

Peran Moderasi Komitmen Organisasi dalam Hubungan Faktor Personal Auditor dan Deteksi Kecurangan di Sektor Publik

Mahardhika Hadi Kusuma¹⁾, Amrie Firmansyah^{2)*}

^{1,2)}Magister Akuntansi Universitas Trisakti

mahardhika.hadi.kusuma@gmail.com¹⁾, amriefirmansyah@upnvj.ac.id²⁾

*Corresponding Author

Submitted: 15 Juli 2024

Accepted: 2 Agustus 2024

Published: 1 Januari 2025

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of auditor personal factors on the ability of auditors to detect fraud with organizational commitment as a moderator. The research was conducted with the auditors of the Supreme Audit Agency. The resource persons were selected from the population based on purposive sampling and the final sample used in this research was 64. Data analysis was carried out using a structural equation model. The results show that the auditor's personal factors positively affect the auditor's ability to detect fraud. However, organizational commitment failed to moderate the relationship between these two variables. This condition is thought to be because most respondents are employees with long service periods, so organizational commitment is not an important factor in detecting fraud. This research contributes to fraud literature and contributes to stakeholders in formulating human resource policies. Furthermore, testing auditors' ability to detect fraud in the public sector is still rare in previous literature, especially with goal orientation and self-efficacy. In addition, the use of organizational commitment as a moderating variable in this relationship can complement the public sector audit literature in Indonesia.

Kata Kunci: efikasi diri, kecurangan, komitmen organisasi, orientasi tujuan, sektor publik

PENDAHULUAN

Fraud (kecurangan) merupakan setiap tindakan yang melibatkan penyesatan (*deception*) untuk memperoleh keuntungan (ACFE, 2022). Association of Certified Fraud Examiner (ACFE) membagi fraud ke dalam tiga kategori yaitu fraud terhadap individu, fraud terhadap organisasi internal atau sering juga disebut sebagai occupational fraud, dan fraud terhadap organisasi eksternal. Hasil survey ACFE Indonesia tahun 2019 menunjukkan bahwa organisasi atau lembaga yang paling dirugikan akibat terjadinya kecurangan di Indonesia adalah pemerintahan dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Walaupun kecurangan sudah menjadi perhatian publik dan regulator, pendeteksian kecurangan oleh auditor eksternal memerlukan keahlian dan keterampilan dari auditor. Pendeteksian kecurangan dalam laporan keuangan bukan tugas yang mudah bagi auditor karena tidak semua auditor memiliki kemampuan yang memadai untuk memenuhi tanggung jawab tersebut (DeZoort & Harrison, 2018). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pendeteksian kecurangan menuntut kinerja yang tinggi dari auditor.

Penelitian sebelumnya menguji faktor-faktor yang mempengaruhi pendeteksian kecurangan dengan kompetensi auditor (Agustina et al., 2021; Ningtyas et al., 2018; Said & Munandar, 2018), skeptisme profesional (Agustina et al., 2021; Ningtyas et al., 2018; Said & Munandar, 2018), dan pengalaman auditor (Agustina et al., 2021; Atmaja, 2018; Ningtyas et al., 2018). Faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap pendeteksian kecurangan yaitu faktor personal auditor (Rustiarini et al., 2020). Faktor personal auditor mampu meningkatkan motivasi dan kinerja auditor yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.



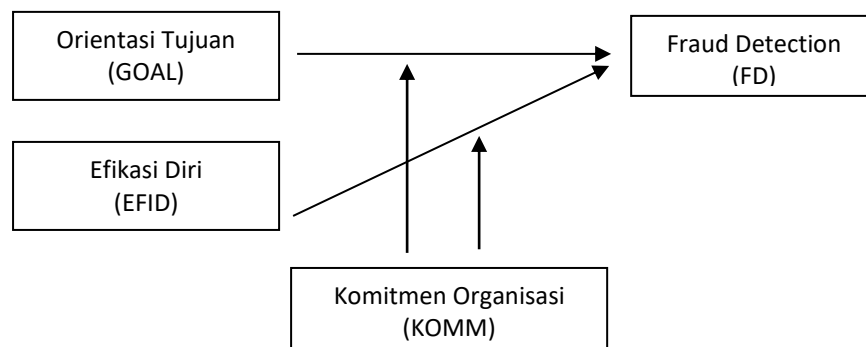
Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh faktor-faktor personal auditor yaitu orientasi tujuan dan efikasi diri terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan serta pengaruh moderasi komitmen organisasi terhadap faktor-faktor personal tersebut. Kontribusi penelitian ini adalah untuk memberikan sudut pandang baru bagi pemangku kepentingan terkait aspek-aspek yang memiliki pengaruh terhadap kemampuan deteksi kecurangan auditor. Selain faktor seperti kompetensi, skeptisme profesional, pengalaman auditor, dan lainnya, pemangku kepentingan juga perlu mempertimbangkan faktor personal auditor dan komitmen organisasi dalam penyusunan kebijakan sehingga mampu memaksimalkan kinerja audit terutama dalam hal pendeteksian kecurangan. Dengan demikian diharapkan ke depannya audit eksternal akan semakin efektif dalam melakukan pendeteksian kecurangan.

