pernyataan.
- Variabel Y Kinerja Auditor diukur

dengan sepuluh indikator pernyataan.

1. Uji Validitas



Suatu kuesioner dapat dikatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator ke konstruk yang diukur lebih besar daripada loading ke konstruk lain. Nilai Outer Loading merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai Outer Loading Menurut Hair et al., 2016 dalam Sihombing & Arsani (2022) nilai

validitas konvergen yang dapat diterima dan dianggap valid dalam sistem SmartPLS adalah apabila nilai dari factor loading diatas 0,6.

2. Uji Reliabilitas Kontras korelasi data

Pada penelitian ini hasil pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 4.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai composite reliability maupun cronbach alpha di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015) Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Human Capital	0.974	2.320	0.975	0.929
Kecerdasan Emosional	0.970	0.971	0.973	0.704
Kinerja Auditor	0.950	0.953	0.957	0.693
Publik Organization Cap	0.966	0.969	0.975	0.909
Raltion Publik Capital	0.981	0.994	0.986	0.947

Sumber : data olah SmartPLS.4 2025

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai **Composite Reliability** untuk masing-masing konstruk tiga variabel yang lebih besar dari $\geq 0,7$ dari pada nilai korelasinya sehingga konstruk dalam model penelitian ini masih dapat dikatakan memiliki discriminant reliability yang baik. Dan nilai Ave (Average Variance Extracted) lebih besar dari $\geq 0,5$ sehingga konstruk dalam model

penelitian ini reliabel.

A. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner* model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi, dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *tabel Inner model VIF* untuk konstruk dependen, uji t, serta

nilai dari koefisien parameter jalur struktural. Berikut Tabel VIF

Tabel 2. VIF

	VIF
Human Capital -> Kinerja Auditor	1.379
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Auditor	1.899
Publik Organisation Cap -> Kinerja Auditor	1.851
Raltion Publik Capital -> Kinerja Auditor	1.833
Kecerdasan Emosional x Human Capital -> Kinerja Auditor	1.399
Kecerdasan Emosional x Raltion Publik Capital -> Kinerja Auditor	1.710
Kecerdasan Emosional x Publik Organisation Cap -> Kinerja Auditor	1.239

Sumber : data olah SmartPLS.4 2025

Pada tabel VIF (Variance Inflated Factor) menjelaskan bahwa variabel dependen yang memiliki interaksi dengan variabel moderating dan variabel dependen memiliki nilai kurang dari ≤ 5.00 . hasil uji menunjukkan semua variabel memiliki pengaruh interaksi yang lebih kecil ≤ 5.00 maka dapat disimpulkan secara rata – rata interaksi antara varibel tidak mengalami multikolienearitas.

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Tabel 3. Nilai R-Square

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV)	Nilai P (P values)
Human Capital (X1) -> Kinerja Auditor (Y)	0.340	0.335	0.121	2.797	0.005
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Auditor (Y)	0.346	0.392	0.191	2.015	0.032
Publik Organisation Cap (X2) -> Kinerja Auditor (Y)	0.357	0.042	0.132	3.105	0.001
Raltion publik capital (X3) -> Kinerja Auditor (Y)	0.256	0.228	0.104	2.458	0.014
Kecerdasan Emosional x Human Capital (X1) -> Kinerja Auditor (Y)	0.348	0.303	0.166	2.100	0.036
Kecerdasan Emosional x Raltion publik capital (X3) -> Kinerja Auditor (Y)	0.447	-0.040	0.073	2.352	0.018
Kecerdasan Emosional x Publik Organisation Cap (X2) -> Kinerja Auditor (Y)	0.291	-0.257	0.126	2.314	0.021

