

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel yaitu kantor Inspektorat Wilayah DIY dengan subyek penelitian adalah auditor. Auditor dengan kriteria yang telah bekerja minimal satu tahun. Proses perizinan, pendistribusian hingga pengumpulan data dimulai dari tanggal 29 Oktober 2019 sampai dengan 14 November 2019. Kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini yaitu sebanyak 50 kuesioner dengan total kuesioner yang dikembalikan yaitu sebanyak 47 kuesioner atau sebesar 94%. Kuesioner yang tidak dikembalikan yaitu sebanyak 3 kuesioner atau sebanyak 6%. Sementara kuesioner yang tidak dapat diolah tidak ada sehingga kuesioner yang dapat diolah yaitu sebanyak 47 kuesioner atau sebesar 94%. Berikut ini adalah data presentase sampel dan tingkat pengembalian kuesioner yang telah disebar:

Tabel 4 .1.
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jumlah kuesioner yang dikirim	50	100%
Jumlah kuesioner yang kembali	47	94%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	3	6%
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
Jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah	47	94%

Sumber : data primer

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden disini menyajikan identitas dari seorang responden penelitian yang bekerja di Inspektorat Wilayah DIY, meliputi:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2. yang akan menunjukkan klasifikasinya berikut ini:

Tabel 4. 2.
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	28	59,5%
2	Perempuan	19	40,5%
Total		47	100%

Sumber : data primer

Tabel 4.2. diatas menunjukkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yakni sebanyak 28 orang atau sebesar 59,5% dari jumlah seluruh responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan hanya ada sebanyak 19 orang atau sebesar 40,5% dari 47 responden yang ada.

2. Umur

Umur dari responden ini dapat diklasifikasikan pada tabel 4.4 yang akan disajikan berikut ini:

Tabel 4.3.
Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	21-30	8	17%
2	31-40	21	45%
3	>41	18	38%
Total		47	100%

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat jika umur rata-rata responden dalam penelitian ini yaitu 21-30 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 17%, sedangkan responden dengan umur 31-40 ada sebanyak 21 orang atau sebesar 45%, dan sisanya yaitu 18 orang responden dengan umur > 41 tahun atau sebesar 38% responden.

3. Pendidikan Terakhir

Data pendidikan terakhir responden pada penelitian ini akan di klasifikasikan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4.
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	S1	30	63,8%
2	S2	17	36,2%
Total		47	100%

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini yaitu S1 sebanyak 30 orang atau sebesar 63,8%, sedangkan untuk jenjang pendidikan S2 ada sebanyak 17 orang responden atau sebesar 36,2% dari 39 orang responden. Hal ini menunjukkan jika penelitian ini didominasi oleh auditor dengan pendidikan terakhir yaitu S1.

4. Jabatan

Jabatan responden pada penelitian ini akan diklasifikasikan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5.
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Presentase
1	Junior	19	40,4%
2	Senior	28	59,6%
Total		47	100%

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui jika responden dengan jabatan junior senior mendominasi subyek penelitian ini, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 59,6% dari total 47 responden. Sedangkan responden dengan jabatan sebagai auditor junior ada sejumlah 19 orang auditor atau sebesar 40,4% dari 47 orang responden.

5. Lama Bekerja

Lama bekerja seorang auditor pada penelitian ini akan di klasifikasikan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6.
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1 Tahun	6	12,7%
2	1-2 Tahun	3	6,4%
3	3-5 Tahun	6	12,7%
4	>5 Tahun	32	68,2%
Total		47	100%

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata lama responden bekerja sebagai auditor adalah 1 tahun yaitu sejumlah 6 orang atau sebesar 12,7% sedangkan responden dengan lama bekerja sebagai auditor 1-2 tahun ada sebanyak 3 responden atau sebesar 6,4% dan responden yang telah lama bekerja menjadi

auditor 3-5 tahun sebanyak 6 orang atau 12,7% dan sisanya yaitu 32 auditor dengan lama pengalaman kerja >5 tahun atau sebesar 68,2% dari total 39 auditor.