STUDI LITERATUR

Penelitian ini menggunakan teori kognitif sosial (social cognitive theory) yang dikemukakan oleh Bandura (1986). Menurut teori kognitif sosial, kemampuan kognitif seseorang mencerminkan pengetahuan yang mereka dapatkan, dan keyakinan mereka tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu tugas, hal ini kemudian menjadi faktor pendorong bagi mereka untuk melakukannya atau menghindarinya (Bandura, 1986) dalam (Mohd Sanusi et al., 2018). Teori Bandura berpusat pada pengaturan diri atas pikiran, emosi, dan tindakan seseorang melalui pengaturan diri atas pikiran dan tindakan mereka (Yanuardianto, 2019). Teori kognitif sosial membantu kita memahami perubahan perilaku individu yang disebabkan oleh adanya interaksi dengan lingkungan (Ngana & Nugroho, 2022). Menurut Bandura, ciri lain teori kognitif sosial adalah fokusnya pada fungsi pengaturan diri. Dari perspektif tersebut, orientasi tujuan adalah sifat kepribadian yang dapat secara positif memengaruhi kinerja individu ketika menghadapi tugas yang sulit (Mohd Sanusi et al., 2018). Sedangkan efikasi diri adalah konstruksi psikologis yang dianggap sebagai komponen penting dalam mekanisme pengaturan diri yang mengatur dorongan dan tindakan manusia. Ini menunjukkan keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk berhasil dalam kondisi tertentu dan dalam berbagai kondisi (Bandura, 1986) dalam (Mohd Sanusi et al., 2018). Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan efikasi diri yang rendah (Damayanti, 2019).

Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini menggunakan orientasi tujuan dan efikasi diri untuk mengetahui bagaimana faktor tersebut mempengaruhi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Penelitian Sanusi dkk (2018) menyatakan bahwa orientasi tujuan yang tinggi meningkatkan kinerja auditor dalam pengambilan pertimbangan audit (audit judgement). Dalam konteks audit, auditor dengan orientasi tujuan yang tinggi akan memiliki persepsi bahwa tugas untuk mendeteksi kecurangan adalah kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terkait strategi dan teknik pendeteksian kecurangan (Rustiarini et al., 2020). Faktor personal auditor berikutnya yang dianggap mempengaruhi kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan adalah efikasi diri. Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk memotivasi diri mereka sendiri, menggunakan logika mereka, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan dalam keadaan tertentu (Wood & Bandura, 1989). Salah satu aspek dari efikasi diri menurut Bandura (1997) adalah penilaian (judgement). Aspek ini mengacu pada keyakinan seseorang bahwa dia sanggup untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dalam kondisi tertentu. Lebih lanjut dijelaskan oleh Bandura (1986) bahwa efikasi diri tidak terkait dengan keterampilan seseorang, tetapi terkait dengan penilaian seseorang tentang apa hasil yang dapat diperoleh dengan keterampilan apapun yang dimilikinya. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kecurangan dalam suatu organisasi adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kesediaan atau kesadaran untuk berperilaku positif atas nama organisasi dengan tujuan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan kinerja organisasi (Meyer & Allen, 1990).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: oleh penulis

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh faktor-faktor personal auditor yaitu orientasi tujuan dan efikasi diri terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan serta pengaruh moderasi komitmen organisasi terhadap faktor-faktor personal tersebut. Kemampuan auditor mendeteksi kecurangan terdiri dari beberapa dimensi yaitu accounting anomalies, internal control weakness, analytical anomalies, extravacant lifestyles, unusual behavior, dan tips and complaints (Agustina et al., 2021; Atmaja, 2018).