Sumber : data olah SmartPLS.4 2025

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa:Nilai *R-square* untuk variabel Kinerja Auditor sebesar 0,983. Hal ini berarti bahwa Kinerja Auditor dijelaskan oleh variabel Human Capital (X1), Publik Organisation Cap (X2), Raltion publik capital (X3) dan Kecerdasan Emosional (Z) sebesar 98,3%, sedangkan sebesar 1,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar kontrak, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 4.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik $>1,96$ dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%)

dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Uji Hipotesis

	R-square	Adjusted R-square
Kinerja Auditor	0.953	0.938

Sumber : data olah SmartPLS.4 2025

- Hipotesis pertama menguji Persepsi Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Human Capital terhadap Kinerja Auditor sebesar 0,340 dan t-statistik yaitu sebesar 2,797. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $> 1,96$ dengan nilai p value $0,005 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Human Capital secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor **Hipotesis pertama diterima**.
- Hipotesis kedua menguji Persepsi Publik Organisation Cap secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Persepsi Publik Organisation Cap terhadap Kinerja Auditor sebesar 0,357 dan t-statistik yaitu sebesar 2,015. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $> 1,96$ dan nilai p value $0,032 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Persepsi Publik Organisation Cap secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor atau **Hipotesis kedua diterima**.
- Hipotesis ketiga menguji Raltion publik capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Raltion publik capital terhadap Keputusan Penggunaan Pnjaman Online sebesar 0,256 dan t-statistik yaitu sebesar 2,458. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $> 1,96$ dan nilai p value $0,014 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Raltion publik capital secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor atau **Hipotesis ketiga diterima**.
- Hipotesis keempat menguji Kecerdasan Emosional memperkuat pengaruh Persepsi Human Capital terhadap Kinerja Auditor. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kecerdasan Emosional memperkuat pengaruh Persepsi Human Capital terhadap Kinerja Auditor sebesar 0,348 dan t-statistik yaitu sebesar 2,100. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $> 1,96$ dengan nilai p value $0,036 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Kecerdasan Emosional memperkuat pengaruh Persepsi Human Capital terhadap Kinerja Auditor atau **Hipotesis keempat diterima**.
- Hipotesis kelima menguji Kecerdasan Emosional memperkuat pengaruh Publik Organisation Cap terhadap Kinerja Auditor. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kecerdasan Emosional memperkuat pengaruh Persepsi Publik Organisation Cap terhadap Kinerja Auditor sebesar 0,291 dan t-statistik yaitu sebesar 2,314. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan karena $> 1,96$ dan nilai p value $0,021 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Kecerdasan Emosional memperkuat pengaruh Persepsi Publik Organisation Cap terhadap Kinerja Auditor atau **Hipotesis kelima diterima**.
- Hipotesis keenam menguji Kecerdasan Emosional memperkuat pengaruh Raltion publik capital terhadap Kinerja Auditor. Hasil

pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Kecerdasan Emosional memperkuat pengaruh Raltion publik capital terhadap Kinerja Auditor sebesar 0,447 dan t-statistik yaitu sebesar 2,352. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan karena $> 1,96$ dan nilai p value $0,018 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Kecerdasan Emosional Digital memperkuat pengaruh Ralation publik capital terhadap Kinerja Auditor atau **Hipotesis keenam diterima.**

Pembahasan

1. Pengaruh *Public Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti makin tinggi modal manusia maka dapat memberikan peningkatan nilai individu kinerja auditor. *Intellectual capital* diharapkan dapat berjalan dengan baik di setiap organisasi.

Tingkatan pendidikan formal dalam setiap individu akan meningkatkan kemampuan dan keahlian serta kinerja yang baik dari setiap individu. Auditor yang memiliki tingkat pendidikan dan gelar akademik yang tinggi diasumsikan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih memadai sehingga dapat mengoptimalkan kemampuan dan kinerja yang dimiliki. Sedangkan pengalaman audit seseorang dapat menggambarkan seberapa banyak intensitas audit yang dilakukan auditor sehingga dapat mengasah kemampuan dalam melaksanakan audit

Kinerja auditor diukur dari kemampuan mereka untuk menyelesaikan audit sesuai standar dan waktu yang ditentukan, mengidentifikasi

risiko dengan akurat, memberikan rekomendasi yang relevan dan berbasis data serta mematuhi prinsip independensi, objektivitas, dan profesionalisme

Hubungan *Public Human Capital* dengan Kinerja Auditor merupakan Pengetahuan dan Kompetensi auditor yang memiliki pengetahuan dan kompetensi memadai mampu mengidentifikasi risiko keuangan dan operasional dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kualitas hasil audit. Adapun Pengalaman auditor berkontribusi pada efisiensi kerja, pemahaman mendalam tentang sektor industri klien, serta kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang kompleks. Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan yang terus-menerus membantu auditor tetap mengikuti perkembangan standar audit, peraturan, dan teknologi terbaru.