C. Uji Kualitas dan Instrumen Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4.7.
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalam Auditor	47	14	25	19,53	2,073
Beban Kerja	47	17	24	19,15	1,546
Tipe Kepribadian	47 47	0	1	0,83	0,380
Skeptisme Profesional	47	16	30	23,96	2,562
Kemampuan Auditor	47	31	44	38,81	2,534
Valid N (listwise)	47				

Sumber : data primer yang diolah SPSS

Data pada tabel 4,7 menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki total responden (N) 47 orang. Pengalaman Auditor menunjukkan jawaban terendah sebesar 14 dan jawaban tertinggi sebesar 25, dengan rata-rata jawaban sebesar 19,53 dan memiliki standart deviasi 2,073. Beban Kerja menunjukkan jawaban terendah sebesar 14 dan jawaban tertinggi sebesar 24, dengan rata-rata jawaban sebesar 19,15 dan memiliki standart deviasi 1,546. Tipe Kepribadian menunjukkan jawaban terendah sebesar 0 dan jawaban tertinggi sebesar 1, dengan rata-rata jawaban sebesar 0,83 dan memiliki standart deviasi 0,380. Skeptisme Profesional menunjukkan jawaban

terendah sebesar 16 dan jawaban tertinggi sebesar 30, dengan rata-rata jawaban sebesar 23,96 dan memiliki standart deviasi 2,562. Kemampuan Auditor menunjukkan jawaban terendah sebesar 31 dan jawaban tertinggi sebesar 44, dengan rata-rata jawaban sebesar 38,81 dan memiliki standart deviasi 2,534.

2. Uji Validitas Data

Uji validitas data dalam penelitian SEM-PLS dengan program *SmartPLS* 3.0, dapat menggunakan uji validitas konvergen dan validitas diskriminan. Berikut hasil pengolahan data dari penelitian ini:

a. Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dengan program *SmartPLS* 3.0 dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator variabel. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *loading factor* untuk penelitian yang bersifat *exploratory* adalah 0,5 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015). Validitas konvergen dalam penelitian ini menggunakan batas *loading factor* sebesar $> 0,5$.

Tabel 4.8.
Uji Konvergen (*Loading Factor*)

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Pengalaman Auditor	PA1	0,844	Valid
	PA2	0,761	Valid
	PA3	0,754	Valid
	PA4	0,817	Valid
	PA5	0,644	Valid

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Beban Kerja	BK1	0,516	Valid
	BK2	0,107	Tidak Valid
	BK3	0,764	Valid
	BK4	0,791	Valid
	BK5	0,738	Valid
Tipe Kepribadian	TK	1,000	Valid
Skeptisme Profesional	SP1	0,701	Valid
	SP2	0,756	Valid
	SP3	0,847	Valid
	SP4	0,857	Valid
	SP5	0,808	Valid
	SP6	0,812	Valid
Kemampuan Auditor	KA1	0,277	Tidak Valid
	KA2	0,211	Tidak Valid
	KA3	-0,019	Tidak Valid
	KA4	0,698	Valid
	KA5	0,879	Valid
	KA6	0,830	Valid
	KA7	0,831	Valid
	KA8	0,388	Tidak Valid
	KA9	0,111	Tidak Valid
	KA10	0,100	Tidak Valid

Sumber: data primer yang diolah *SmartPLS 3.0*, 2019.

Hasil pengolahan dengan menggunakan program *SmartPLS 3.0* dapat dilihat pada table 4.8. Variabel pengalaman auditor dari lima indikator yang diuraikan dalam bentuk item pertanyaan dinyatakan valid semua karena indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5. Variabel Beban Kerja dari lima indikator juga empat diantaranya dinyatakan valid karena *loading factor* lebih dari 0,5 dan satu indikator dinyatakan tidak valid karena *loading factornya* lebih kecil dari 0,5. Variabel Tipe

Kepribadian dari satu indikator dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* lebih dari 0,5. Variabel Skeptisme Profesional dari enam indikator semuanya dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* lebih dari 0,5. Variable Kemampuan auditor dari sepuluh indikator empat diantaranya dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* lebih dari 0,5 dan enam indikator lainnya dinyatakan tidak valid karena memiliki *loading factor* kurang dari 0,5.

