

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Provinsi Sulawesi Selatan disebutkan bahwa Inspektorat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan dibidang pengawasan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan Penyusunan Perda tersebut, mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

“Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter”

b. Misi

- 1) Pemerintahan yang berorientasi melayani, inovatif, dan berkarakter.
- 2) Peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel.
- 3) Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif.

- 4) Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif.
- 5) Peningkatan produktivitas dan daya saing produk Sumber Daya Alam yang berkelanjutan.

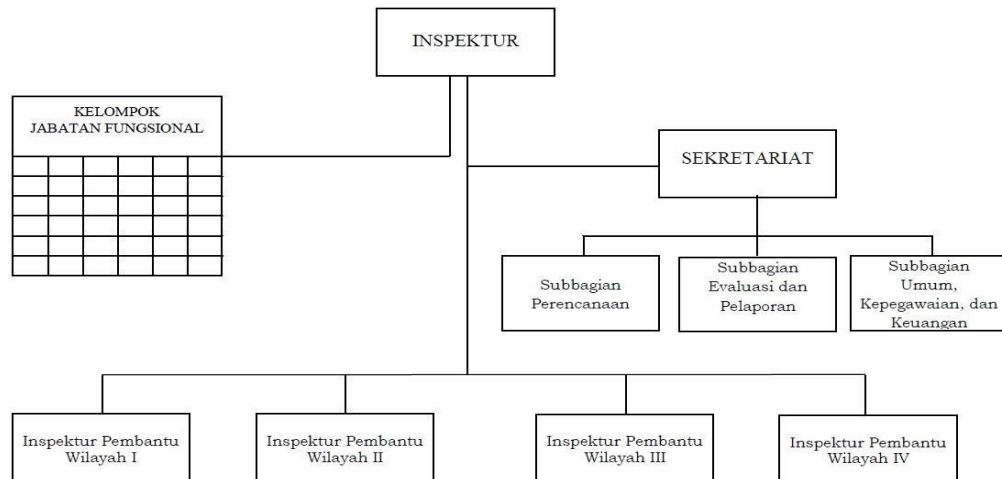
3. Struktur Organisasi

Inspektorat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan dibidang pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Provinsi Sulawesi Selatan yang dalam Penyusunan Perda tersebut, mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Susunan Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari :

- a. Inspektur (Eselon IIa)
- b. Sekretaris (Eselon IIIa) yang membawahi:
 - 1) Sub Bagian Perencanaan (Eselon IVa)
 - 2) Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan (Eselon IVa)
 - 3) Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan (Eselon IVa)

- c. Inspektur Pembantu Wilayah I (Eselon IIIa)
- d. Inspektur Pembantu Wilayah II (Eselon IIIa)
- e. Inspektur Pembantu Wilayah III (Eselon IIIa)
- f. Inspektur Pembantu Wilayah IV (Eselon IIIa)



Gambar 2. Struktur Organisasi Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

B. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Objek Penelitian

a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan Jl. A. P. Pettarani No.100, Bua Kana, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222 dengan waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 3 bulan yaitu dari bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Desember 2023. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada seluruh auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 42 auditor.

Tabel 5. Distribusi Pengembalian Kuesioner

| No. | Kuesioner | Jumlah |
|--------|-----------------------------------|--------|
| 1 | Kuesioner yang disebar | 42 |
| 2 | Kuesioner yang kembali | 42 |
| 3 | Kuesioner yang tidak kembali | 0 |
| 4 | Presentase kuesioner yang kembali | 100% |
| Jumlah | | 42 |

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan kuesioner yang disebar sebanyak 42 kuesioner dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 42, dengan kata lain presentase tingkat pengembalian kuesioner yang kembali sebesar 100%.

b. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 42 auditor. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, usia, masa kerja dan kedudukan di Inspektorat.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6. Responden berdasarkan jenis kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah Orang | Presentase |
|--------|---------------|--------------|------------|
| 1 | Laki-Laki | 29 | 69,05% |
| 2 | Perempuan | 13 | 30,95% |
| Jumlah | | 42 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa dari 42 auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 29 auditor atau sekitar 69,05% dari jumlah

responden, sedangkan auditor yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 auditor atau sekitar 30,95% dari jumlah responden.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 7. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

| No. | Tingkat Pendidikan | Jumlah Orang | Presentase |
|--------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | S1 | 15 | 35.71% |
| 2 | S2 | 20 | 47.62% |
| 4 | Lainnya | 7 | 16.67% |
| Jumlah | | 42 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Bersadarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa 42 auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 15 auditor atau sekitar 35,71% dari jumlah responden. Auditor yang memiliki tingkat pendidikan S2 berjumlah 20 auditor atau sekitar 47,62% dari jumlah responden. Sedangkan Auditor yang memiliki tingkat pendidikan selain S1 dan S2 berjumlah 7 auditor atau sekitar 16,67% dari jumlah responden.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 8. responden berdasarkan usia