Orientasi Tujuan

Variabel independen pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah orientasi tujuan (GOAL). Orientasi tujuan diukur dengan menggunakan tiga dimensi yaitu orientasi pembelajaran (learning goal orientation), pendekatan kinerja (performance approach), dan penghindaran kinerja (performance avoidance) (Mohd Sanusi et al., 2018; Rustiarini et al., 2020; Stasielowicz, 2019; VandeWalle, 1997). Dimensi orientasi pembelajaran memotivasi individu untuk mengembangkan kemampuannya melalui proses pembelajaran (Mohd Sanusi et al., 2018; Stasielowicz, 2019; Van Yperen et al., 2015), seperti pendidikan formal, pelatihan, ataupun pengalaman kerja. Proses pembelajaran secara berkesinambungan dapat meningkatkan kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu penugasan (Mohd Sanusi et al., 2018). Kedua pendekatan lainnya berhubungan dengan kecenderungan individu untuk membandingkan kinerjanya dengan orang lain misalnya rekan kerja (Van Yperen et al., 2015). Dimensi pendekatan kinerja tidak hanya memotivasi individu untuk memberikan kinerja terbaik tetapi juga memberikan persepsi positif atas pencapaian orang lain (Mohd Sanusi et al., 2018; Radosevich et al., 2004; Van Yperen et al., 2015). Dimensi yang lain dalam orientasi tujuan adalah penghindaran kinerja, yaitu kecenderungan individu untuk menghindari penugasan yang sulit yang menurut persepsinya akan gagal dilakukan dengan baik atau mengindikasikan ketidakmampuannya dalam penugasan tersebut (Rustiarini et al., 2020; Schmidt & Ford, 2003). Hipotesis untuk penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Orientasi tujuan berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

Efikasi Diri

Variable independen berikutnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah efikasi diri (EFID). Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu bahwa dirinya dapat mencapai kesuksesan dalam suatu penugasan (Mohd Sanusi et al., 2018; Slåtten, 2014; Svanberg et al., 2019). Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung menganggap penugasan yang sulit sebagai suatu hal yang menantang dan tidak perlu dihindari (Rustiarini et al., 2020; Wood & Bandura, 1989). Auditor dengan tingkat efikasi diri yang tinggi tidak akan menganggap sulit penugasan audit yang mensyaratkan diperolehnya bukti audit yang akurat dalam waktu yang terbatas (McCracken et al., 2008). Dalam penelitiannya, Sanusi dkk (2018) menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan kinerja *audit judgement*, yang tergantung pada tingkat kompleksitas tugas. Auditor dengan efikasi diri yang tinggi memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dan cenderung mengerahkan lebih banyak usaha untuk mencari bukti yang cukup

dan tepat untuk mendukung pertimbangan dan keputusan audit. Sebaliknya, auditor dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung untuk menghentikan usaha mereka sebelum waktunya dan menyelesaikan tugas dengan kualitas pertimbangan yang lebih rendah. Untuk keperluan penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

Komitmen Organisasi

Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (KOMM). Komitmen organisasi dideskripsikan sebagai keterikatan individu terhadap organisasi yang diwujudkan dalam kemauan untuk terus berada dalam suatu organisasi, kesesuaian nilai dan tujuan individu dengan organisasi, dan kemauan untuk memberikan upaya lebih besar untuk kepentingan organisasi (Porter et al., 1974). Pertimbangan individu atas kesesuaian nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi merupakan bagian dari komitmen organisasi, sehingga komitmen organisasi dapat diartikan juga sebagai hubungan antara individu dan organisasi. Komitmen organisasi memiliki 3 aspek utama yaitu (1) kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) kemauan untuk mencurahkan upaya yang cukup besar untuk kepentingan organisasi; dan (3) keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi (Mowday et al., 1979). Lebih lanjut Mowday dkk menjelaskan bahwa komitmen organisasi mewakili sesuatu yang lebih dari sekadar loyalitas pasif terhadap organisasi.

Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi pengukuran yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) (Meyer et al., 1993). Komitmen afektif dapat didefinisikan sebagai hubungan emosional seorang anggota organisasi dengan organisasinya. Seorang karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi secara efektif akan terus menjadi anggota organisasi karena memang memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Komitmen kelanjutan didefinisikan sebagai kesadaran anggota organisasi akan konsekuensi negatif atau kerugian yang diderita jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan tipe komitmen kelanjutan akan terus menjadi anggota organisasi karena adanya kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Seorang karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena ia merasa harus menjadi anggota organisasi tersebut. Dalam konteks pendeteksian kecurangan sebagai salah satu tujuan organisasi, komitmen organisasi yang kuat akan mendorong auditor untuk berusaha keras memenuhi tujuan organisasi (Rifai & Mardijuwono, 2020) atau mencegah terjadinya hal-hal yang dapat membuat kinerja organisasi memburuk (Safitri, 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut, komitmen organisasi dihipotesiskan sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasi memperkuat pengaruh orientasi tujuan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

H4: Komitmen organisasi memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilakukan secara daring terhadap 64 responden. Responden adalah pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Kriteria responden untuk penelitian ini adalah pemeriksa pada Auditorat Keuangan Negara VII BPK yang dipilih menggunakan kriteria *purposive sampling*. Sample akhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah 64 responden.

Jawaban dari responden dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan nilai 1 sampai dengan 6. Model data pada penelitian ini diolah dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif dan pengujian hipotesis dengan menggunakan *structural equation model* (SEM). Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Profil Responden	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	60,94%

Profil Responden	Kategori	Jumlah	Persentase
	Perempuan	25	49,06%
Usia	31 – 35 tahun	12	18,75%
	36 – 40 tahun	22	34,38%
	41 – 45 tahun	18	28,13%
	>45 tahun	12	18,75%
Tingkat Pendidikan	S2	32	50,00%
	S1	32	50,00%
Bidang Pendidikan	Akuntansi	53	82,81%
	Manajemen	3	4,69%
	Hukum	2	3,13%
	Lainnya	6	9,38%
Masa Kerja	5 - 10 Tahun	9	14,06%
	> 10 - 15 Tahun	27	42,19%
	> 15 Tahun	28	43,75%

Sumber: data diolah

HASIL

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan Tabel 8, nilai minimum indikator orientasi tujuan (GOAL) sebesar 2. Nilai maksimum indikator orientasi tujuan sebesar 6 dan standar deviasi rata-rata di atas 1. Pengujian terhadap indikator lainnya diungkapkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	Mean	Median	Min	Max	Std. Dev.	Responden
GOAL5	4,156	4,000	2,000	6,000	1,064	64
GOAL6	4,484	5,000	2,000	6,000	1,000	64
GOAL7	4,391	5,000	2,000	6,000	0,929	64
GOAL8	4,219	4,000	2,000	6,000	1,023	64
EFID1	5,047	5,000	3,000	6,000	0,648	64
EFID2	5,031	5,000	4,000	6,000	0,585	64
EFID3	5,063	5,000	2,000	6,000	0,704	64
EFID4	5,031	5,000	3,000	6,000	0,612	64
EFID5	5,109	5,000	4,000	6,000	0,589	64
EFID6	5,031	5,000	3,000	6,000	0,637	64
EFID7	4,828	5,000	3,000	6,000	0,719	64
EFID8	4,891	5,000	2,000	6,000	0,710	64
KOMM1	4,844	5,000	3,000	6,000	0,795	64
KOMM6	4,547	5,000	2,000	6,000	1,030	64
KOMM7	4,766	5,000	3,000	6,000	0,765	64
KOMM17	4,688	5,000	3,000	6,000	0,768	64
FD1	5,016	5,000	4,000	6,000	0,573	64
FD2	5,063	5,000	4,000	6,000	0,556	64
FD3	4,891	5,000	3,000	6,000	0,640	64
FD4	4,734	5,000	3,000	6,000	0,690	64
FD5	5,016	5,000	4,000	6,000	0,545	64
FD6	4,891	5,000	3,000	6,000	0,615	64
FD8	5,031	5,000	4,000	6,000	0,558	64
FD9	4,750	5,000	2,000	6,000	0,810	64

	Mean	Median	Min	Max	Std. Dev.	Responden
FD10	4,234	4,000	2,000	6,000	1,027	64
FD11	4,641	5,000	2,000	6,000	0,798	64