Dampak Positif *Public Human Capital* terhadap Kinerja auditor dengan human capital yang tinggi dapat bekerja lebih efektif, menghasilkan laporan audit yang lebih akurat dan relevan. Adapun efisiensi yang merupakan peningkatan keterampilan teknis dan pengalaman memungkinkan auditor menyelesaikan tugas lebih cepat tanpa mengorbankan kualitas. Serta Inovasi: Auditor yang terampil dapat mengembangkan pendekatan baru dalam menangani kasus atau risiko tertentu. Kepuasan Klien: Kinerja auditor yang baik meningkatkan kepercayaan dan kepuasan klien terhadap layanan audit.

Penelitian ini didukung oleh penelitian empiris menunjukkan bahwa human capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Studi oleh Becker (1993) menekankan pentingnya investasi dalam human capital untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian di bidang audit menunjukkan bahwa auditor

dengan sertifikasi seperti CPA (Certified Public Accountant) atau CIA (Certified Internal Auditor) cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Sukrisno (2019) mengungkapkan bahwa pelatihan yang kontinu meningkatkan kemampuan auditor dalam menangani kompleksitas audit. . Junaidi & Suryani (2018) - Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Auditor Penelitian ini menunjukkan bahwa human capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor yang memiliki pendidikan tinggi, pelatihan yang memadai, dan pengalaman kerja yang luas cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik, yaitu lebih akurat dalam analisis risiko dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas.

Sari & Santoso (2020) Menilai bagaimana kualitas human capital memengaruhi hasil audit yang dilakukan oleh auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP). Penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan profesional dan sertifikasi auditor memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kualitas audit. Auditor yang memiliki kompetensi tinggi melalui pendidikan formal dan pelatihan lanjutan menunjukkan kemampuan analisis dan pengambilan keputusan yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja audit mereka

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti makin tinggi modal manusia maka dapat memberikan peningkatan nilai individu kinerja auditor. *Intellectual capital* di harapkan dapat berjalan dengan baik di setiap organisasi.

Tingkatan pendidikan formal dalam setiap individu akan meningkatkan kemampuan dan keahlian serta kinerja yang baik dari setiap

individu. Auditor yang memiliki tingkat pendidikan dan gelar akademik yang tinggi diasumsikan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih memadai sehingga dapat mengoptimalkan kemampuan dan kinerja yang dimiliki. Sedangkan pengalaman audit seseorang dapat menggambarkan seberapa banyak intensitas audit yang dilakukan auditor sehingga dapat mengasah kemampuan dalam melaksanakan audit

Kinerja auditor diukur dari kemampuan mereka untuk menyelesaikan audit sesuai standar dan waktu yang ditentukan, mengidentifikasi risiko dengan akurat, memberikan rekomendasi yang relevan dan berbasis data serta mematuhi prinsip independensi, objektivitas, dan profesionalisme

Hubungan *Public Human Capital* dengan Kinerja Auditor merupakan Pengetahuan dan Kompetensi auditor yang memiliki pengetahuan dan kompetensi memadai mampu mengidentifikasi risiko keuangan dan operasional dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kualitas hasil audit. Adapun Pengalaman auditor berkontribusi pada efisiensi kerja, pemahaman mendalam tentang sektor industri klien, serta kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang kompleks. Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan yang terus-menerus membantu auditor tetap mengikuti perkembangan standar audit, peraturan, dan teknologi terbaru.

Dampak Positif *Public Human Capital* terhadap Kinerja auditor dengan human capital yang tinggi dapat bekerja lebih efektif, menghasilkan laporan audit yang lebih akurat dan relevan. Adapun efisiensi yang merupakan peningkatan keterampilan teknis dan pengalaman memungkinkan auditor menyelesaikan tugas lebih cepat tanpa

mengorbankan kualitas. Serta Inovasi: Auditor yang terampil dapat mengembangkan pendekatan baru dalam menangani kasus atau risiko tertentu. Kepuasan Klien: Kinerja auditor yang baik meningkatkan kepercayaan dan kepuasan klien terhadap layanan audit.