| No. | Usia | Jumlah Orang | Presentase |
|--------|---------------|--------------|------------|
| 1 | 20 – 30 Tahun | 3 | 7.14% |
| 2 | 31 – 40 Tahun | 16 | 38.10% |
| 3 | 41 – 50 Tahun | 20 | 47.62% |
| 4 | > 50 Tahun | 3 | 7.14% |
| Jumlah | | 42 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui bahwa dari 42 auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki rentan usia 20 – 30 tahun berjumlah 3 auditor atau sekitar 7,14% dari jumlah responden. Auditor yang memiliki rentan usia 31 – 40 Tahun berjumlah 16 auditor atau sekitar 38,10% dari jumlah responden. Auditor yang memiliki rentan usia 41 – 50 tahun berjumlah 20 auditor atau sekitar 47,62% dari jumlah responden. Sedangkan auditor yang memiliki rentan usia diatas 50 tahun berjumlah 3 auditor atau sekitar 7,14% dari jumlah responden.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 9. responden berdasarkan masa kerja

| No. | Usia | Jumlah Orang | Presentase |
|--------|-----------|--------------|------------|
| 1 | < 2 Tahun | 5 | 11.90% |
| 2 | 2-5 Tahun | 8 | 19.05% |
| 3 | >5 Tahun | 29 | 69.05% |
| Jumlah | | 42 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa dari 42 auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki masa kerja dibawah 2 tahun berjumlah 5 auditor atau sekitar 11,90% dari jumlah responden. Auditor yang memiliki masa kerja 2 – 5 tahun berjumlah 8 auditor atau sekitar 19,05% dari jumlah responden, sedangkan auditor yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun berjumlah 29 auditor atau sekitar 69,05% dari jumlah responden.

5) Karakteristik Responden Berdasarkan Kedudukan di Inspektorat

Tabel 10. responden berdasarkan kedudukan di Inspektorat

| No. | Usia | Jumlah Orang | Presentase |
|--------|---------------------------|--------------|------------|
| 1 | Auditor Madya | 21 | 50.00% |
| 2 | Auditor Pertama | 3 | 7.14% |
| 3 | Auditor Kepegawaian Madya | 3 | 7.14% |
| 4 | Auditor Muda | 13 | 30.95% |
| 5 | Auditor Utama | 2 | 4.76% |
| Jumlah | | 42 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Bersadarkan tabel 10 diatas, dapat diketahui bahwa dari 41 auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki kedudukan sebagai auditor madya berjumlah 20 auditor atau sekitar 50% dari jumlah responden. Auditor yang memiliki jabatan sebagai auditor pertama berjumlah 3 auditor atau sekitar 7,14% dari jumlah responden. Auditor yang memiliki kedudukan sebagai auditor kepegawaian madya berjumlah 3 auditor atau sekitar 7,14% dari jumlah responden. Auditor yang memiliki kedudukan sebagai audito muda berjumlah 13 auditor atau sekitar 30,95% dari jumlah responden. Sedangkan auditor yang memiliki kedudukan sebagai auditor utama berjumlah 2 auditor atau sekitar 4,76% dari jumlah responden.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja, pengalaman kerja, Kemampuan Mendeteksi Kecurangan, dan pelatihan audit. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Setelah melakukan penelitian, telah diperoleh data yang diperlukan sebagai informasi yang akurat. Selanjutnya, akan dilakukan deskripsi penelitian untuk memberikan penjelasan mengenai hasil jawaban dari masing-masing responden atas pertanyaan yang diajukan pada saat penelitian. Nilai-nilai yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif.

Tabel 11. Analisis Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|---------------------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Beban Kerja | 42 | 12.00 | 20.00 | 15.9286 | 2.82319 |
| Pengalaman Kerja Auditor | 42 | 13.00 | 20.00 | 18.2143 | 2.15877 |
| Pelatihan Audit Kecurangan | 42 | 15.00 | 25.00 | 22.2619 | 2.64169 |
| kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan | 42 | 15.00 | 25.00 | 22.3095 | 3.28699 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Tabel 11 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

1) Beban Kerja (X_1)

Berdasarkan table 11 diatas X_1 memiliki nilai minimum 12 nilai maksimum 20 dan mean 15,9286 dengan 4 item pernyataan (15,9286 : 4 = 3,9822) sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,82319 dari nilai rata-rata total jawaban responden.

2) Pengalaman Kerja (X₂)

Berdasarkan tabel 11 diatas X₂ memiliki nilai minimum 13 nilai maksimum 20 dan mean 18,2143 dengan 4 item pernyataan (18,2143 : 4 = 4,5536) sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,15877 dari nilai rata-rata total jawaban responden.

3) Pelatihan Audit (M)

Berdasarkan tabel 11 diatas M memiliki nilai minimum 15 nilai maksimum 25 dan mean 22,2619 dengan 5 item pernyataan (22,2619 : 5 = 4,4524) sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,64169 dari nilai rata-rata total jawaban responden.

4) Kemampuan Mendeteksi Kecurangan (Y)

Berdasarkan tabel 11 diatas Y memiliki nilai minimum 15 nilai maksimum 25 dan mean 22,3095 dengan 5 item pernyataan (22,3095 : 5 = 4,4619) sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,28699 dari nilai rata-rata total jawaban responden.

b. Hasil Uji Statistik Frekuensi

Setelah melakukan penelitian, telah diperoleh data yang diperlukan sebagai informasi yang akurat. Selanjutnya, akan dilakukan deskripsi penelitian untuk memberikan penjelasan mengenai hasil jawaban dari masing-masing responden atas pertanyaan yang diajukan pada saat penelitian. Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu: beban kerja, pengalaman kerja, Kemampuan Mendeteksi Kecurangan dan pelatihan audit. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut dikemukakan berikut ini.