Sumber: output SmartPLS

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap item-item kuesioner, terdapat beberapa item kuesioner yang dianggap tidak valid karena memiliki *loading factor* di bawah 0,4. Atas item kuesioner tersebut dilakukan penghapusan dengan tetap mempertimbangkan dampaknya terhadap validitas hasil penelitian. Sedangkan untuk item kuesioner yang memiliki *loading factor* antara 0,4 s.d. 0,7 penghapusan item dilakukan untuk meningkatkan indikator reliabilitas hasil penelitian. Jika penghapusan tidak meningkatkan indikator maka item tersebut akan tetap dipertahankan (Hair Jr. et al., 2017). Hasil pengujian validitas disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Ringkasan Uji Validitas

	Orientasi Tujuan	Efikasi Diri	Komitmen Organisasi	Fraud Detection
GOAL5	0,880			
GOAL6	0,850			
GOAL7	0,870			
GOAL8	0,877			
EFID1		0,822		
EFID2		0,905		
EFID3		0,726		
EFID4		0,920		
EFID5		0,911		
EFID6		0,906		
EFID7		0,677		
EFID8		0,732		
KOMM1			0,634	
KOMM6			0,755	
KOMM7			0,746	
KOMM17			0,765	
FD1				0,850
FD2				0,829
FD3				0,906
FD4				0,882
FD5				0,891
FD6				0,880
FD8				0,880
FD9				0,816
FD10				0,678
FD11				0,756

Sumber: output SmartPLS

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel laten reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas

0,7 atau nilai AVE di atas 0,5. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hair (2017). Ringkasan uji reliabilitas pada tabel berikut.

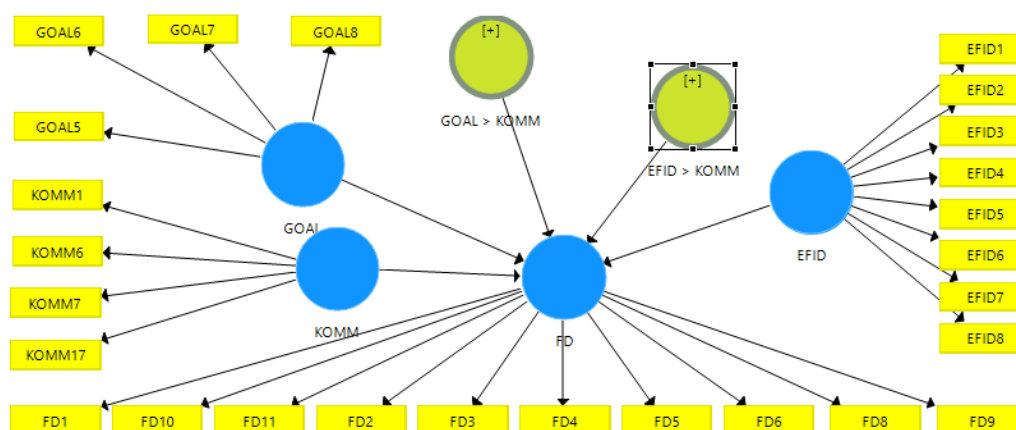
Tabel 4. Ringkasan Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
GOAL	0,894	0,914	0,925	0,756
EFID	0,933	0,941	0,946	0,689
KOMM	0,708	0,724	0,817	0,529
FD	0,953	0,958	0,960	0,705

Sumber: output SmartPLS

Uji Hipotesis

Penelitian ini mengembangkan model teoritis yang menunjukkan relasi sebab akibat diantara variabel-variabel yang diteliti. Model tersebut divisualisasikan dalam diagram yang menggambarkan keterkaitan antar komponen. Analisis model struktural pada penelitian ini digambarkan dalam Gambar 2.



Gambar 2. Model Struktural Penelitian

Pengujian hipotesis terhadap SEM dengan menggunakan SmartPLS 3.0 melalui *path algorithm* dan *bootstrapping* menunjukkan bahwa hubungan antara orientasi tujuan (GOAL) dan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan (FD) sebesar 0,314. Hal ini menunjukkan bahwa GOAL berpengaruh positif terhadap FD. Tabel 5 menunjukkan ringkasan hasil uji hipotesis.