Tabel 4.9.
Outer Loadings (*Modifikasi Model*)

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Pengalaman Auditor	PA1	0,848	Valid
	PA2	0,755	Valid
	PA3	0,750	Valid
	PA4	0,822	Valid
	PA5	0,652	Valid
Beban Kerja	BK1	0,501	Valid
	BK3	0,778	Valid
	BK4	0,811	Valid
	BK5	0,713	Valid
Tipe Kepribadian	TK	1,000	Valid
Skeptisme Profesional	SP1	0,708	Valid
	SP2	0,760	Valid
	SP3	0,845	Valid
	SP4	0,855	Valid
	SP5	0,807	Valid
	SP6	0,812	Valid
Kemampuan Auditor	KA4	0,726	Valid
	KA5	0,885	Valid
	KA6	0,875	Valid
	KA7	0,848	Valid

Sumber: data primer yang diolah *SmartPLS 3.0*, 2019.

Pada model modifikasi pada tabel 4.9 menunjukkan semua indikator memiliki loading factor lebih dari 0.5 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada di eliminasi model.

b. Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan adalah menguji indikator-indikator dari konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan dapat dilihat dari *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Jika konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator diblok lain sehingga di estimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* (Ghozali, 2013).

Cara lain yang dapat dilakukan untuk menguji validitas diskriminan yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Validitas diskriminan yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model validitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.10.
Cross Loading (Discriminan Validity)

	Beban Kerja	Kemampuan Auditor	Pengalaman Auditor	Skeptisme Profesional	Tipe Kepribadian
BK1	0,501	0,203	-0,039	0,090	-0,081
BK3	0,778	0,270	0,472	0,304	-0,195
BK4	0,811	0,459	0,405	0,308	-0,225
BK5	0,713	0,338	0,375	0,369	0,054
KA4	0,486	0,726	0,207	0,320	-0,096
KA5	0,366	0,885	0,451	0,575	-0,137
KA6	0,351	0,875	0,304	0,407	-0,148
KA7	0,380	0,848	0,592	0,570	-0,126
PA1	0,358	0,278	0,845	0,561	-0,020
PA2	0,343	0,416	0,755	0,627	-0,152
PA3	0,440	0,512	0,750	0,702	-0,111
PA4	0,427	0,365	0,822	0,624	-0,114
PA5	0,215	0,144	0,652	0,364	-0,076
SP1	0,439	0,278	0,571	0,703	0,037
SP2	0,391	0,421	0,692	0,760	-0,274
SP3	0,264	0,485	0,595	0,845	0,041
SP4	0,362	0,572	0,628	0,855	-0,087
SP5	0,308	0,599	0,573	0,807	0,000
SP6	0,193	0,347	0,681	0,812	0,085
TK	-0,158	-0,152	-0,129	-0,047	1,000

Sumber: data primer yang diolah *SmartPLS 3.0*, 2019.

Pada tabel 4.10 diatas, hasil konstruk laten memprediksi indikator pada blok lebih tinggi dibandingkan dengan blok lainnya sehingga memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 4.11.
Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i>
Beban Kerja	0,506
Kemampuan Auditor	0,699
Pengalaman Auditor	0,590
Skeptisme Profesional	0,638
Tipe Kepribadian	1,000

Sumber: data primer yang diolah *SmartPLS 3.0*, 2019.

Pada tabel 4.11 terlihat nilai AVE dari masing masing variabel lebih besar dari 0,5.

Tabel 4.12.
Fornell-Larcker Criterium

	Beban Kerja	Kemampuan Auditor	Pengalaman Auditor	Skeptisme Profesional	Tipe Kepribadian
Beban Kerja	0,711				
Kemampuan Auditor	0,469	0,836			
Pengalaman Auditor	0,484	0,482	0,768		
Skeptisme Profesional	0,405	0,573	0,780	0,799	
Tipe Kepribadian	-0,158	-0,152	-0,129	-0,047	1,000

Sumber : data primer yang diolah *SmartPLS 3.0*, 2019.

Pada tabel 4.12 terlihat bahwa nilai akar AVE variabel tipe kepribadian sebesar 1,000 ($\sqrt{1,000}$) lebih tinggi daripada korelasi antara variabel beban kerja, kemampuan auditor, pengalaman auditor dan skeptisme profesional. Akar AVE variabel skeptisme profesional sebesar 0,799 ($\sqrt{0,635}$) lebih tinggi daripada korelasi antara variabel beban kerja, kemampuan auditor dan pengalaman auditor. Akar AVE variabel pengalaman auditor sebesar 0,768 ($\sqrt{0,592}$) lebih tinggi daripada koelasi antara beban kerja dan kemampuan auditor begitu juga dengan akar AVE variabel kemampuan auditor sebesar 0,747 ($\sqrt{0,590}$) lebih tinggi daripada korelasi antara variabel beban kerja.