Penelitian ini didukung oleh penelitian empiris menunjukkan bahwa human capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Studi oleh Becker (1993) menekankan pentingnya investasi dalam human capital untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian di bidang audit menunjukkan bahwa auditor dengan sertifikasi seperti CPA (Certified Public Accountant) atau CIA (Certified Internal Auditor) cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Sukrisno (2019) mengungkapkan bahwa pelatihan yang kontinu meningkatkan kemampuan auditor dalam menangani kompleksitas audit. . Junaidi & Suryani (2018) - Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Auditor Penelitian ini menunjukkan bahwa human capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor yang memiliki pendidikan tinggi, pelatihan yang memadai, dan pengalaman kerja yang luas cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik, yaitu lebih akurat dalam analisis risiko dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas.

Sari & Santoso (2020) Menilai bagaimana kualitas human capital memengaruhi hasil audit yang dilakukan oleh auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP). Penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan profesional dan sertifikasi auditor memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kualitas audit. Auditor yang memiliki kompetensi tinggi melalui pendidikan formal dan pelatihan lanjutan menunjukkan kemampuan analisis dan

pengambilan keputusan yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja audit mereka.

2. Pengaruh Publik Organization Capital terhadap kinerja auditor

Hasil analisis penelitian ini bahwa *Publik Organization Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. *Publik organization capital* mengacu pada persepsi publik terhadap suatu organisasi, termasuk reputasi, kepercayaan, dan citra positif yang melekat pada organisasi tersebut. Dalam konteks auditor, ini berarti bagaimana masyarakat memandang profesi akuntan publik secara keseluruhan. Adapun indikator adalah motivasi ketika publik memiliki pandangan positif terhadap profesi akuntan publik, auditor akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik. Mereka ingin menjaga reputasi baik profesi mereka dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Indikator lain yang merupakan tekanan untuk Berkinerja, auditor yang bekerja di organisasi dengan reputasi baik akan merasa tekanan yang lebih besar untuk mempertahankan standar kualitas yang tinggi.

Hal ini mendorong mereka untuk selalu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme. indikator lainnya adalah akses ke Sumber Daya, Organisasi dengan publik organization capital yang kuat cenderung memiliki akses yang lebih baik ke sumber daya, seperti klien berkualitas tinggi, teknologi terbaru, dan kesempatan pengembangan profesional. Hal ini memungkinkan auditor untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.. Pengambilan Keputusan, Auditor yang bekerja di organisasi dengan reputasi baik cenderung lebih berani dalam mengambil keputusan yang independen dan objektif. Mereka tidak perlu

khawatir akan tekanan dari pihak luar yang ingin mempengaruhi hasil audit. Organisasi Akuntan Publik: Organisasi akuntan publik perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan publik organization capital, misalnya melalui program edukasi publik, kampanye etika, dan peningkatan transparansi.

3. Pengaruh Relational Publik Capital terhadap kinerja auditor

Pengaruh Positif dan Signifikan *Relational Public Capital* Terhadap Kinerja Auditor adalah topik yang berfokus pada bagaimana hubungan sosial dan jaringan yang dimiliki oleh auditor dengan berbagai pemangku kepentingan (stakeholders) dapat mempengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja mereka dalam melaksanakan audit. *Relational Public Capital* merujuk pada sumber daya yang dimiliki oleh individu atau organisasi dalam bentuk hubungan atau jaringan sosial yang dapat mendukung pencapaian tujuan.

Public relational capital adalah aset sosial yang berasal dari hubungan, koneksi, dan jaringan yang dibangun dengan berbagai pihak eksternal, seperti klien, regulator, rekan sejawat, dan organisasi profesional. Dalam konteks auditor, hal ini bisa mencakup, Jaringan profesional: Hubungan dengan rekan sejawat, klien, dan lembaga terkait yang dapat memberikan informasi atau sumber daya yang berguna dalam proses audit, Kredibilitas dan reputasi: Reputasi yang baik dalam komunitas akuntansi atau dengan pihak terkait, yang memengaruhi kepercayaan klien terhadap auditor. Akses informasi: Hubungan yang memungkinkan auditor untuk memperoleh informasi lebih cepat dan akurat yang relevan untuk audit.