Tabel 5 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
GOAL -> FD	0,314	0,308	0,120	2,629	0,004
EFID -> FD	0,548	0,536	0,122	4,495	0,000
GOAL > KOMM -> FD	-0,107	-0,088	0,127	0,840	0,201
EFID > KOMM -> FD	0,066	0,068	0,103	0,639	0,262
KOMM -> FD	0,015	0,052	0,117	0,129	0,449

Sumber: hasil olah data SmartPLS

Hasil uji menunjukkan *p value* untuk orientasi tujuan dan efikasi diri masing-masing adalah 0,004 dan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,005 yang berarti bahwa orientasi tujuan dan efikasi diri

berpengaruh positif secara signifikan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan dimana besarnya koefisien parameter masing-masing sebesar 0,314 dan 0,548. Ini berarti bahwa peningkatan satu satuan orientasi tujuan dan efikasi diri akan meningkatkan kemampuan mendeteksi kecurangan masing-masing sebesar 31,4% dan 54,8%. Sedangkan hasil pengujian moderasi menunjukkan komitmen organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh orientasi tujuan dan efikasi diri terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Orientasi Tujuan terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa orientasi tujuan berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa pendeteksian kecurangan merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara orientasi tujuan dan pendeteksian kecurangan (Febrianto, 2022; Mohd Sanusi et al., 2018).

Semakin tinggi orientasi tujuan maka kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan akan semakin tinggi juga. Hal ini mungkin terjadi karena proses internalisasi yang efektif atas standar audit kepada para auditor BPK dimana standar audit mensyaratkan auditor memodifikasi prosedur audit untuk mengidentifikasi terjadinya kecurangan dan mengungkapkannya dalam laporan. Proses internalisasi atas standar audit di BPK dilakukan melalui program pelatihan, sosialisasi maupun *knowledge transfer forum*.

Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rustiarini et al., 2020) yang menemukan bahwa orientasi tujuan tidak berpengaruh terhadap pendeteksian kecurangan. Perbedaan ini mungkin disebabkan karena penelitian ini mengambil sampel pada sektor publik di mana berdasarkan hasil survei ACFE merupakan sektor yang menderita kerugian terbesar dari adanya kecurangan (ACFE Indonesia, 2019).

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Auditor dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menyelesaikan suatu penugasan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendeteksian kecurangan (Al Natour et al., 2023; Febrianto, 2022; Rustiarini et al., 2020). Hasil penelitian yang lain juga menyatakan bahwa auditor dengan efikasi diri tinggi akan membuat keputusan audit yang lebih baik meskipun tingkat kompleksitas penugasannya lebih tinggi (Mohd Sanusi et al., 2018). Hal ini relevan karena pendeteksian kecurangan merupakan penugasan dengan kompleksitas tinggi.

Temuan ini juga didukung dengan karakteristik responden dalam penelitian ini. Mayoritas responden dalam penelitian ini (85,94%) telah bekerja lebih dari 10 tahun. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh auditor semakin tinggi pula kemungkinan auditor untuk menghadapi kasus-kasus kecurangan karena mereka lebih mampu mengabaikan informasi yang tidak relevan. Selain itu, mereka lebih mungkin untuk mengenali bukti yang mengisyaratkan adanya risiko kecurangan dan akibatnya, semakin besar peluang untuk menemukan kecurangan (Agustina et al., 2021).

Peran Moderasi Komitmen Organisasi dalam Hubungan antara Orientasi Tujuan dan Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong auditor untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa tingkat komitmen organisasi dalam organisasi akan memberikan dampak positif bagi auditor dalam melakukan tugasnya. Dengan demikian, seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan membuat usaha pencegahan terjadinya kecurangan – yang merupakan salah satu tugasnya – menjadi tinggi pula (Rifai & Mardijuwono, 2020).

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memperkuat hubungan antara orientasi tujuan dan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor BPK dengan orientasi tujuan yang tinggi akan memiliki

kemampuan mendeteksi kecurangan yang tinggi juga tanpa dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang dimilikinya.

Temuan ini juga didukung dengan karakteristik responden dalam penelitian ini. Mayoritas responden dalam penelitian ini (81,25%) berusia di atas 35 tahun. Pola pikir dan harapan dari karyawan yang lebih tua berbeda dengan karyawan yang lebih muda, di mana stabilitas pekerjaan dan kehidupan lebih penting bagi karyawan yang lebih tua. Selain itu, pekerja yang lebih tua mungkin memiliki lebih banyak tanggung jawab di tempat kerja yang mengharuskan mereka untuk lebih berkomitmen pada perusahaan mereka (Ismail, 2016).