1) Beban Kerja (X_1)

Adanya beban kerja akan membuat auditor memiliki waktu yang padat karena menyesuaikan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang tersedia. Tingginya beban kerja seorang auditor, dimana banyak tugas yang harus diselesaikan, sedangkan waktu yang dimiliki terbatas maka auditor akan cenderung menerima penjelasan dan tidak mencari informasi lebih dalam mengenai bukti audit yang diperolehnya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur beban kerja terdiri dari 4 item pernyataan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil

penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai Beban kerja dilihat pada tabel 12 berikut ini :

Tabel 12. Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja

| Item | | Frekuensi Skor dan Persentase | | | | | | Total Skor | Rata-rata |
|---------------------------|---|-------------------------------|---|------|------|------|----|------------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | N | | |
| 1 | F | 0 | 0 | 17 | 15 | 10 | 42 | 161 | 3.8333 |
| | % | 0 | 0 | 40.5 | 35.7 | 23.8 | | | |
| 2 | F | 0 | 0 | 17 | 11 | 14 | 42 | 165 | 3.9286 |
| | % | 0 | 0 | 40.5 | 26.2 | 33.3 | | | |
| 3 | F | 0 | 0 | 12 | 17 | 13 | 42 | 169 | 4.0238 |
| | % | 0 | 0 | 28.6 | 40.5 | 31.0 | | | |
| 4 | F | 0 | 0 | 7 | 22 | 13 | 42 | 174 | 4.1429 |
| | % | 0 | 0 | 16.7 | 52.4 | 31.0 | | | |
| Mean variabel Beban Kerja | | | | | | | | | 3.9821 |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 12 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian sangat setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 4 pernyataan yaitu sebesar 3,9821 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

2) Pengalaman Kerja Auditor (X_2)

Pengalaman Kerja telah dipandang sebagai suatu faktor penting dalam memprediksi *performance* auditor. Pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit. Pada umumnya publik berasumsi bahwa pengalaman auditor akan mempengaruhi hasil kerja auditor. Semakin banyak pengalaman kerja auditor, semakin baik pula kualitas auditnya (Anto et al., 2020). Instrumen yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja auditor terdiri dari 4 item pernyataan dengan menggunakan pertanyaan tertutup

yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai pengalaman kerja auditor dilihat pada tabel 13 berikut ini :

Tabel 13. Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja

| Item | | Frekuensi Skor dan Persentase | | | | | | Total Skor | Rata-rata |
|--|---|-------------------------------|---|------|------|------|----|------------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | N | | |
| 1 | F | 0 | 0 | 1 | 15 | 26 | 42 | 193 | 4.5952 |
| | % | 0 | 0 | 2.4 | 35.7 | 61.9 | | | |
| 2 | F | 0 | 0 | 1 | 17 | 24 | 42 | 191 | 4.5476 |
| | % | 0 | 0 | 2.4 | 40.5 | 57.1 | | | |
| 3 | F | 0 | 0 | 5 | 9 | 28 | 42 | 191 | 4.5476 |
| | % | 0 | 0 | 11.9 | 21.4 | 66.7 | | | |
| 4 | F | 0 | 0 | 4 | 12 | 26 | 42 | 190 | 4.5238 |
| | % | 0 | 0 | 9.5 | 28.6 | 61.9 | | | |
| Mean variabel Pengalaman Kerja Auditor | | | | | | | | 4.5536 | |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 13 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 4 pernyataan yaitu sebesar 4,5536 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

3) Pelatihan Audit Kecurangan (X_2)

Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). (Rizwanda, 2016). Instrumen yang digunakan untuk mengukur pelatihan audit kecurangan terdiri dari 5 item pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah

disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai elatihan audit kecurangan dilihat pada tabel 14 berikut ini:

Tabel 14. Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Audit Kecurangan

| Item | | Frekuensi Skor dan Persentase | | | | | | Total Skor | Rata-rata |
|--|---|-------------------------------|---|-----|------|------|----|------------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | N | | |
| 1 | F | 0 | 0 | 4 | 20 | 18 | 42 | 182 | 4.3333 |
| | % | 0 | 0 | 9.5 | 47.6 | 42.9 | | | |
| 2 | F | 0 | 0 | 2 | 21 | 19 | 42 | 185 | 4.4048 |
| | % | 0 | 0 | 4.8 | 50.0 | 45.2 | | | |
| 3 | F | 0 | 0 | 2 | 18 | 22 | 42 | 188 | 4.4762 |
| | % | 0 | 0 | 4.8 | 42.9 | 52.4 | | | |
| 4 | F | 0 | 0 | 2 | 17 | 23 | 42 | 189 | 4.5000 |
| | % | 0 | 0 | 4.8 | 40.5 | 54.8 | | | |
| 5 | F | 0 | 0 | 3 | 13 | 26 | 42 | 191 | 4.5476 |
| | % | 0 | 0 | 7.1 | 31.0 | 61.9 | | | |
| Mean variabel Pelatihan Audit Kecurangan | | | | | | | | 4.4524 | |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 14 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,4524 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

4) Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan (Y)

Kemampuan dalam mendeteksi Kecurangan, untuk mendukung kemampuan auditor kecurangan yang dapat terjadi dalam auditnya, auditor perlu untuk mengerti dan memahami kecurangan, jenis, karakteristiknya, serta cara untuk mendeteksinya. Maka perlu adanya kemampuan untuk mengenal dan mengidentifikasi secara cepat potensi dan penyebab terjadinya

kecurangan (Anto et al., 2020). Instrumen yang digunakan untuk mengukur kemampuan dalam mendeteksi kecurangan terdiri dari 5 item pertanyaan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kemampuan dalam mendeteksi kecurangan dapat dilihat pada tabel.

