

**PENGARUH KAPABILITAS AUDITOR DAN KEPERIBADIAN AUDITOR
TERHADAP EFEKTIVITAS AUDITOR INTERNAL DENGAN
BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris pada Perbankan Swasta di Ilir Timur 1 Kota Palembang)**

SKRIPSI



Nama : Aji Zakaria
NIM : 222017088

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

**PENGARUH KAPABILITAS AUDITOR DAN KEPERIBADIAN AUDITOR
TERHADAP EFEKTIVITAS AUDITOR INTERNAL DENGAN
BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris pada Perbankan Swasta di Ilir Timur 1 Kota Palembang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Aji Zakaria

NIM : 222017088

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aji Zakaria
NIM : 222017088
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Kapabilitas Auditor Dan Kepribadian Auditor Terhadap Efektivitas Auditor Internal Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perbankan Swasta Di Ilir Timur 1 Kota Palembang)

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Starata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, 20 Agustus 2021



Aji Zakaria

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kapabilitas Auditor Dan Kepribadian Auditor Terhadap Efektivitas Auditor Internal Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Nama : Aji Zakaria
NIM : 222017088
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

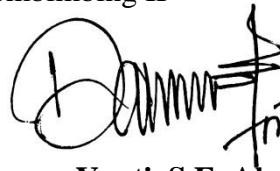
Diterima dan Direkomendasikan
Pada Tanggal, 20 Agustus 2021

Pembimbing I



Dr. Betri, SE., M. Si., AK., CA
NIDN/NBM: 0216106902/944806

Pembimbing II



Darma Yanti, S.E, Ak, M.M, CA
NIDN/NBM: 0219057901/1187172

Mengetahui
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Betri, SE., M. Si., AK., CA
NIDN/NBM: 0216106902/944806

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Didalam kesusahan pasti ada kemudahan, didalam cobaan pasti ada hasil yang memuaskan dan didalam kegagalan pasti ada kesuksesan”

(Aji Zakaria)

Ku persembahkan skripsi ini kepada :

- 1. Diriku sendiri*
- 2. Ibu dan Ayah*
- 3. Adik-adikku*
- 4. Keluarga Besar*
- 5. Dosen Pembimbing*
- 6. Almamater*



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah robbil'alamiin, tiada kata henti untuk selalu mengucapkan syukur kepada Allah SWT, karena atas dengan ridho-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kapabilitas Auditor dan Kepribadian Auditor terhadap Efektivitas Auditor Internal dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”**, skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat dalam mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu bab pendahuluan, kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan serta simpulan dan saran. Meski dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka skripsi ini tidak mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Ucapan terima kasih penulis juga sampaikan terutama kepada Ayahku Ali Imron dan Ibuku Ramayana serta keluarga yang telah memberikan doa dan bantuan memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr.Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA dan Ibu Darmayanti, S.E.,

AK., M.M., CA yang telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini.

Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang :

1. Bapak D.R. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staf dan lainnya.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staf dan lainnya.
3. Bapak Dr.Betri Sirajuddin, S.E., Ak., M.Si., CA, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang dan Pembimbing Akademik serta Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta para staf dan karyawan.
5. Bank Swasta di Ilir Timur I Kota Palembang yang telah membantu dalam pengisian kuesioner.
6. Ucapan terimakasih kepada yang kedua orang tua ku yang mendidik dan memberiku nasihat serta wejangan untuk bersikap optimis dalam menghadapi masalah.
7. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukkan saya ucapkan terima kasih. Aamiin

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, 20 Agustus 2021

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a horizontal line and a small flourish.

Aji Zakaria

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	15
1. Bagi Penulis	15
2. Bagi Instansi Perbankan di Kota Palembang.....	16
3. Bagi Almamater	16
BAB II	17
KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS .	17
A. Landasan Teori.....	17
1. <i>Grand Theory</i> (Teori Umum)	17
2. Kapabilitas Auditor	19
3. Kepribadian Auditor	22
4. Efektivitas Auditor Internal	26
5. Budaya Organisasi	27
B. Penelitian Sebelumnya.....	31

C. Kerangka Pemikiran.....	34
1. Pengaruh Kapabilitas Auditor Terhadap Efektivitas Auditor Internal	34
2. Pengaruh Kepribadian Auditor Terhadap Efektivitas Auditor Internal	35
3. Budaya Organisasi memoderasi Pengaruh Kapabilitas Auditor Terhadap Efektivitas Auditor Internal	36
4. Budaya Organisasi memoderasi Pengaruh Kepribadian Auditor Auditor Terhadap Efektivitas Auditor Internal	36
D. Hipotesis	38
BAB III	39
METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
1. Penelitian Deskriptif	39
2. Penelitian Komparatif	39
3. Penelitian Asosiatif	39
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Operasionalisasi Variabel	42
D. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi.....	43
2. Sampel.....	44
E. Data yang diperlukan	45
F. Metode Pengumpulan Data.....	46
1. Wawancara.....	46
2. Observasi.....	46
3. Kuesioner	46
G. Pengujian Data	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas	47
H. Teknik Analisis	48
1. Analisis Statistik Deskriptif	48
2. Analisis Statistik Inferensial	49
BAB IV	59