Hubungan antara *Public Relational Capital* dan Kinerja Auditor, relational public capital berperan besar dalam memperkuat kinerja auditor

dengan cara: Meningkatkan Akses ke Informasi

jaringan yang kuat memungkinkan auditor untuk memperoleh informasi lebih cepat dan lebih lengkap dari berbagai sumber. Hal ini dapat mempercepat proses audit dan meningkatkan akurasi hasil audit. Memperkuat Kepercayaan Klien, reputasi dan hubungan yang baik dengan klien dapat mempermudah komunikasi dan membangun kepercayaan, yang pada gilirannya membantu auditor dalam mendapatkan informasi yang lebih transparan dan akurat. Kolaborasi dengan Profesional Lain, *public relational capital* memungkinkan auditor untuk berkolaborasi dengan ahli atau profesional lain dalam menangani masalah yang rumit, yang dapat meningkatkan kualitas audit.

Menjaga Independensi, dengan jaringan yang luas, auditor dapat lebih leluasa dalam menjaga objektivitas dan independensinya. Hubungan yang baik dengan berbagai pihak eksternal, seperti regulator dan lembaga pengatur, memungkinkan auditor untuk tetap profesional meskipun menghadapi tekanan dari klien atau pihak lain.

Adapun penelitian Terdahulu yang Mendukung beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *relational public capital* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, antara lain: Hossain et al. (2017) - *The Role of Social Capital in Auditor Performance*, hasil Penelitian: Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan sosial yang baik dengan klien, rekan sejawat, dan regulator berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Auditor yang memiliki hubungan yang baik dapat memperoleh informasi lebih cepat, meningkatkan kualitas audit, dan mempercepat proses penyelesaian audit. Relevansi: Hasil ini mendukung pemahaman bahwa

relational public capital membantu auditor dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja mereka.. adapun Hansen & Jørgensen (2018) - *Professional Networks and Audit Quality* Menganal peneltian terdahulu *Relational publik capital* positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

4. Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi antara *Public Human Capital* dan Kinerja Auditor.

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja auditor, terlebih lagi ketika dipertimbangkan dalam konteks human capital. Human capital mengacu pada keterampilan, pengetahuan, pengalaman, serta potensi individu dalam organisasi, yang merupakan sumber daya utama bagi auditor. Kecerdasan emosional berfungsi sebagai faktor moderasi yang memengaruhi hubungan antara human capital dan kinerja auditor, dengan cara memperkuat atau memodifikasi pengaruh dari human capital terhadap hasil audit.

Public Human capital dalam konteks audit merujuk pada segala bentuk sumber daya manusia yang dimiliki oleh auditor, yang mencakup: Pengetahuan dan Keterampilan Profesional: Kemampuan auditor untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip audit, standar akuntansi, serta peraturan yang relevan. Pengalaman Praktis: Pengalaman langsung dalam melaksanakan audit, yang memungkinkan auditor untuk mengidentifikasi risiko dan kesalahan lebih cepat dan lebih tepat.

Peran Kecerdasan Emosional sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memodifikasi pengaruh human capital terhadap kinerja auditor. Secara spesifik, kecerdasan

emosional dapat mempengaruhi cara auditor mengelola keterampilan dan pengetahuan mereka dalam praktik audit. Beberapa peran kecerdasan emosional dalam moderasi ini antara lain: . Mengelola Stres dan Tekanan, *Public Human Capital*: Meskipun auditor dengan human capital tinggi memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik, mereka sering dihadapkan pada situasi yang penuh tekanan, seperti tenggat waktu yang ketat atau tekanan dari klien. Kecerdasan Emosional sebagai Moderator: Auditor yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu mengelola stres dengan efektif, sehingga mereka dapat tetap bekerja secara produktif meskipun dalam kondisi yang penuh tekanan. Ini memungkinkan mereka untuk memberikan hasil audit yang berkualitas meskipun dihadapkan pada berbagai hambatan eksternal.

Kecerdasan Emosional sebagai Moderator: Kecerdasan emosional memungkinkan auditor untuk berkomunikasi secara lebih efektif dengan klien dan tim audit. Auditor yang empatik dan mampu mengelola hubungan interpersonal akan lebih sukses dalam menyampaikan temuan audit dengan cara yang konstruktif, yang dapat memperbaiki hasil kerja tim audit dan hubungan dengan klien.