Peran Moderasi Komitmen Organisasi dalam Hubungan antara Efikasi Diri dan Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memperkuat hubungan antara efikasi diri dan kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor BPK dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki kemampuan mendeteksi kecurangan yang tinggi juga tanpa dipengaruhi oleh komitmen organisasinya.

Temuan ini juga didukung dengan karakteristik responden dalam penelitian ini. Mayoritas responden dalam penelitian ini (85,94%) memiliki masa kerja di BPK lebih dari 10 tahun. Individu yang memiliki masa kerja lebih panjang dalam organisasi cenderung untuk memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dibandingkan individu yang memiliki masa kerja lebih pendek (Ismail, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, penelitian ini menyimpulkan bahwa efikasi diri dan orientasi tujuan berpengaruh positif terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Namun komitmen organisasi tidak memperkuat hubungan efikasi diri dan orientasi tujuan terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. Hasil ini sulit untuk dijelaskan. Namun, ada kemungkinan bahwa temuan ini tidak signifikan secara statistik karena ukuran sampel yang kecil, yang mungkin mengakibatkan hilangnya kekuatan statistik. Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi teoritis, praktis dan kebijakan. Berdasarkan perspektif akademis, temuan ini memperluas literatur kecurangan. Dalam hal ini, kemampuan deteksi kecurangan dipengaruhi oleh kemampuan kognitif auditor. Namun demikian, temuan ini menyisakan pertanyaan tentang kegagalan variabel komitmen organisasi dalam mempengaruhi hubungan antara efikasi diri dan orientasi tujuan terhadap kemampuan pendeteksian kecurangan. Dari perspektif praktik dan pembuatan kebijakan, penelitian ini menyoroti perlunya standar dan pembuat kebijakan untuk meninjau kembali kesenjangan ekspektasi audit yang terjadi antara auditor dan publik. Untuk meningkatkan kemampuan auditor dalam pendeteksian kecurangan, organisasi perlu meningkatkan fungsi orientasi tujuan, efikasi diri dan komitmen organisasi melalui pelatihan, program pendidikan berkelanjutan, dan program sertifikasi anti kecurangan. Penelitian ini memiliki keterbatasan sampel yang digunakan karena keterbatasan waktu dalam pengisian kuesioner serta tidak dilakukan wawancara lanjutan dengan responden. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah perlu dilakukan analisis hubungan yang lebih mendalam dari tiap dimensi dalam variabel orientasi tujuan dan komitmen organisasi dengan variabel dependen yang digunakan serta pemilihan responden perlu dibedakan antara pegawai dengan masa bekerja yang pendek dengan masa bekerja yang lebih panjang karena dimungkinkan orientasi tujuan dan komitmen karyawan terhadap organisasi akan berubah seiring dengan penambahan masa kerja pada organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Universitas Trisakti, Program Studi Magister Akuntansi, rektor, dosen, dan rekan-rekan sesama mahasiswa yang membantu pelaksanaan penelitian ini. Serta terima kasih juga untuk para pemeriksa BPK yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

REFERENSI

ACFE. (2022). *Occupational Fraud 2022: A Report to The Nations*.

ACFE Indonesia. (2019). *Survei Fraud Indonesia*. Retrieved from <https://acfe-indonesia.or.id/survey-fraud-indonesia-2019/>