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Hasil Penelitian	59
1. Gambaran Singkat Tentang Bank Swasta Di Ilir Timur 1 Kota Palembang.....	59
2. Gambaran Umum Responden Penelitian	63
3. Jawaban Responden	64
4. Statistik Deskriptif	67
5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	68
a. Variabel Kapabilitas Auditor (X_1)	68
b. Variabel Kepribadian (X_2)	73
c. Variabel Budaya Organisasi (X_3)	77
d. Variabel Efektivitas Auditor Internal (Y).....	84
B. Hasil Pengolahan Data	89
1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data.....	89
a. Uji Validitas	89
b. Uji Reliabilitas	92
c. Statistik Deskriptif	93
2. Uji Asumsi Klasik.....	94
a. Uji Normalitas.....	95
b. Uji Multikolinearitas.....	96
c. Uji Heteroskedastisitas	97
3. Pengujian Hipotesis	98
a. Koefisien Determinasi	98
b. Uji F (Bersama-sama).....	99
c. Uji t (Parsial).....	100
d. Pengujian Hipotesis Secara Moderasi.....	102
4. Analisis Regresi Linear Berganda dan <i>Moderated Regression Analysis</i> ...	106
a. Pengaruh Kapabilitas Auditor (X_1) Terhadap Efektivitas Auditor Internal (Y)	108
b. Pengaruh Kepribadian Auditor (X_2) terhadap Efektivitas Auditor Internal (Y)	108

c.	Pengaruh Kapabilitas Auditor (X1) Terhadap Efektivitas Auditor Internal (Y) Yang Dimoderasi Budaya Organisasi.....	109
d.	Pengaruh Kepribadian Auditor (X2) Terhadap Efektivitas Auditor Internal (Y) Yang Dimoderasi Budaya Organisasi.....	111
C.	Pembahasan Hasil Penelitian	113
1.	Hasil Uji Kapabilitas Auditor Dan Kepribadian Auditor Berpengaruh Terhadap Efektivitas Auditor Internal	113
2.	Hasil Uji Kapabilitas Berpengaruh Terhadap Efektivitas Auditor Internal.....	114
3.	Hasil Uji Kepribadian Auditor Berpengaruh Terhadap Efektivitas Auditor Internal	115
4.	Hasil Uji Budaya Organisasi Dapat Memperkuat Pengaruh Kapabilitas Auditor Terhadap Efektivitas Auditor Internal.....	115
5.	Hasil Uji Budaya Organisasi Dapat Memperkuat Pengaruh Kepribadian Auditor Terhadap Efektivitas Auditor Internal.....	117
BAB V	119
SIMPULAN DAN SARAN	119
A.	Simpulan	119
B.	Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel I.1	Survei Pendahuluan	12
Tabel II.1.a	Penelitian Sebelumnya	33
Tabel II.1.b	Penelitian Sebelumnya	34
Tabel III.1.a	Daftar Perbankan Bank Swasta di Ilir Timur I Kota Palembang	40
Tabel III.1.b	Daftar Perbankan Bank Swasta di Ilir Timur I Kota Palembang	41
Tabel III.2.a	Operasionalisasi Variabel	42
Tabel III.2.b	Operasionalisasi Variabel	43
Tabel III.3	Jumlah Responden.....	44
Tabel III.4	Instrument Statistik Deskriptif	45
Tabel IV.1.a	Daftar Bank Swasta yang Bersedia Mengisi Kuesioner.....	60
Tabel IV.1.b	Daftar Bank Swasta yang Bersedia Mengisi Kuesioner.....	61
Tabel IV.2	Daftar Hasil Penyebaran Kuesioner	62
Tabel IV.3	Deskripsi Karakteristik Reponden.....	63
Tabel IV.4.a	Hasil Total Jawaban Responden.....	66
Tabel IV.4.b	Hasil Total Jawaban Responden.....	67
Tabel IV.5	Hasil Uji Deskriptif	67
Tabel IV.6	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Keterampilan Pengetahuan	69
Tabel IV.7	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kemampuan Menerima Informasi	70
Tabel IV.8	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kemampuan Menyampaikan Inisiatif Hasil	71
Tabel IV.9	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kemampuan Menerima Sanksi	72
Tabel IV.10	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kepribadian Menggambarkan Perbedaan Individu Kepribadian.....	74