Tabel 15. Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan

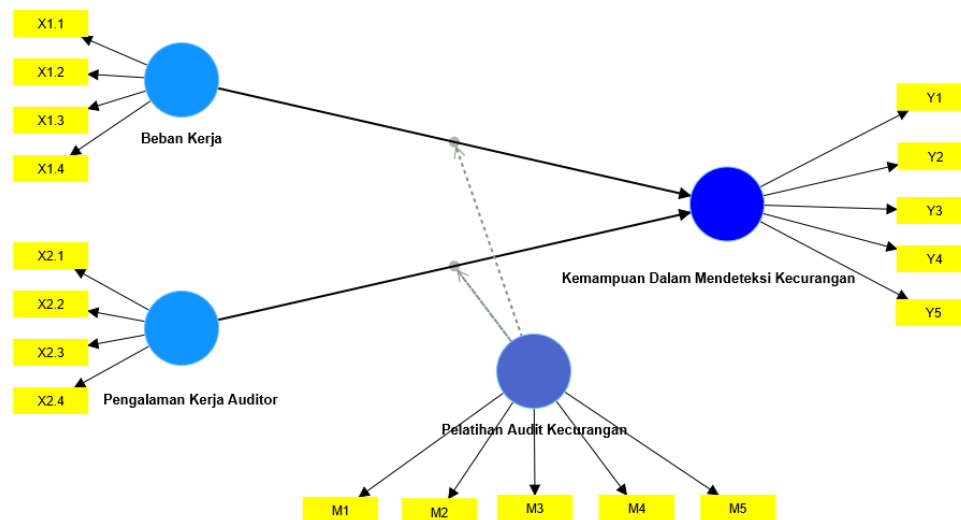
| Item | | Frekuensi Skor dan Persentase | | | | | | Total Skor | Rata-rata |
|---|---|-------------------------------|---|------|------|------|----|------------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | N | | |
| 1 | F | 0 | 0 | 2 | 16 | 24 | 42 | 190 | 4.5238 |
| | % | 0 | 0 | 4.8 | 38.1 | 57.1 | | | |
| 2 | F | 0 | 0 | 4 | 15 | 23 | 42 | 187 | 4.4524 |
| | % | 0 | 0 | 9.5 | 35.7 | 54.8 | | | |
| 3 | F | 0 | 0 | 6 | 11 | 25 | 42 | 187 | 4.4524 |
| | % | 0 | 0 | 14.3 | 26.2 | 59.5 | | | |
| 4 | F | 0 | 0 | 9 | 7 | 26 | 42 | 185 | 4.4048 |
| | % | 0 | 0 | 21.4 | 16.7 | 61.9 | | | |
| 5 | F | 0 | 0 | 6 | 10 | 26 | 42 | 188 | 4.4762 |
| | % | 0 | 0 | 14.3 | 23.8 | 61.9 | | | |
| Mean variabel Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan | | | | | | | | | 4.4619 |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 15 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian sangat setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 5 pernyataan yaitu sebesar 4,4619 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju.

c. *First Order Confirmatory Factor Analysis*

First order konstruk dimana pengujiannya akan melalui satu jenjang, analisis dilakukan dari konstruk laten ke indikator-indikatornya.



Gambar 3.

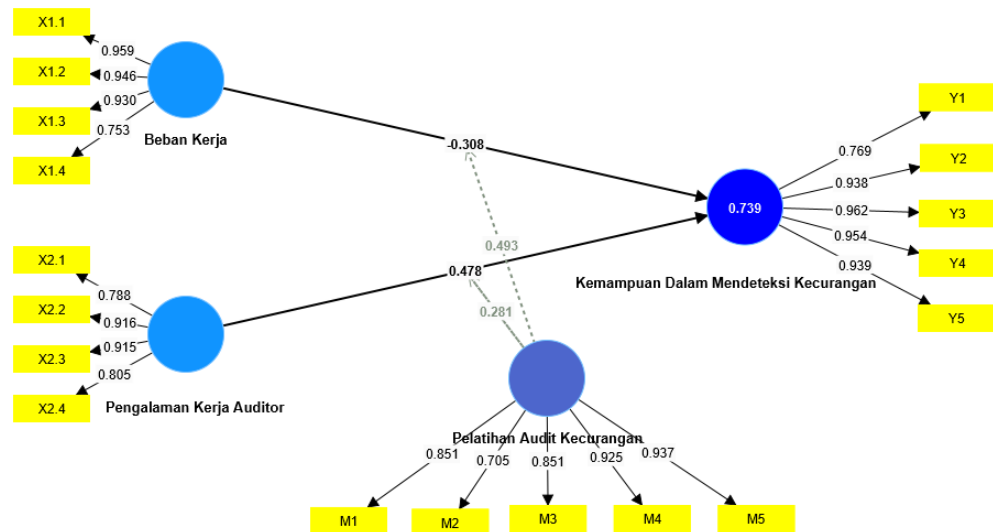
First Order Confirmatory Factor Analysis

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa first order konstruk *Beban Kerja* diukur dengan indikator X1.1 – X1.4. First order konstruk *Pengalaman* diukur dengan indikator X2.1 – X2.4. First order konstruk *Pelatihan Audit Kecurangan* diukur dengan dengan indikator M1 – M5. Dan First order konstruk *Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan* diukur dengan dengan indikator Y1 – Y5.

d. Pengujian Struktural Equation Model (SEM)

Metode analisis utama dalam penelitian ini dilakukan dengan *Structural Equation Model (SEM)*. Pengujian dilakukan dengan bantuan program *Smart PLS 4* Versi 4.1.0.0. Gambar 2 berikut ini menyajikan hasil pengujian *Full Model SEM* menggunakan PLS sebagai berikut:



Gambar 4.