5. Kecerdasan Emosional dapat Moderasi antara *Publik Organization Capital* dan Kinerja Auditor

Konsep *Public Organization Capital* dan Kecerdasan Emosional berperan penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Ketika kedua elemen ini digabungkan, kecerdasan emosional dapat bertindak sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau mengubah pengaruh organization capital terhadap kinerja auditor. Untuk

memahami hubungan ini lebih mendalam, mari kita bahas konsep-konsep utama yang terlibat dan bagaimana mereka saling memengaruhi.

Organization Capital mengacu pada aset yang dimiliki oleh organisasi yang tidak bersifat fisik, namun memiliki nilai strategis untuk mendorong keberhasilan organisasi. Beberapa komponen utama dari organization capital antara lain :
 Prosedur dan sistem yang efisien: Organisasi dengan struktur yang terorganisir baik memiliki sistem yang jelas, prosedur standar, dan teknologi yang mendukung kinerja auditor,
 Budaya organisasi: Budaya yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan pertukaran pengetahuan antar anggota tim. Pengetahuan dan keahlian organisasi: Pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi, termasuk metodologi audit yang terstandarisasi dan kebijakan yang mengarahkan auditor dalam melaksanakan tugas mereka.

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain. Kecerdasan emosional meliputi: Kesadaran diri: Menyadari perasaan sendiri dan dampaknya terhadap pekerjaan. Pengelolaan diri: Kemampuan untuk mengendalikan emosi, terutama dalam situasi stres atau tekanan. Empati: Memahami perasaan dan perspektif orang lain. Keterampilan sosial: Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain secara efektif.

Kinerja auditor dapat dilihat dari berbagai dimensi, termasuk: Kualitas audit: Sejauh mana auditor dapat mendeteksi kesalahan atau kecurangan dan menghasilkan laporan audit yang sesuai dengan standar. Efisiensi:

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas audit sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Independensi dan objektivitas: Kemampuan untuk menjaga integritas dan independensi meskipun menghadapi tekanan eksternal. Komunikasi dan kolaborasi: Kemampuan untuk bekerja sama dengan tim audit, klien, dan pihak terkait lainnya dalam proses audit.

Hubungan antara *Public Organization Capital*, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Auditor. Dalam konteks auditor, *public organization capital* dan kecerdasan emosional dapat saling berinteraksi untuk memengaruhi kinerja audit, dengan kecerdasan emosional berfungsi sebagai faktor moderasi yang memperkuat atau mengubah pengaruh organization capital terhadap kinerja auditor.

Penelitian Terdahulu yang Mendukung Beberapa penelitian terdahulu memberikan wawasan tentang bagaimana organization capital dan kecerdasan emosional dapat memengaruhi kinerja auditor: menurut Goleman (1995) - *Emotional Intelligence and Leadership*, Mengidentifikasi bagaimana kecerdasan emosional berperan dalam kepemimpinan dan kinerja profesional di berbagai bidang. Hasil Goleman menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja di lingkungan profesional yang melibatkan interaksi antar individu. Hal ini relevan dengan auditor, yang sering berinteraksi dengan klien dan tim mereka. relevansi dengan Kinerja Auditor: Kecerdasan emosional berfungsi sebagai faktor yang memperkuat kinerja dalam situasi audit yang penuh tekanan.

Menurut Mayer & Salovey (1997) - *Emotional Intelligence and Job Performance* Menyusun model kecerdasan emosional dan mempelajari

pengaruhnya terhadap kinerja profesional. Penelitian: Mereka menemukan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja dalam profesi yang melibatkan pengambilan keputusan yang kompleks, seperti audit, di mana pengelolaan emosi sangat penting. Relevansi dengan Kinerja Auditor: Penelitian ini menggaris bawahi bahwa kecerdasan emosional dapat memperkuat efektivitas auditor dalam melaksanakan audit yang objektif dan akurat.

6. Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi antara *Public Relational Capital* dan Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan penting antara relational capital dan kinerja auditor, yang dapat diperkuat atau dimoderasi oleh kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Relational capital mengacu pada hubungan yang dibangun oleh individu atau organisasi dengan pihak eksternal, seperti klien, rekan sejawat, regulator, dan pihak lain yang relevan, sementara kecerdasan emosional berfungsi untuk memfasilitasi pengelolaan hubungan-hubungan tersebut, sehingga mempengaruhi kualitas dan hasil dari pekerjaan audit.