Tabel IV.11	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kepribadian Menunjukkan Konsisten dan Berlangsung Lama	75
Tabel IV.12	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kepribadian Dapat Berubah	76
Tabel IV.13	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Inovasi dan Keberanian	77
Tabel IV.14	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Perhatian	78
Tabel IV.15	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Orientasi Hasil	79
Tabel IV.16	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Orientasi Orang ...	80
Tabel IV.17	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Orientasi Tim	81
Tabel IV.18	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Keagresifan	82
Tabel IV.19	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Stabilitas	83
Tabel IV.20	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Berpedoman dan Paham Pada Standar Audit yang Berlaku	85
Tabel IV.21	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Perencanaan yang Matang dan Pengindentifikasian Tujuan	86
Tabel IV.22	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Penilaian Kemampuan Auditor Sebelum Menerima Tugas	87
Tabel IV.23	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Penilaian Kemampuan Auditor untuk Menemukan Kesalahan	88
Tabel IV.24	Hasil Uji Validitas Kapabilitas Auditor	90
Tabel IV.25.a	Hasil Uji Validitas Kepribadian Auditor	90
Tabel IV.25.b	Hasil Uji Validitas Kepribadian Auditor	91
Tabel IV.26	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	91
Tabel IV.27	Hasil Uji Validitas Efektivitas Auditor Internal	92
Tabel IV.28	Hasil Uji Reliabilitas	93
Tabel IV.29.a	Hasil Uji Deskriptif	93
Tabel IV.29.b	Hasil Uji Deskriptif	94
Tabel IV.30	Hasil Uji Normalitas	96
Tabel IV.31	Hasil Uji Multikolinearitas	97
Tabel IV.32	Hasil Koefisien Determinasi	99

Tabel IV.33	Hasil Uji Bersama-sama	100
Tabel IV.34.a	Hasil Uji t Parsial	100
Tabel IV.34.b	Hasil Uji t Parsial	101
Tabel IV.35	Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Kapabilitas Auditor terhadap Efektivitas Auditor Internal yang dimoderasi Budaya Organisasi	102
Tabel IV.36	Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Kapabilitas Auditor terhadap Efektivitas Auditor Internal yang dimoderasi Budaya Organisasi	103
Tabel IV.37	Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Kepribadian Auditor terhadap Efektivitas Auditor Internal yang dimoderasi Budaya Organisasi	104
Tabel IV.38	Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Kepribadian Auditor terhadap Efektivitas Auditor Internal yang dimoderasi Budaya Organisasi	105
Tabel IV.39	Hasil Uji Regresi	107
Tabel IV.40	Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Kapabilitas Auditor terhadap Efektivitas Auditor Internal yang dimoderasi Budaya Organisasi	109
Tabel IV.41	Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Kapabilitas Auditor terhadap Efektivitas Auditor Internal yang dimoderasi Budaya Organisasi	109
Tabel IV.42	Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Kepribadian Auditor terhadap Efektivitas Auditor Internal yang dimoderasi Budaya Organisasi	111
Tabel IV.43	Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) Pengaruh Kepribadian Auditor terhadap Efektivitas Auditor Internal yang dimoderasi Budaya Organisasi	111

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot	95
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil Kuesioner (Skala Ordinal)

Lampiran 4 Tabel Statistik

Lampiran 5 Hasil Output SPSS

Lampiran 6 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 7 Fotocopy Surat Keterangan Riset Dari Tempat Penelitian

Lampiran 8 Fotocopy Sertifikat Membaca dan Menghafal Al-Qur'an

Lampiran 9 Fotocopy Sertifikat Pelatihan SPSS

Lampiran 10 Fotocopy Plagiarism

Lampiran 11 Fotocopy Sertifikat yang Dimiliki

Lampiran 12 Biodata Penulis

ABSTRAK

Aji Zakaria/ 222017088/ 2021/ Pengaruh Kapabilitas Auditor dan Kepribadian Auditor terhadap Efektivitas Auditor Internal dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Bank Swasta di Ilir Timur I Kota Palembang)

Rumusan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kapabilitas auditor dan kepribadian auditor terhadap efektivitas auditor internal dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kapabilitas auditor dan kepribadian auditor terhadap efektivitas auditor internal dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan yaitu data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah bank swasta dan di Ilir timur I Kota Palembang sebanyak 32 responden. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan *moderated regression analysis*. Secara bersama-sama kapabilitas auditor dan kepribadian auditor berpengaruh positif terhadap efektivitas auditor internal. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial kepribadian auditor berpengaruh terhadap efektivitas auditor internal dan kepribadian auditor berpengaruh positif terhadap efektivitas auditor internal. Dan secara moderasi, budaya organisasi merupakan *quasi* moderasi kapabilitas auditor terhadap efektivitas auditor internal dan budaya organisasi merupakan *quasi* moderasi kepribadian auditor terhadap efektivitas auditor internal


Kata Kunci : Kapabilitas, Kepribadian, Efektivitas, Budaya Organisasi, Internal Auditor

ABSTRACT

Aji Zakaria/ 222017088/2021/ The Effect of Auditor Capability and Auditor Personality on the Effectiveness of Internal Auditors with Organizational Culture as a Moderating Variable (Empirical Study on a Private Bank in Ilir Timur I Palembang City)