Uji *Full Model SEM* Menggunakan *smartPLS*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *smartPLS* sebagaimana di tunjukan pada Gambar 3, dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai *loading factor* dibawah 0.50, sehingga tidak harus dilakukan drop data untuk menghapus indikator yang bernilai *loading* dibawah 0.50 agar memperoleh model yang baik.

e. Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan *Partial Least Square* (PLS) terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering di sebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau sering di sebut *inner model*. Model pengukuran atau *outer model* menunjukkan bagaimana indikator merepresentasikan variabel laten untuk diukur, sedangkan *inner model* menunjukkan kekuatan estimasi antar konstruk.

1) Uji *Outer Model*

Tiga kriteria pengukuran digunakan dalam teknik analisa data menggunakan SmartPLS untuk menilai model. Tiga pengukuran itu adalah convergent validity, discriminant validity dan composite reability.

a) *Convergent Validity*

(1) Uji outer model variabel Beban Kerja

Tabel 16. Uji Validitas outer loading variabel Beban Kerja

| | Beban Kerja | Keterangan |
|------|-------------|------------|
| X1.1 | 0.959 | Valid |
| X1.2 | 0.946 | Valid |
| X1.3 | 0.930 | Valid |
| X1.4 | 0.753 | Valid |

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel 16 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel beban kerja. Tabel tersebut menunjukkan bahwa X1.1 hingga X1.4 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor $> 0,70$ yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel beban kerja.

(2) Uji outer model variabel Pengalaman Kerja Auditor

Tabel 17. Uji Validitas outer loading Variabel Pengalaman Kerja Auditor

| | Pengalaman Kerja Auditor | Keterangan |
|------|--------------------------|------------|
| X2.1 | 0.788 | Valid |
| X2.2 | 0.916 | Valid |
| X2.3 | 0.915 | Valid |
| X2.4 | 0.805 | Valid |

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel 17 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel Pengalaman Kerja Auditor. Tabel tersebut menunjukkan bahwa X2.1 hingga X2.4 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor $> 0,70$ yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel Pengalaman Kerja Auditor.

(3) Uji Outer Model Variabel Pelatihan Audit Kecurangan

Tabel 18. Uji Validitas Outer Loading Variabel Pelatihan Audit Kecurangan

| | Pelatihan Audit Kecurangan | Keterangan |
|----|----------------------------|------------|
| M1 | 0.851 | Valid |
| M2 | 0.705 | Valid |
| M3 | 0.851 | Valid |
| M4 | 0.925 | Valid |
| M5 | 0.937 | Valid |

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel 18 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel Pelatihan Audit Kecurangan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa M1 hingga M5 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor $> 0,70$ yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel Pelatihan Audit Kecurangan.

(4) Uji Outer Model Variabel Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan

Tabel 19. Uji Validitas Outer Loading Variabel Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan

| | Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan | Keterangan |
|----|---------------------------------------|------------|
| Y1 | 0.769 | Valid |
| Y2 | 0.938 | Valid |
| Y3 | 0.962 | Valid |
| Y4 | 0.954 | Valid |
| Y5 | 0.939 | Valid |

Sumber : Output PLS, 2024

Berdasarkan Tabel 19 menunjukkan hasil estimasi perhitungan uji *outer loading* dengan menggunakan PLS untuk indikator variabel Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa Y1 hingga Y5 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor $> 0,70$ yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan.

b) Uji *Discriminant Validity*

Validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji validitas discriminant dengan indikator refleksi yaitu dengan cara membandingkan masing-masing akar kuadrat AVE terhadap nilai korelasi antar konstruk. Jika nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi

dibandingkan nilai korelasi antara konstruk, maka dinyatakan memenuhi kriteria Discriminant validity (Ghozali, 2015).

Tabel 20. Discriminant Validity

Fornell-Larcker criterion

| | Beban Kerja | Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan | Pelatihan Audit Kecurangan | Pengalaman Kerja Auditor |
|---------------------------------------|--------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Beban Kerja | 0.901 | | | |
| Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan | -0.377 | 0.915 | | |
| Pelatihan Audit Kecurangan | -0.039 | 0.432 | 0.858 | |
| Pengalaman Kerja Auditor | -0.087 | 0.478 | 0.293 | 0.858 |

Sumber: *Output PLS 2024*

Berdasarkan Tabel 20 diatas menunjukkan bahwa Diagonal adalah nilai akar kuadrat AVE (0.901, 0.915, 0.858, 0.858) dan nilai dibawahnya adalah korelasi antar konstruk. Jadi terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi maka dapat disimpulkan bahwa model valid karena telah memenuhi *discriminant validity*.

c) *Uji Composite Reliability* atau Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dilakukan dengan

metode *Internal consistency*. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability* dan koefisien *cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dikatakan *reliabel* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali, 2014). Selain itu, pengukuran AVE dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Ghozali, 2014).