Public relational capital adalah aset sosial yang diperoleh dari hubungan yang dimiliki oleh individu atau organisasi dengan pihak-pihak eksternal yang memiliki pengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. Dalam konteks auditor, relational capital dapat mencakup: Hubungan dengan klien: Sejauh mana auditor membangun hubungan yang saling percaya dan terbuka dengan klien. Jaringan profesional: Koneksi auditor dengan sesama profesional atau organisasi audit lain yang memberikan dukungan atau informasi terkait pekerjaan audit.

Hubungan dengan regulator: Keterlibatan dan interaksi auditor dengan badan pengawas atau lembaga regulasi yang menetapkan standar audit. Reputasi dan kredibilitas: Bagaimana auditor dikenal dan dihargai oleh berbagai pemangku kepentingan, yang pada gilirannya mempengaruhi kepercayaan dan pengaruh mereka dalam pekerjaan audit.

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Kecerdasan emosional terdiri dari beberapa elemen, antara lain: Kesadaran diri: Kemampuan untuk mengenali perasaan dan emosi diri serta dampaknya terhadap tindakan dan keputusan. Pengelolaan diri: Kemampuan untuk mengontrol dan mengarahkan emosi secara positif, khususnya dalam menghadapi situasi stres atau tekanan. Empati: Kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, serta menanggapi perasaan mereka dengan tepat. Keterampilan sosial: Kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif.

Kecerdasan Emosional sebagai Moderator: Auditor yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih mampu menjaga hubungan yang konstruktif dan saling menguntungkan dengan klien, terutama dalam situasi yang penuh tekanan. Kecerdasan emosional memungkinkan auditor untuk berkomunikasi dengan cara yang membangun kepercayaan dan mengurangi ketegangan atau konflik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas audit

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis yang

telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Public Human capital merupakan aset penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Investasi pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan pengalaman kerja auditor memberikan dampak positif yang signifikan pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan audit secara efektif dan efisien. Organisasi perlu mendukung pengembangan human capital melalui program pelatihan, sertifikasi, dan pemberian pengalaman yang relevan agar kinerja auditor terus meningkat.
2. Publik organization capital merupakan aset yang sangat berharga bagi profesi akuntan publik. Dengan menjaga dan meningkatkan publik organization capital, auditor dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi masyarakat dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap laporan keuangan
3. *Public Relational Capital* berfokus pada bagaimana hubungan sosial dan jaringan yang dimiliki oleh auditor dengan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*) dapat mempengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja auditor dalam melaksanakan audit. *Relational Public Relational Capital* merujuk pada sumber daya yang dimiliki oleh individu atau organisasi dalam bentuk hubungan atau jaringan sosial yang dapat mendukung pencapaian tujuan.
4. Peran Kecerdasan Emosional sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memodifikasi pengaruh *public human capital* terhadap kinerja auditor. Secara spesifik, kecerdasan emosional dapat mempengaruhi cara auditor mengelola keterampilan dan pengetahuan mereka dalam praktik audit.

5. Hubungan antara *Public Organization Capital*, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Auditor. Dalam konteks auditor, *public organization capital* dan kecerdasan emosional dapat saling berinteraksi untuk memengaruhi kinerja audit, dengan kecerdasan emosional berfungsi sebagai faktor moderasi yang memperkuat atau mengubah pengaruh organization capital terhadap kinerja auditor
6. Hubungan penting antara relational capital dan kinerja auditor, yang dapat diperkuat atau dimoderasi oleh kecerdasan emosional (*emotional intelligence*)

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Organisasi perlu meningkatkan investasi dalam pendidikan dan pelatihan auditor secara berkelanjutan. Program sertifikasi profesional, pelatihan teknis, dan pengalaman kerja yang relevan harus diperluas untuk memastikan auditor memiliki keterampilan dan pengetahuan yang mutakhir
2. Auditor publik harus bekerja dalam organisasi dengan kebijakan, budaya, dan prosedur yang mendukung transparansi serta akuntabilitas.
3. Auditor perlu aktif dalam membangun jaringan sosial profesional dengan pemangku kepentingan seperti klien, regulator, dan rekan kerja. Seminar, konferensi, serta kolaborasi lintas industri harus dioptimalkan guna meningkatkan relational capital yang mendukung efektivitas kerja mereka.
4. Mengingat kecerdasan emosional berperan dalam mengelola tantangan dalam audit, program pengembangan soft skills bagi auditor harus

mencakup aspek kecerdasan emosional seperti empati, manajemen konflik, dan komunikasi efektif.