The formulation in this study is how the effect of auditor capability and auditor personality on the effectiveness of internal auditors with organizational culture as a moderating variable. The aim is to determine the impact of auditor capability and auditor personality on the effectiveness of internal auditors with corporate culture as a moderating variable. The type of research used is associative research. The data used are primary. The population in this study is a private bank and in Ilir Timur I Palembang City, as many as 32 respondents. Data collection techniques are by using interviews and questionnaires. The data analysis method used in this research is quantitative analysis. The hypothesis test used is multiple linear regression and moderated registration analysis. Taken together, the auditor's capability and the auditor's personality have a positive effect on the effectiveness of the internal auditor. The results of this study indicate that partially the auditor's personality impacts the effectiveness of the internal auditor and the auditor's personality has a positive effect on the point of the internal auditor. And in moderation, organizational culture is a quasi moderation of auditor capabilities on the effectiveness of internal auditors, and corporate culture is a quasi moderation of auditor personality on the effectiveness of internal auditors.

Keywords : Capabilities, Personality, Effectiveness, Organizational Culture, Internal Auditor

No	Nama	Nim	Keterangan
A181	Aji Zakaria	222017088	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan memiliki peranan sosial yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang auditor. Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Berkembangnya profesi auditor telah banyak diakui oleh berbagai kalangan terutama auditor internal. Auditor internal memiliki peran yang sangat krusial dan berfungsi untuk memberikan rekomendasi untuk kebijakan-kebijakan strategis perusahaan atau organisasi. Objek penelitian yang dilakukan penulis adalah salah satu contoh perusahaan yaitu perbankan. Dimana perbankan diwajibkan memiliki fungsi audit internal sesuai dengan ukuran, kegiatan atau sifat operasional, dan tingkat kompleksitas bank. Hal ini sesuai pada peraturan Otoritas Jasa Keuangan Pasal 3 dan Pasal 4 Nomor 56/POJK.04/2015 Tentang Pembentukan dan Pedoman penyusunan piagam unit audit internal.

Era globalisasi menyebabkan bisnis terus menghadapi berbagai tantangan. Tantangan tersebut tidak hanya berasal dari luar, tetapi juga dari dalam perusahaan. Tantangan yang berasal dari luar perusahaan misalnya kebijakan pemerintah, naiknya suku bunga, dan persaingan yang semakin ketat. Tantangan yang berasal dari dalam perusahaan misalnya berupa upaya efisiensi dan optimalisasi infrastruktur yang dimiliki (UJ Sari, 2019).

Beragamnya tantangan yang dihadapi menyebabkan pihak manajemen semakin dituntut untuk terus meningkatkan daya saing perusahaan. Besarnya tanggung jawab yang diemban pihak manajemen menyebabkan mereka membutuhkan suatu bagian untuk menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian pada semua kegiatan operasional perusahaan secara independen (UJ Sari, 2019).

Bagian tersebut dikenal dengan Satuan Kerja Audit Internal (SKAI). Institute of Internal Auditors (2013) mendefinisikan audit internal sebagai suatu aktivitas yang independen, jaminan yang objektif, dan memberikan konsultasi yang didesain untuk memberikan nilai lebih dan meningkatkan kegiatan operasional perusahaan. Auditor internal diharapkan dapat menilai dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan perusahaan dalam menghasilkan informasi secara tepat waktu dan akurat kepada pihak manajemen untuk membantu pengambilan keputusan. Audit internal dilakukan oleh bagian internal perusahaan untuk menilai keefektifan pelaksanaan pengendalian internal yang dimiliki oleh perusahaan (UJ Sari, 2019).

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) menjelaskan pengendalian internal sebagai suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai operasi, pelaporan, dan kepatuhan. COSO (2013) menetapkan terdapat lima komponen dalam pengendalian internal. Kelima komponen itu, yaitu lingkungan pengendalian (*control environment*), penilaian risiko (*risk assessment*), aktivitas

pengendalian (*control activities*), informasi dan komunikasi (*information and communication*), dan pemantauan (*monitoring*) (UJ Sari, 2019).

Lingkungan pengendalian terdiri atas sikap, kesadaran, dan tindakan para dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya dalam memahami pentingnya pengendalian internal dalam suatu organisasi. Penilaian risiko adalah tindakan yang dilakukan oleh manajemen tiap level dalam mengestimasi, menilai, dan cara mengelola risiko-risiko suatu organisasi. Aktivitas pengendalian adalah tindakan yang ditetapkan oleh kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur untuk memastikan bahwa manajemen telah memitigasi risiko dalam mencapai tujuan organisasi. Informasi dan komunikasi bertujuan untuk memulai, mencatat, memproses, dan melaporkan transaksi-transaksi yang terjadi dalam suatu entitas dan untuk menjaga akuntabilitas aset-aset terkait. Pemantauan adalah penilaian yang berjalan atau penilaian berkala atas kualitas pengendalian internal oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian dijalankan sesuai dengan tujuan dan dimodifikasi jika diperlukan (UJ Sari, 2019).