Tabel 21. Hasil Pengujian Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan AVE

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) | Ket |
|---------------------------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------|
| Beban Kerja | 0.921 | 0.955 | 0.945 | 0.811 | Reliabil |
| Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan | 0.952 | 0.982 | 0.963 | 0.838 | Reliabil |
| Pelatihan Audit Kecurangan | 0.915 | 0.986 | 0.932 | 0.736 | Reliabil |
| Pengalaman Kerja Auditor | 0.892 | 1.125 | 0.917 | 0.736 | Reliabil |

Sumber: *Output PLS 2024*

Mengacu pada hasil pengolahan yang ditunjukkan pada tabel 21, diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* semua variabel penelitian lebih dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Demikian maka data tersebut reliabel. Sehingga memenuhi kriteria digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2) Uji model Struktural atau *inner model*

Inner model (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel laten dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2011).

Tabel 22. R Square Konstruk Variabel

| | R-square | R-square adjusted |
|---------------------------------------|----------|-------------------|
| Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan | 0.739 | 0.703 |

Sumber: *Output* PLS 2024

Dari table 22 di atas dapat dilihat nilai *R-Square* untuk variabel Kemampuan dalam mendeteksi kecurangan sebesar 0,739 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori kuat. Nilai *R-square* Kemampuan dalam mendeteksi kecurangan sebesar 0,703 atau 70,3% ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan dalam mendeteksi kecurangan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, pengalaman kerja dan pelatihan audit sebagai variabel moderasi sebesar 70,3% sedangkan sisanya 29,7% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

f. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (*inner model*) dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan diatas adalah sig P Values < 0.05. Tabel dibawah ini menyajikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

1) Pengujian Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 23. Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficient*

| | Original sample | Sample mean | Standard deviation | T statistics | P values |
|---|-----------------|-------------|--------------------|--------------|----------|
| Beban Kerja -> Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan | -0.308 | -0.310 | 0.112 | 2.744 | 0.006 |
| Pengalaman Kerja Auditor -> Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan | 0.478 | 0.460 | 0.149 | 3.203 | 0.001 |

Sumber: *Output PLS 2024*

Berdasarkan nilai *inner weight* yang terdiri dari Beban kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kemampuan mendeteksi kecurangan (Y).

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Hipotesis pertama menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemampuan dalam mendeteksi kecurangan. Tabel 23 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,006 yaitu lebih kecil dari 0,05.

Nilai koefisien parameternya sebesar -0,308 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat negatif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti **H₁ diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kemampuan mendeteksi kecurangan.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Hipotesis kedua menyatakan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan dalam mendeteksi kecurangan. Tabel 23 menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien parameternya sebesar +0,478 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti **H₂ diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan mendeteksi kecurangan.

2) Pengujian *Effect Moderasi*

Tabel 24. Uji Hipotesis berdasarkan *Effect Moderasi*

| | Original sample | Sample mean | Standard deviation | T statistics | P values |
|--|-----------------|-------------|--------------------|--------------|----------|
| Pelatihan Audit Kecurangan x Beban Kerja -> Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan | 0.493 | 0.465 | 0.143 | 3.436 | 0.001 |
| Pelatihan Audit Kecurangan x Pengalaman Kerja Auditor -> Kemampuan Dalam Mendeteksi Kecurangan | 0.281 | 0.246 | 0.128 | 2.201 | 0.028 |

Sumber: *Output PLS 2024*

Berdasarkan nilai *inner weight* dari *indirect effect* yang terdiri dari Beban kerja (X_1) dan Pengalaman kerja (X_2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kemampuan mendeteksi kecurangan (Y) dengan dimoderasi Pelatihan audit (M).

(1) Pengujian Hipotesis ketiga (H_3)

Hipotesis ketiga menyatakan Beban kerja dengan dimoderasi pelatihan audit kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan dalam mendeteksi kecurangan. Tabel 24 menunjukkan bahwa variabel Beban kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel Beban kerja (X_1) dengan variabel Kemampuan mendeteksi kecurangan (Y) dengan dimoderasi variabel Pelatihan audit (Z). Semakin tinggi beban kerja dengan dimoderasi pelatihan audit kecurangan maka kemampuan dalam mendeteksi kecurangan akan semakin meningkat. Hal ini berarti **H3 diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Beban kerja dengan dimoderasi pelatihan audit kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan dalam mendeteksi kecurangan

Nilai koefisien parameter moderasi antara beban kerja dengan pelatihan audit kecurangan terhadap kemampuan dalam mendeteksi kecurangan sebesar 0,493 lebih besar dari nilai koefisien parameter beban kerja terhadap kemampuan dalam mendeteksi kecurangan

yang bernilai -0,308. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan audit kecurangan merupakan variabel moderasi yang dapat memperlemah hubungan beban kerja terhadap kemampuan dalam mendeteksi kecurangan

(2) Pengujian Hipotesis Keempat (H₄)

Hipotesis ketiga menyatakan pengalaman kerja auditor dengan dimoderasi pelatihan audit kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan dalam mendeteksi kecurangan. Tabel 24 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja auditor memiliki tingkat signifikan sebesar 0,028 yaitu lebih kecil dari 0,05. Koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel pengalaman kerja auditor (X₂) dengan dimoderasi variabel Pelatihan audit (M) terhadap variabel Kemampuan mendeteksi kecurangan (Y). Semakin tinggi pengalaman kerja auditor dengan dimoderasi pelatihan audit kecurangan maka kemampuan dalam mendeteksi kecurangan akan semakin meningkat. Hal ini berarti **H₄ diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja auditor dengan dimoderasi pelatihan audit kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan dalam mendeteksi kecurangan.