Sehingga, semua variabel dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

3. Uji Reliabilitas Data

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui instrumen yang ada pada kuesioner dapat digunakan berulang kali pada responden yang berbeda untuk menghasilkan data yang konsisten. Dalam uji realibilitas digunakan *Composite Reability* (diatas 0,7), *Average Variance Extracted* (diatas 0,5) dan *Cronbach's Alpha* (diatas 0,7).

Tabel 4.13.
Nilai *Composite Reability*, AVE dan *Cronbach's Alpha*

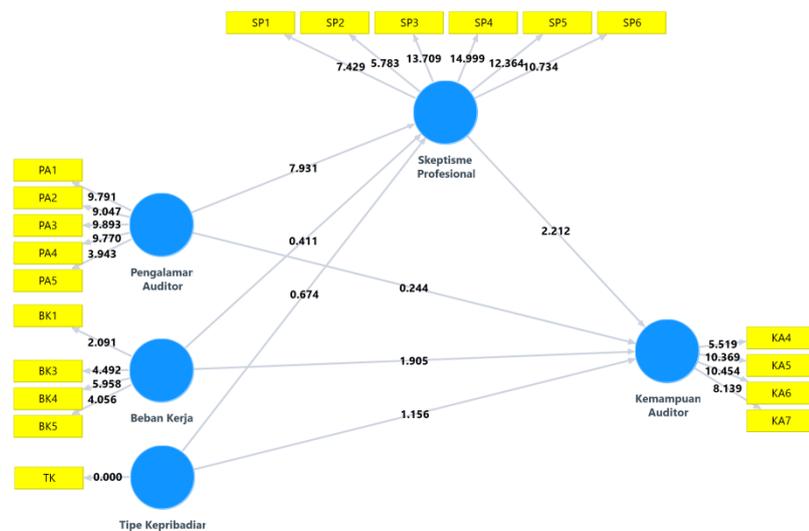
Variabel	<i>Composite Reability</i>	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,799	0,506	0,761	Reliabel
Kemampuan Auditor	0,902	0,699	0,855	Reliabel
Pengalaman Auditor	0,877	0,590	0,829	Reliabel
Skeptisme Profesional	0,913	0,638	0,886	Reliabel
Tipe Kepribadian	1,000	1,000	1,000	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah *SmartPLS 3.0*, 2019.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* diatas 0,7 dan nilai AVE diatas 0,5. Maka semua daftar item pernyataan keseluruhan variabel adalah reliabel untuk mengukur masingmasing variabel.

4. Analisis Model Struktural

Model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, *R-Square* dan nilai signifikansi dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan *R-Square* dari model penelitian untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 4.1. Model Struktural (*Full Model*)

Pengujian nilai R-Square pada konstruk variabel endogen. Menurut Chin (1998), nilai R-Square sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Variabel yang akan diuji terdiri dari skeptisme profesional dan kemampuan auditor mendeteksi kecurangan. Berikut nilai R-Square dari variabel endogen:

Tabel 4.14.
Nilai *R-Square*

Variabel Endogen	<i>R-Square</i>
Skeptisme Profesional	0,404
Kemampuan Auditor	0,613

Sumber: data primer yang diolah *SmartPLS 3.0*, 2019.

Data dari tabel 4.14 diperoleh nilai *R-Square* yaitu variabel skeptisme profesional dipengaruhi oleh pengalaman auditor, beban kerja dan tipe kepribadian sebesar 0,404 atau 40,4%, sedangkan variabel kemampuan auditor dipengaruhi pengalaman auditor, beban kerja, tipe kepribadian dan skeptisme profesional sebesar 0,613 atau 61,3%.

D. Uji Hipotesis (Hasil Penelitian)

Uji hipotesis signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Pengujian hipotesis dapat dilanjutkan jika penelitian penelitian model sudah memenuhi asumsi dan uji kelayakan. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan berdasarkan nilai *P-Value* atau *T-Statistic* dari hubungan kausalitas hasil pengolahan data. Keriteria pengujian adalah menerima hipotesis jika $t > 1,96$ atau $P > 0,05$ dan menolak hipotesis $t < 1,96$ atau $P < 0,05$.