Pengendalian internal yang efektif dan memadai akan membantu perusahaan dalam merencanakan dan mengendalikan kegiatan operasional perusahaan. Desyanti dan Ratnadi (2006) menyatakan bahwa untuk menciptakan sistem pengendalian internal yang efektif memerlukan staf auditor internal yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Kualifikasi staf internal auditor yang baik diharapkan dapat menjamin hasil kerja SKAI (Saputra, 2009).

Di industri perbankan, efektivitas pengendalian internal menjadi hal yang penting. Fungsi utama bank ialah sebagai lembaga intermediasi keuangan antara pihak yang memiliki kelebihan dana dengan pihak yang memerlukan dana. Bank akan menyalurkan dana dari nasabah kepada perusahaan-perusahaan dalam bentuk pinjaman. Pelaksanaan aktivitas tersebut menyebabkan bank menghadapi berbagai risiko, antara lain, risiko kredit, risiko pasar risiko operasional, dan risiko reputasi.

Audit internal adalah audit yang dilaksanakan di dalam suatu organisasi dalam hal ini Badan Pengawasan Internal oleh auditor internal yang juga karyawan sendiri. Auditor internal adalah *auditor* yang bekerja pada suatu manajemen perusahaan sehingga berstatus sebagai karyawan dari perusahaan tersebut. Auditor internal merupakan bagian dari yang integral (tidak dapat dipisahkan) dari struktur organisasi perusahaan, dimana perannya adalah memberikan pengawasan serta penilaian secara terus menerus, auditor internal memiliki kepentingan atas efektivitas pengendalian internal di suatu perusahaan (Hery, 2019: 4). Auditor internal tidak memiliki tanggung jawab hukum kepada publik atas apa yang dilakukannya dan dilaporkannya sebagai temuan. Hasil kerja auditor internal bukan untuk masyarakat umum, melainkan untuk kepentingan internal organisasi sendiri (Betri, 2019: 6).

Sampurno (2011:40) kapabilitas merepresentasikan seperangkat sumber terintegrasi yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas – aktivitas penting. Kapabilitas atau kemampuan menyatu dalam pengetahuan dan keterampilan pekerja atau individu yang ada dalam perusahaan ataupun

organisasi . Kapabilitas diartikan sebagai potensi untuk menjalankan aktivitas tertentu atau serangkaian aktivitas. Terkadang istilah “kecakapan” digunakan untuk merujuk pada kemampuan kita menjalankan aktivitas fungsional, sementara “kapabilitas” dianggap bagaimana mengkombinasikan berbagaikecakapan. Amir (2011:88). Kapabilitas dapat menjadi tolak ukur seberapa besar kemampuan seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan di lingkungan kerja, baik di swasta maupun pemerintahan (Wolfe & Hermanson, 2004). Tingkat kapabilitas seseorang sangat erat kaitannya dengan akibat yang ditimbulkan dari kecurangan.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2015), kapabilitas adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas pengawasan yang terdiri dari tiga unsur yang saling terkait yaitu kapasitas, kewenangan, dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang harus dimiliki Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) agar dapat mewujudkan perannya secara efektif. Pemerintah melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015 - 2019, telah menargetkan kapabilitas APIP di tahun 2019 berada pada level-3 dari skor level 1-5 sesuai kriteria penilaian internasional. Mewujudkan kapabilitas APIP berkelas dunia ditandai dengan kondisi kapabilitas APIP setidaknya pada level-3, selaras dengan Visi Reformasi Birokrasi Tahun 2010 - 2025 (Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 8 2010) yang menghendaki terwujudnya pemerintahan berkelas dunia dimana perubahan pada area pengawasan bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) menuju *clean*

government. Korupsi, Kolusi, Nepotisme adalah sebuah bentuk kecurangan yang dilakukan dalam bentuk kesengajaan dengan tujuan untuk mendapatkan sesuatu dengan cara yang ilegal.

Kapabilitas merupakan sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan tindakan atau pekerjaan mental dan fisikal (Winardi, 2004). Kapabilitas insani meliputi kecerdasan intelektual, emosional, spriritual dan adversitas. Pengelolaannya secara memadai semakin diyakini sebagai kunci keberhasilan sistem-sistem yang hidup pada berbagai tingkatan : individu, organisasi, masyarakat dan bangsa, bahkan pada tataran sistem dunia secara keseluruhan (Wilfridus, et.al., 2003).

Zemke (1982:30) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008) kemampuan individu yang berhubungan dengan kinerja superior dalam peran dan pekerjaan disebut juga kompetensi yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, intelektual, strategi atau kombinasi dari ketiganya yang mungkin dari ketiganya yang mungkin diaplikasikan pada seseorang atau mungkin pada unit kerja.