Nilai koefisien parameter moderasi antara pengalaman kerja auditor dengan pelatihan audit kecurangan terhadap kemampuan dalam mendeteksi kecurangan sebesar 0,281 lebih kecil dari nilai

koefisien parameter pengalaman kerja auditor terhadap kemampuan dalam mendeteksi kecurangan yang bernilai 0,478. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pelatihan audit kecurangan merupakan variabel moderasi yang dapat memperlemah hubungan pengalaman kerja auditor terhadap kemampuan dalam mendeteksi kecurangan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Semakin tinggi beban kerja seorang auditor maka semakin rendah kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja seorang auditor maka semakin tinggi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Ketika seorang auditor dalam menjalankan tugasnya, mendapatkan beban kerja yang tinggi, akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat menurunkan kualitas audit seperti *disfungsional behavior*, sehingga kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan menurun

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu. beban kerja akan mempengaruhi sikap dan kemampuan auditor untuk mendeteksi kecurangan, ketika beban kerja auditor tinggi dan banyaknya tugas yang harus diselesaikannya

mengakibatkan auditor tidak dapat bekerja secara maksimal dalam melaksanakan audit. Beban kerja dalam teori atribusi dimana proses ini dapat membantu pemahaman kita dalam mengetahui penyebab perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu. Dari penjelasan diatas didapatkan disimpulkan bahwa beban kerja akan berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Berdasarkan hasil penelitian dan penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada responden penelitian, ditemukan bahwa efek beban kerja terhadap auditor yang bekerja di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sangat besar. Dimana pada penelitian ini, beban kerja akan mengurangi kemampuan auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dalam melakukan pendeteksian kecurangan. Oleh karena itu sangat penting bagi pihak Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan untuk selalu memperhatikan tingkat beban kerja yang dialami oleh seorang auditor, agar tidak mempengaruhi kemampuannya dalam mendeteksi kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atribusi dalam penelitian ini, dimana teori ini menjelaskan mengenai perilaku seseorang dapat ditentukan melalui dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Beban kerja merupakan faktor eksternal dalam diri seseorang, beban kerja yang berlebihan yang diberikan kantor kepada pegawai tentunya akan mempengaruhi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, karna beban kerja tentunya akan sangat menyerang pikiran dan tingkah laku seorang auditor.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian (Yusrianti, 2015) dan (Molina & Safitri, 2018) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kemampuan dalam mendeteksi kecurangan. Hal ini berarti untuk meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, maka sangat penting untuk mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh seorang auditor.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Semakin tinggi pengalaman seorang auditor maka semakin tinggi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan, begitupun sebaliknya semakin rendah pengalaman seorang auditor maka semakin rendah kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Hubungan antara pengalaman auditor dengan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan bersifat positif, hal ini dapat disebabkan karena semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin besar kemampuan auditor dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada dan bisa membantu auditor dalam memprediksi dan mendeteksi masalah secara profesional, sehingga akan meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan lebih baik.

Pengalaman akan memberikan pelajaran terhadap jenis dari kecurangan-kecurangan yang pernah auditor temukan. Auditor yang

berpengalaman menyimpan banyak hal dalam ingatannya sehingga dapat mengembangkan pemahaman yang baik terhadap kasus yang di hadapi. Andriani et al., (2021) Menyatakan bahwa pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit, adanya diskusi mengenai audit dengan rekan kerja dan dengan adanya program pelatihan dan penggunaan standar. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu faktor yang penting dalam memprediksi kinerja auditor. Semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin mampu dia menghasilkan kinerja yang baik dalam tugas-tugas yang semakin kompleks. Hal ini senada dengan teori atribusi, khususnya pada peran konsistensi yang merujuk pada pengulangan suatu tindakan sepanjang waktu. Auditor akan berusaha meningkatkan kemampuannya yang tentunya diperkuat oleh motivasi yang dimiliki, agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pengalaman yang dimiliki oleh auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan akan sangat berpengaruh terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, menemukan bahwa dengan tingginya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang auditor Inspektorat, maka akan meningkatkan kemampuan seorang auditor dalam mendeteksi sebuah kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atribusi dalam penelitian ini, dimana teori ini menjelaskan tentang penyebab perilaku orang lain atau

dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh kepada perilaku individu. Pengalaman merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi seorang auditor dalam mendeteksi kecurangan, pengalaman yang tinggi menyebabkan auditor dapat dengan mudah mengenali setiap masalah yang ada, oleh karena itu sangat penting bagi seorang auditor untuk meningkatkan pengalaman mereka.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian (Ningtyas et al., 2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan mendeteksi kecurangan. Hal ini berarti bahwa dengan pengalaman kerja yang tinggi oleh seorang auditor maka meningkatkan kemampuan mereka dalam mendeteksi kecurangan.