Berikut ini hasil pengujian hipotesis:

Tabel 4.15.
Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	T Statistic (10/STERR)	P Values
Beban Kerja -> Kemampuan Auditor	-0,053	-0,050	1,987	0,057
Beban Kerja -> Skeptisme Profesional	0,043	0,044	0,411	0,681

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	T Statistic (IO/STERR)	P Values
Pengalaman Auditor -> Kemampuan Auditor	0,278	0,298	0,244	0,808
Pengalaman Auditor -> Skeptisme Profesional	0,767	0,779	7,931	0,000
Skeptisme Profesional -> Kemampuan Auditor	0,498	0,504	2,212	0,027
Tipe Kepribadian -> Kemampuan Auditor	-0,092	-0,090	1,156	0,248
Tipe Kepribadian -> Skeptisme Profesional	0,059	0,078	0,674	0,501

Sumber: data primer yang diolah *SmartPLS 3.0*, 2019.

Tabel 4.16.
Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Total Indirect Effect*)

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	T Statistic (IO/STERR)	P Values
Beban Kerja -> Kemampuan Auditor Melalui Skeptisme Profesional	0,021	0,018	0,354	0,723
Pengalaman Auditor -> Kemampuan Auditor Melalui Skeptisme Profesional	0,382	0,392	1,998	0,046
Tipe Kepribadian -> Kemampuan Auditor Melalui Skeptisme Profesional	0,029	0,040	0,572	0,567

Sumber: data primer yang diolah *SmartPLS 3.0*, 2019.

Selanjutnya seluruh hasil pengujian hipotesis secara konseptual dapat diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17.
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis		Original Sampel (O)	<i>T</i> Statistic	<i>P</i> Value	Kesimpulan
H1	Pengalaman auditor berpengaruh positif pada kemampuan auditor untuk mendeteksi kecurangan	0,278	0,244	0,808	Ditolak
H2	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan	-0,053	1,987	0,057	Diterima
H3	Tipe kepribadian berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan	-0,092	1,156	0,248	Ditolak
H4	Skeptisme profesional berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan	0,498	2,212	0,027	Diterima
H5	Pengalaman auditor berpengaruh positif pada kemampuan auditor untuk mendeteksi kecurangan melalui skeptisme profesional	0,382	1,998	0,046	Diterima

Hipotesis		Original Sampel (O)	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>	Kesimpulan
H6	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan melalui skeptisme profesional	0,021	0,354	0,723	Ditolak
H7	Tipe Kepribadian secara positif mempengaruhi kemampuan auditor untuk mendeteksi kecurangan melalui skeptisme profesional	0,029	0,572	0,567	Ditolak

Sumber: data primer yang diolah *SmartPLS 3.0*, 2019.

E. Pembahasan (Interprestasi)

1. Pengaruh pengalaman terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh pengalaman terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,808 (diatas 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 0,244 (dibawah 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan dengan demikian H1 “ditolak”.

Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman auditor tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Dengan kata

lain, pengalaman auditor yang semakin meningkat tidak berpengaruh untuk meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2015) dan Swastika (2016), bahwa pengalaman auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Rahayu & Gudono (2016) juga mengemukakan bukti bahwa pengalaman auditor secara statistika tidak berpengaruh terhadap kemampuan auditor dalam pendeteksian kecurangan. Sejalan dengan penelitian Aminudin & Suryandari (2016), pengalaman secara parsial tidak berpengaruh terhadap kemampuan auditor dalam pendeteksian kecurangan.

Pendekatan yang kurang akan pengamatan dengan kehati-hatian untuk memahami pelaku fraud atas seberapa sering ia melakukan manipulasi dan jika kelompok yang lebih senior yang menjadi pelaku diduga membuat pengalaman auditor saja tidak cukup untuk mendeteksinya. Kecurangan dapat dilakukan dari berbagai pihak hingga pihak yang lebih senior dan pelaku fraud memahami cara yang lebih canggih untuk menutupi tindakannya. Pemahaman atas cara menyikapi gejala-gejala kecurangan meskipun kepada senior maupun atasan yang terindikasi melakukan kecurangan. Supriyanto (2015) juga mengatakan bahwa pendeteksian kecurangan bergantung pula pada kecanggihan

pelaku fraud, frekuensi dari manipulasi, tingkat kolusi dan ukuran senioritas yang dilibatkan

2. Pengaruh beban kerja terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,057 (diatas 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 1,987 (diatas 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan dengan demikian H2 “diterima”.

Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan secara langsung terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Dengan kata lain, beban kerja yang dihadapi seorang auditor mengurangi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ranu & Merawati, 2017), (Sari & Helmayunita, 2018) dan (Yati, 2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang semakin meningkat akan menurunkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan atau kesalahan yang dilakukan manajemen

karena kelelahan sehingga berakibat pada hasil audit yang rendah. Sehingga semakin banyak beban kerja yang ditanggung, tidak akan meningkatkan kemampuan dalam mendeteksi kecurangan

3. Pengaruh tipe kepribadian terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh tipe kepribadian terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,248 (diatas 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 1,156 (dibawah 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa tipe kepribadian tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan dengan demikian H3 “ditolak”.

Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa tipe kepribadian ST dan NT tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Dengan kata lain, tidak ada perbedaan auditor tipe kepribadian ST dan NT dengan tipe kepribadian lainnya yang lebih unggul dalam mendeteksi kecurangan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2014) bahwa tipe kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Hasil penelitian Nasution & Fitriany (2012) juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan dalam peningkatan kemampuan mendeteksi antara auditor dengan

tipe kepribadian kombinasi ST dan NT dan auditor dengan tipe kepribadian lainnya terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Penelitian Faradina dkk., (2016) juga menemukan bukti bahwa ada hubungan positif tetapi tidak signifikan antara tipe kepribadian terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Dalam mendeteksi kecurangan auditor dengan tipe kepribadian ST atau NT maupun tipe kepribadian lainnya diduga dapat mendeteksi kecurangan. Tipe kepribadian yang dibahas pada penelitian ini berdasarkan MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) yaitu salah satu preferensi yang mengukur psikologi seseorang. Auditor tipe kepribadian lainnya yang dinilai dengan preferensi lainnya selain MBTI juga diduga dapat mendeteksi kecurangan. Tidak ada perbedaan tipe kepribadian ST atau NT yang lebih unggul dalam meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan diduga karena setiap auditor dengan berbagai tipe kepribadian dituntut dalam profesinya agar dapat melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Supriyanto (2014) yang mengatakan bahwa baik auditor dengan tipe kepribadian kombinasi ST dan NT dan auditor dengan tipe kepribadian lainnya memiliki kemampuan mendeteksi kecurangan bila dihadapkan dengan gejala-gejala kecurangan.

Berdasarkan hal tersebut, penolakan hipotesis ini diduga terjadi berdasarkan tidak terdapat perbedaan tipe kepribadian ST dan NT ataupun tipe kepribadian lainnya dalam preferensi MBTI yang lebih unggul dalam berkemampuan untuk mendeteksi kecurangan. Pembatasan tipe kepribadian yang hanya mengacu pada preferensi pengukuran tipe kepribadian MBTI dalam penelitian ini juga diduga menjadi penyebab atas penolakan hipotesis.

4. Pengaruh skeptisme profesional terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh skeptisme profesional terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,027 (dibawah 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 2,212 (diatas 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa skeptisme profesional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan dengan demikian H4 “diterima”.

Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa skeptisme profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan. Dengan kata lain auditor yang memiliki sikap skeptic yang tinggi akan mampu meningkatkan kemampuan dalam mendeteksi kecurangan. Hasil ini serupa dengan yang dilakukan oleh Sari dkk., (2018) serta Sari &

Helmayunita (2018) mengatakan bahwa skeptisme profesional mempunyai pengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Auditor yang memiliki sikap skeptisme profesional akan lebih banyak mencari informasi dan bukti-bukti sebelum menentukan keputusan. Selain itu auditor yang menerapkan sikap skeptisisme profesionalnya tidak akan mudah mempercayai seseorang maupun informasi tertentu karena setiap pelaksanaan tugasnya ia tidak akan memihak dengan begitu mudah mempercayai ataupun mencurigai seseorang tanpa bukti yang relevan. Pernyataan ini serupa dengan Nasution & Fitriany (2012) yang mengatakan bahwa semakin banyak informasi tambahan yang diperoleh auditor maka akan semakin mampu auditor tersebut membuktikan benar atau tidaknya gejala-gejala kecurangan tersebut. Supriyanto (2015) juga mengatakan bahwa skeptisme profesional akan mengarahkan untuk menanyakan setiap bukti audit dan isyarat yang menunjukkan kemungkinan terjadinya kecurangan (*fraud*) dan mampu meningkatkan auditor dalam mendeteksi setiap gejala kecurangan yang timbul.