Ferdinand (2003) dalam Widodo (2010) mengemukakan dasar yang paling utama untuk menghasilkan daya saing dari perusahaan adalah kombinasi dari sumber daya dan kapabilitas yang unik yang terikat dalam sebuah organisasi. Sedangkan Scheneider (1990) dalam Widodo (2010) menjelaskan bahwa kemampuan seseorang merupakan fungsi dari pengetahuan individu yang diperoleh maupun yang dimiliki. Menurut Nonaka (1991) dalam Widodo

(2010), kapabilitas sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dari pengetahuan organisasi yang sangat bernilai bagi organisasi.

Allport (Suryabrata, 1995: 248) dalam Kristianti (2012) kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Kepribadian juga merupakan sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arahan pada tingkah laku individu. Sehingga, tipe kepribadian juga turut mempengaruhi cara pengambilan keputusan.

Allport menjelaskan bahwa kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan (Suryabrata, 2013). Sehingga, tipe kepribadian merupakan penyesuaian Diri seseorang dalam lingkungan sesuai dengan caranya. Pada penelitian ini tipe kepribadian seseorang diukur dengan menggunakan *MyersBriggs Type Indicator* (MBTI).

Variabel tipe kepribadian dalam penelitian ini diukur sesuai dengan pengukuran yang dilakukan oleh Nasution dan Fitriany (2012) *Personality* (Kepribadian Auditor) didefinisikan oleh Maddi dalam Hallriegel et al (2001) sebagai karakteristik dan kecenderungan seseorang yang bersifat konsisten yang berperan menentukan perilaku psikologi seseorang, seperti cara berpikir, berperasaan, dan bertindak, sedangkan Allport (1954) dalam Robbins (2003) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi organik dalam individu yang memiliki sistem psikologis yang dapat membantu penyesuaian terhadap

lingkungannya. Jadi kepribadian merupakan cara-cara unik yang ditempuh individu dalam bereaksi terhadap orang lain. Kepribadian seseorang dibentuk oleh dua faktor utama. Yaitu (1) faktor keturunan atau faktor genetik adalah merupakan faktor dasar dari pembentuk kepribadian seseorang, dan (2) faktor lingkungan, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang berdasarkan dimana seseorang tumbuh dan dibesarkan. Philip Kotler, kepribadian adalah ciri bawaan psikologi manusia (*human psychological traits*) yang terbedakan yang menghasilkan tanggapan yang relatif konsisten dan bertahan lama terhadap rangsangan lingkungannya.

Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama.

Geert Hofstede dalam Wibowo (2010.15), menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari - hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo

(2010.16), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

Budaya organisasi menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2010.17), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009.114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Rivai dan Mulyadi (2012.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Edgar H. Schein dalam jurnal Wiwik Yuswani (2016). Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah - masalah yang terjadi.

Sedarmayanti (2014:75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Dikuti dalam jurnal Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, Siti Maria (2017). Dikutip dalam jurnal Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo, dan Nik Amah (2017). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai - nilai (*Values*), keyakinan - keyakinan, asumsi - asumsi atau norma - norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah - masalah organisasi (Darodjat 2015: 236). Dari teori - teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

Menteri Keuangan (Menkeu) Sri Mulyani, memberikan penjelasan terkait kelemahan yang belum bisa membuat majunya bank syariah di Indonesia. Ada tiga kelemahan yang mesti diperhatikan bank-bank syariah.

"Untuk kelemahan yang pertama yakni sumber daya manusia (SDM), di mana masih 11-12 orang yang sama seperti 10 tahun kemarin, saya minta wajah-wajah baru yang mampu bisa menekuni dan akulturasi".

Sri Mulyani menjelaskan pada saat rapat di Gedung Dhanapala Kemenkeu, bahwa kelemahan kedua yakni tata kelola, karena semua pihak menganggap kalau sudah sukuk syariah tak ada masalah tata kelola itu salah. Untuk transaksi pencatatan dan saksi sikap dari saksi dan transaksi sangat luar biasa, bahwa untuk suatu transaksi harus dicatat dengan detail sampai lunas.

"Tata kelola dan moralitas dari pengelolaan seluruh sektor keuangan syariah kalau tetap terjadi korupsi, abuse of power, konflik of interest itu sama saja mengkhianati. Jadi saya anggap itu penting karena yang kita lakukan di sini mengelola kepercayaan masyarakat," jelasnya. Untuk ketiga, yakni konsekuensi dari sisi risikonya, karena pada segmen yang kecil. Oleh karena itu, apabila risikonya besar, tidak mampu kompetisi dengan konvensional yang opsinya begitu sangat luas. Karenanya agak sulit kompetisi dari sisi cost dan return karena dia hanya pada segmen aktivitas yang terbatas.