5. Organisasi dan akademisi perlu melakukan studi lebih lanjut tentang bagaimana organisasi capital dan kecerdasan emosional saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja auditor.
6. Untuk memaksimalkan pengaruh relational capital terhadap kinerja auditor, organisasi dapat menerapkan mentoring, coaching, dan program pertukaran pengalaman dengan auditor senior guna memperkaya wawasan serta meningkatkan keterampilan interpersonal auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeline AF. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Pengendalian Anggaran. 2019;1–29.
- Ali AA, Hussin N, Flayyih HH, Haddad H, Al-Ramahi NM, Almubaydeen TH, et al. Multidimensional View of Intellectual Capital and Dynamic Innovative Performance: A Theoretical Perspective. *J Risk Financ Manag.* 2022;15(11):55.
- Ali MA, Hussin N, Haddad H, Al-Araj R, Abed IA. A multidimensional view of intellectual capital: The impact on innovation performance. *J Open Innov Technol Mark Complex* [Internet]. 2021;7(4):216. Available from: <https://doi.org/10.3390/joitmc7040216>
- Bagus Amlayasa AA, Riasning NP. The Role of Emotional Intelligence in Moderating the Relationship of Self Efficacy and Professional Skepticism towards the Auditor's Responsibility in Detecting Fraud. *Int J Sci Manag Res.* 2022;05(11):01–4.
- Dewi IGAP, Tenaya AI. Pengaruh Etika Profesi, Efikasi Diri, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akunt Univ Udayana.* 2017;19(1).
- Dewi PBT. Pengaruh Physical Capital, Human Capital dan Structural Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan. *J Ilmu dan Ris Akunt.* 2020;9(10).
- Ghorbani S, Dizgah M, Chegini M. The relationship between intellectual capital and knowledge productivity and moderating role of organizational learning in the branches of state banks in Rasht. *J Basic Appl Sci Resea* [Internet]. 2013;3(2):1191–7. Available from: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1047.55&rep=rep1&type=pdf>
- Goleman D. Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting dari pada IQ. In Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama; 2017.
- Hejase HJ, Hejase AJ, Tabsh H, Chalak HC. Intellectual Capital: An Exploratory Study from Lebanon. *Open J Bus Manag.* 2016;04(04):571–605.
- Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Knowl Soc Cap.* 2009;(April 1998):119–58.
- Savitri O. Pengaruh Human Capital Terhadap Kualitas Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang. *J accounting.* 2013;2(2):560–70.
- Sirojudin, Gatot Ahmad; Nazaruiddin I. Pengaruh Modal Intelektual dan Pengungkapannya Terhadap Nilai dan Kinerja Perusahaan. *J Akunt dan Keuang.* 2015;15(2):77–89.
- Sudibyo YA. Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Auditor (Study

- Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta). *Media Ris Akunt , Audit Inf.* 2017;14(2):15–44.
- Syahla dwinovita putri. Pengaruh Intellectual Capital. *Bisnis Islam |.* 2018;VIII(2):186–99.
- Tampubolon R, Lumbanraja P, Silalahi AS. The Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction with Social Interaction is a Moderate Variable in PT Bank Tabungan Negara Medan Branch. *Int J Res Rev.* 2021;8(3):715–30.
- Thaib F. Value Added Intellectual Capital (Vahu, Vaca, Stva) Pengaruhnya Terhadap Kinerja Keuangan Bank Pemerintah Periode 2007 - 2011. 2018;1(3):151–9.
- Victoria V, MN N. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Perusahaan. *J Manajerial Dan Kewirausahaan.* 2020;2(2):428.
- Wijayanti, G. L. (2012). Peran Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Dalam Meningkatkan Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, 1(2).*
- Williams G, Anyim KJ. Intellectual capital and performance in organizations: An exploration of issues. *Int J ...* [Internet]. 2021;3(1). Available from: <https://ijmecoou.org/index.php/ijme/article/view/37>