5. Pengaruh pengalaman terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan melalui skeptisme profesional.

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh pengalaman auditor terhadap kemampuan auditor

mendeteksi kecurangan melalui skeptisme profesional menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,046 (dibawah 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 1,998 (diatas 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman auditor mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan melalui skeptisme profesional dengan demikian H5 “diterima”.

Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan melalui skeptisme profesional. Dengan kata lain auditor yang memiliki pengalaman dengan memiliki jiwa skeptis yang tinggi mampu dalam mendeteksi sebuah kecurangan. Hasil ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution & Fitriany (2012), Suryani (2015), dan Faradina dkk., (2016) yang menemukan bukti bahwa pengalaman auditor berpengaruh secara tidak langsung terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan melalui skeptisisme profesional auditor.

Nasution & Fitriany (2012) mengemukakan bahwa skeptisme profesional adalah faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam menilai secara kritis bukti-bukti audit. Dengan kata lain walaupun auditor tidak mempunyai pengalaman yang banyak namun memiliki jiwa skeptis yang tinggi akan membantu seorang auditor dalam mendeteksi kecurangan.

6. Pengaruh beban kerja terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan melalui skeptisme profesional.

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan melalui skeptisme profesional menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,723 (diatas 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 0,354 (dibawah 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan melalui skeptisme profesional dengan demikian H6 “ditolak”.

Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan melalui skeptisme profesional. Dengan kata lain, beban kerja yang dihadapi seorang auditor dengan memiliki sikap skeptis dalam dirinya tidak mengurangi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution & Fitriany (2012) menemukan beban kerja auditor berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan.

7. Pengaruh tipe kepribadian terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan melalui skeptism profesional.

Hasil uji dari koefisien pada parameter untuk menguji pengaruh tipe kepribadian terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan melalui skeptisme profesional menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,567 (diatas 0,05) dan nilai *T Statistics* sebesar 0,572 (dibawah 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa tipe kepribadian tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor mendeteksi kecurangan melalui skeptisme profesional dengan demikian H7 “ditolak”.

Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa tipe kepribadian ST and NT tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan melalui skeptisisme profesional auditor. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurutami (2014) bahwa tipe kepribadian auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap skeptisisme profesional auditor. Supriyanto (2014) juga menemukan bukti bahwa tipe kepribadian tidak berpengaruh terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Dilihat dari prosedur audit yang dilaksanakan auditor, diduga dalam melaksanakan pekerjaannya auditor secara langsung dituntut memiliki sikap skeptisme profesional auditor dengan berbagai macam tipe kepribadian. Tipe kepribadian auditor

berdasarkan preferensi menurut tipe kepribadian MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) diduga tidak memastikan bahwa auditor akan lebih bersikap skeptis pada tipe ST maupun NT dibanding dengan tipe kepribadian lainnya. Hal ini juga dinyatakan oleh Nurutami (2014) yang mengatakan bahwa dalam melakukan audit di lapangan dibuat terlebih dahulu prosedur audit yang mana seorang auditor itu bekerja berdasarkan prosedur audit yang ada, sehingga baik auditor tersebut memiliki tipe kepribadian ST (*Sensing; Thinking*) dan NT (*Intuition; Thinking*) maupun SF (*Sensing; Feeling*) dan NF (*Intuition; Feeling*) akan tetap memiliki sikap skeptis dalam melakukan audit di lapangan.

Penolakan akan hipotesis ini diduga karena auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah auditor pada Inspektorat, yaitu sebagai auditor independen yang memiliki berbagai macam tipe kepribadian bukan hanya dengan tipe kepribadian ST (*Sensing Thinking*) ataupun NT (*Intuition Thinking*) yang dinilai lebih unggul dari tipe kepribadian SF (*Sensing Feeling*) ataupun NF (*Intuition feeling*). Tipe kepribadian yang dibahas pada penelitian ini berdasarkan MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) yaitu salah satu preferensi yang mengukur psikologi seseorang. Tipe kepribadian lainnya yang tidak diteliti selain berdasarkan pengukuran preferensi MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) yang digunakan dalam penelitian ini diduga dapat

menjadi salah satu tipe kepribadian yang dominan dalam meningkatkan sikap skeptisme profesional auditor.