"Jadi tantangan ketiga bagaimana kita bisa memperjuangkan agar basis kegiatan ekonominya menjadi luas sehingga risikonya bisa dikurangi dan rate of return jadi lebih besar karena punya opsi berbagai jenis proyek," ungkapnya. Maka itu, tutur Sri Mulyani, pihaknya berharap agar para influencer bisa mulai penetrasi lebih luas dalam mengkomunikasikan instrumen sebagai pilihan logis dan natural. Kalau bisa disosialisasikan tidak eksklusif pasti bisa membuat share atau pasar dari apakah ini perbankan.

"Apakah surat berharga, atau SBSN jadi sangat besar dengan investor base yang juga makin luas dan kemampuan untuk investasinya juga makin tinggi.<https://economy.okezone.com/read/2018/11/01/320/1971909/sri-mulyani-ungkap-3-kelemahan-yang-bikin-bank-syariah-belum-maju>)

Tabel I.1
Survei Pendahuluan

Nama Perbankan Swasta di Iir Timur 1 Kota Palembang	Hasil Survei
Bank Yudha Bhakti, Tbk. Jl. Jendral Sudirman No.2933b Kel.20 Iir Kec. Iir Timur I Palembang	Berdasarkan survei yang dilakukan pada Bank Yudha Bhakti bahwa kepribadian tercermin dari sikap auditor internal yang selalu menerima tentang tindakan pada lingkungannya, terlepas dari apakah akan menimbulkan dampak negatif terhadap orang lain yang menilai dirinya atau tidak. Namun, auditor internal bank yudha bhakti ini kurang mendapatkan dukungan dari manajemen dilihat dari sikap manajemen senior yang tidak selalu memberikan respon positif atas laporan audit internal yang disajikan oleh auditor, sehingga mempengaruhi kepribadian auditor tersebut.
Bank Indeks Selindo, Tbk. Jl. Jendral sudirman No.2263.2264 Kec. Iir Timur I Palembang	Berdasarkan survei yang dilakukan pada Bank Indeks Selindo bahwa auditor pada bank ini pernah membuat perencanaan dalam jangka waktu yang pendek dan cenderung tiba-tiba sehingga perencanaan tersebut dapat dikatakan kurang matang. Auditor internal bank ini tentunya memiliki keahlian dan pengetahuan dibidang auditing, namun belum memiliki pengalaman cukup lama, sehingga auditor ini harus terus disupervisi atau dibimbing oleh seniornya yang berpengalaman. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa survei yang dilakukan ini termasuk dalam variabel kapabilitas dikarenakan auditornya belum memiliki pengalaman yang cukup lama.

Sumber: Penulis, 2021

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan sebelumnya dalam hal ini menunjukkan bahwa masih lemahnya kesadaran auditor dalam pentingnya

Kapabilitas dan Kepribadian auditor, sehingga masih banyaknya para auditor yang memberikan pendapat atas efektivitas yang tidak efektif.

Penelitian ini didasarkan rujukan beberapa penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Ida, Frans (2015), Vera, Tutuk (2018) Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kapabilitas terhadap kinerja efektivitas. Sedangkan dalam penelitian tentang Kepribadian dari Dalam penelitian Ausella 2014, Kepribadian Auditor didefinisikan oleh Maddi (2000) dalam Hallriegel et al (2001) sebagai karakteristik dan kecenderungan seseorang yang bersifat konsisten yang berperan menentukan perilaku psikologi seseorang, seperti cara berpikir, berperasaan, dan bertindak. Sedangkan Allport (1954) dalam Robbins (2003) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi organik dalam individu yang memiliki sistem psikologis yang dapat membantu penyesuaian terhadap lingkungannya. Jadi kepribadian merupakan cara-cara unik yang ditempuh individu dalam bereaksi terhadap orang lain. Maka kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Pada penelitian Ervina dkk 2018, Disimpulkan bahwa variabel tipe kepribadian (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (audit judgment). Artinya tipe kepribadian menjadi satu hal yang meyakini bahwa sifat-sifat kepribadian dapat membantu proses seleksi seseorang dalam pengambilan kesimpulan. Sedangkan dalam penelitian selanjutnya dari penelitian yang dilakukan oleh Fikri 2015, kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap audit judgment dan Haura 2016, kepribadian tidak

berpengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor terhadap pendeteksian kecurangan.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kapabilitas Auditor Dan Kepribadian Auditor Terhadap Efektivitas Auditor Internal Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kapabilitas auditor dan kepribadian terhadap efektivitas auditor internal?
2. Bagaimana pengaruh kapabilitas auditor terhadap efektivitas auditor internal?
3. Bagaimana pengaruh kepribadian auditor terhadap efektivitas auditor internal?
4. Bagaimana pengaruh kapabilitas auditor terhadap efektivitas auditor internal yang dimoderasi budaya organisasi?
5. Bagaimana pengaruh kepribadian auditor terhadap efektivitas auditor internal yang dimoderasi budaya organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh kapabilitas auditor dan kepribadian auditor terhadap efektivitas auditor internal.
2. Pengaruh kapabilitas auditor terhadap efektivitas auditor internal.
3. Pengaruh kepribadian auditor terhadap efektivitas auditor internal.
4. Pengaruh kapabilitas auditor terhadap efektivitas auditor internal yang dimoderasi budaya organisasi.
5. Pengaruh kepribadian auditor terhadap efektivitas auditor internal yang dimoderasi budaya organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai informasi untuk menambah wawasan mengenai kapabilitas auditor dan kepribadian auditor terhadap efektivitas auditor dan budaya organisasi. Selain itu penelitian ini juga dijadikan sebagai sarana atau wadah untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari bangku kuliah dengan yang ada di dalam dunia kerja.