3. Pengaruh Beban Kerja Dengan Dimoderasi Pelatihan Audit terhadap Kemampuan Mendeteksi Kecurangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja dengan dimoderasi pelatihan audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Mendeteksi Kecurangan. Semakin tinggi beban kerja dengan dimoderasi pelatihan audit kecurangan maka kemampuan dalam mendeteksi kecurangan akan semakin meningkat. Pelatihan audit memiliki efek memperlemah beban kerja terhadap kemampuan dalam mendeteksi kecurangan. Hal ini membuktikan bahwa walaupun dengan tingginya beban kerja tetapi dengan

pelatihan audit yang dilakukan oleh seorang auditor maka akan meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi adanya sebuah kecurangan.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah jumlah dan tuntutan pekerjaan yang di harus diselesaikan seorang auditor selama periode tertentu (Utomo, 2019). Dengan pelatihan yang sistematis dan berjenjang sesuai dengan level auditor, auditor akan lebih mudah untuk melengkapi auditor gap dan menonjolkan praktik audit dan standar akuntansi auditor (Sanjaya, 2017). Auditor memerlukan keterampilan dan keahlian tertentu untuk meningkatkan kinerjanya, terutama pendeteksian kecurangan, dan karena itu perlu dilatih melalui kursus profesional tingkat lanjut. Pelatihan auditor terkait deteksi kecurangan sangat diperlukan karena mengikuti pelatihan membuat auditor selalu *up to date* dengan perubahan teknis dalam cara kecurangan dilakukan dan perubahan dalam lingkungan kecurangan. Semakin sering seorang auditor mengikuti pelatihan, maka semakin berkembang pengetahuan spesialisnya dalam bidang auditing, sehingga auditor tidak menghadapi kesulitan dalam pendeteksian kecurangan dan dapat meningkatkan tanggung jawabnya dalam pendeteksian kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atribusi dalam penelitian ini, pelatihan audit dan beban kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi seorang auditor dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan beban kerja yang tinggi tentunya seorang auditor akan mengalami gangguan

ketika melakukan pekerjaannya, akan tetapi beban kerja tersebut dapat diatasi dengan faktor pelatihan audit yang dimiliki oleh seorang auditor, karena pelatihan ini akan membuat auditor dapat menjalankan pekerjaan dengan baik walaupun dengan beban kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor yang bekerja di kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan harus sering mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pelaksanaan audit, hal ini dikarenakan dengan pelatihan audit yang dilakukan oleh seorang auditor maka akan meningkatkan kemampuan seorang auditor dalam mendeteksi sebuah kecurangan, meskipun auditor yang bekerja di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan memiliki beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu sangat penting bagi seorang auditor untuk selalu mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan audit tentang kecurangan

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Yati (2017) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa walaupun seorang auditor merasakan beban kerja yang tinggi tetapi dengan mengikuti sebuah pelatihan audit maka akan meningkatkan kemampuan seorang auditor dalam mendeteksi sebuah kecurangan.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja Dengan Dimoderasi Pelatihan Audit terhadap Kemampuan Mendeteksi Kecurangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dengan dimoderasi pelatihan audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Mendeteksi Kecurangan. Semakin tinggi pengalaman kerja

auditor dengan dimoderasi pelatihan audit kecurangan maka kemampuan dalam mendeteksi kecurangan akan semakin meningkat. hal ini dapat disebabkan karena semakin berpengalaman seorang auditor dan dengan adanya pelatihan audit kecurangan yang didapatkannya maka semakin besar kemampuan auditor dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada dan bisa membantu auditor dalam memprediksi dan mendeteksi masalah secara profesional, sehingga akan meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pengalaman yang dimiliki oleh auditor yang bekerja di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan maka akan meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Selain memiliki pengalaman yang cukup, auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan juga dituntut untuk selalu mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan audit, hal ini untuk meningkatkan kemampuan seorang auditor dalam mendeteksi sebuah kecurangan.

Pengalaman akan memberikan pelajaran terhadap jenis dari kecurangan-kecurangan yang pernah ditemukan. Auditor yang berpengalaman menyimpan banyak hal dalam ingatannya sehingga dapat mengembangkan pemahaman yang baik terhadap kasus yang di hadapi, (Andriani et al., 2021) Pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit, adanya diskusi mengenai audit dengan rekan kerja dan dengan adanya program pelatihan dan penggunaan standar. Namun penelitian yang dilakukan (Prakoso & Zulfikar, 2018). Menyatakan

bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh dalam mendeteksi *fraud*, karena walaupun auditor sudah berpengalaman dan mengikuti prosedur audit dengan baik, tetap saja teknik untuk melakukan kecurangan akan selalu berkembang bagi orang-orang yang melanggar kode etik, sehingga auditor yang sudah berpengalaman tidak akan selalu dapat mendeteksi *fraud* yang ada. Pernyataan tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Ningtyas & Aris, 2016) yang mengemukakan bahwa banyaknya pengalaman auditor akan meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Jika dapat diidentifikasi bahwa dengan semakin banyak pengalaman yang diperoleh seorang auditor akan membuat auditor tersebut lebih mudah untuk mendeteksi kecurangan yang ditemukan selama proses audit.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Novianingsih & Kunarto (2020) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa dengan pengalaman auditor yang tinggi dan dengan auditor mengikuti sebuah pelatihan audit maka akan meningkatkan kemampuan seorang auditor dalam mendeteksi sebuah kecurangan.