2. Bagi Instansi Perbankan di Kota Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi Perbankan khususnya di kota Palembang dalam memahami dan meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kapabilitas auditor dan kepribadian auditor terhadap efektivitas auditor dan budaya organisasi.

3. Bagi Almamater

Manfaat yang diperoleh bagi Universitas Muhammadiyah Palembang adalah dengan adanya laporan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada Universitas dan hasil penelitian dapat menjadi salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiperdana, Ardan. 2015. *Pedoman Teknik Penilaian Mandiri Kapabilitas APIP*. Jakarta: BPKP.
- Aisyah, Siti dan Eka Purwanda. 2019. *Analisis Kapabilitas Karyawan Bagian PPIC Di PT Idola Selaras Abadi*. Prosiding FRIMA No 2, 01 April 2019.
- Arfan Ikhsan Lubis. 2019. *Akuntansi Keperilakuan: Akuntansi Multiparadigma. Buku* , Edisi ketiga. Cetakan Kedua. Salemba Empat. Jakarta.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Betri Sirajuddin. 2019. *Pemeriksaan Manajemen*. Edisi Sepuluh, Penerbit CV Amanah. Palembang.
- Berliana, Vera dan Tutuk Ari Arsanti. 2018. *Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja*. Jurnal Maksipreneur Vol. 7, No 2, Juni 2018: 149-161.
- Duwi Priyatno. 2016. *Analisis korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Fajar, Taufik. 2018. *Sri Mulyani Ungkap 3 Kelemahan yang Bikin Bank Syariah Belum Maju*.
<https://economy.okezone.com/read/2018/11/01/320/1971909/sri-mulyani-ungkap-3-kelemahan-yang-bikin-bank-syariah-belum-maju>. Diakses pada tanggal 28 Mei 2021.
- Fauziyah. 2019. *Auditing Metodologi dan Kertas Kerja Audit*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Fitri, Finalia dan Nadirsyah. 2020. *Pengaruh Tekanan (Pressure), Kesempatan (Opportunity), Rasionalisasi (Rationalization), Dan Kapabilitas (Capability) Terhadap Kecurangan Pengadaan Barang/Jasa Di Pemerintahan Aceh dengan Pemoderasi Budaya Etis Organisasi*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi Vol. 5, No 1, Februari 2020: 69-84

- Fitriya Fauzi, Abdul Basyith Dencik, Diah Isnaini Asiati. 2019. *Metode Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi (Aplikasi SPSS dan EViews untuk Teknik Analisis Data)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Imron. Much. 2007. *Pengaruh Kapabilitas dan Komitmen Yang Dimediasi Kreativitas dan Strategi Terhadap Kinerja Manajer*. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol. 4, No. 1, Maret 2007.
- Jauhani, Muhammad Afiful. 2020. *Dilema Kapabilitas dan Imparsialitas Doktor Sebagai Mediator Sengketa Medis*. Surabaya: Scopindo.
- M. Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Masdan, Susan Rabbany; Ilat, Ventje; Pontoh, Winston. 2015. *Analisis Kendala-kendala Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Gorontalo*. Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing "GOODWILL" Vol. 8 No. 2 Juli-Desember 2017.
- Nita, Ni Komang Norma dan Ni Luh Supadmi. 2019. *Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas, Asimetris Informasi dan Kapabilitas pada Kecurangan Akuntansi*. Jurnal Akuntansi Vol. 28 No. 3. September 2019
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Nurlina, T. Muhyuddin, dkk. 2017. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Jakarta: Salemba Empat.
- Respatiningsih, Ida dan Frans Sudirjo. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol. 4, No. 3. 2015
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Romie Priyastama. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengelolaan Data dan Analisis Data*. Yogyakarta: Strat Up.
- Siyamtinah; Sulistyono, Heru; Rahmani, Eny. 2012. *Model Peningkatan Kinerja Melalui Kapabilitas Inovasi pada UKM di Semarang*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol. 8 No. 1 Januari 2016.

- Soemarso. 2018. *Etika Dalam Bisnis & Propesi Akuntan Dan Tata Kelola Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syofian Siregar. 2017. *Statistika Terapan*. Jakarta: Kencana.
- Uma Sekaran dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6. Buku Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Uma Sekaran dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6. Buku Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- V. Wiratna Sujarweni. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.