- Agustina, F., Nurkholis, N., & Rusydi, M. (2021). Auditors' professional skepticism and fraud detection. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(4), 275–287. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1214>
- Al Natour, A. R., Al-Mawali, H., Zaidan, H., & Said, Y. H. Z. (2023). The role of forensic accounting skills in fraud detection and the moderating effect of CAATTs application: evidence from Egypt. *Journal of Financial Reporting and Accounting*. <https://doi.org/10.1108/JFRA-05-2023-0279>
- Atmaja, D. (2018). Pengaruh kompetensi, Profesionalisme, Dan Pengalaman Audit terhadap kemampuan auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Dalam Mendeteksi Fraud Dengan Teknik audit Berbantuan Komputer (TABK) Sebagai Variabel Moderasi. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 16(1), 53–68.
- Damayanti, N. N. S. R. (2019). The Effect of Work Engagement and Self-Efficacy on Job Burnout of Credit Analyst. *International Journal of Applied Business & International Management*, 4(3), 113–120.
- DeZoort, F. T., & Harrison, P. D. (2018). Understanding Auditors' Sense of Responsibility for Detecting Fraud Within Organizations. *Journal of Business Ethics*, 149(4), 857–874. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3064-3>
- Febrianto, N. (2022). Fraud Detection Responsibilities on Government Auditors. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 5(3), 22354–22363. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6243>
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Second Edition; L. Fargotstein, Y. McDuffee, K. Ancheta, K. DeRossa, & G. Dickens, Eds.). Sage Publications.
- Ismail, H. N. (2016). Training and organizational commitment: Exploring the moderating role of goal orientation in the lebanese context. *Human Resource Development International*, 19(2), 152–177. <https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1118220>
- McCracken, S., Salterio, S. E., & Gibbins, M. (2008). Auditor-client management relationships and roles in negotiating financial reporting. *Accounting, Organizations and Society*, 33(4–5), 362–383. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2007.09.002>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization* (Vol. 63).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 78).
- Mohd Sanusi, Z., Iskandar, T. M., Monroe, G. S., & Saleh, N. M. (2018). Effects of goal orientation, self-efficacy and task complexity on the audit judgement performance of Malaysian auditors. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 31(1), 75–95. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-12-2015-2362>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W., Dubin, R., Morris, J., Smith, F., ... Krackhart, D. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 14).
- Ngana, F. C. B. R., & Nugroho, Y. A. K. (2022). Tekanan Peran, Kompleksitas Tugas, Pelatihan Auditor, dan Kesadaran Kecurangan atas Laporan Keuangan. *Perspektif Akuntansi*, 5(1), 1–27. Retrieved from <https://doi.org/10.24246/persi.vXiX.p001-027>
- Ningtyas, I., Delamat, H., & Yuniartie, E. (2018). Pengaruh Pengalaman, Skeptisme, terhadap Deteksi Kecurangan. *Akuntabilitas: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Akuntansi*, 12(2), 113–124. Retrieved from <https://doi.org/10.29259/ja.v12i2.9312>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Radosevich, D. J., Vaidyanathan, V. T., Yeo, S. yuen, & Radosevich, D. M. (2004). Relating goal orientation to self-regulatory processes: A longitudinal field test. *Contemporary Educational Psychology*, 29(3), 207–229. [https://doi.org/10.1016/S0361-476X\(03\)00032-8](https://doi.org/10.1016/S0361-476X(03)00032-8)

- Rifai, M. H., & Mardijuwono, A. W. (2020). Relationship between auditor integrity and organizational commitment to fraud prevention. *Asian Journal of Accounting Research*, 5(2), 315–325. <https://doi.org/10.1108/AJAR-02-2020-0011>
- Rustiarini, N. W., Yuesti, A., & Gama, A. W. S. (2020). Public accounting profession and fraud detection responsibility. *Journal of Financial Crime*, 28(2), 613–627. <https://doi.org/10.1108/JFC-07-2020-0140>
- Safitri, D. (2022). The Determinants of Intent to Whistle-blowing: Organizational Commitment, Personal Cost of Reporting, and Legal Protection. *Accounting Analysis Journal*, 11(1), 1–9. <https://doi.org/10.15294/aaj.v11i1.54734>
- Said, L. L., & Munandar, A. (2018). The Influence of Auditor's Professional Skepticism and Competence on Fraud Detection: The Role of Time Budget Pressure. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 15(1), 104–120. <https://doi.org/10.21002/jaki.2018.06>
- Schmidt, A. M., & Ford, J. K. (2003). Learning Within a Learner Control Training Environment The Interactive Effects of Goal Orientation and Metacognitive Instruction on Learning Outcomes. *Personnel Psychology*, 56, 405–429.
- Slåtten, T. (2014). Determinants and effects of employee's creative self-efficacy on innovative activities. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 6(4), 326–347. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-03-2013-0013>
- Stasielowicz, L. (2019). Goal orientation and performance adaptation: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 82. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103847>
- Svanberg, J., Öhman, P., & Neidermeyer, P. E. (2019). Auditor objectivity as a function of auditor negotiation self-efficacy beliefs. *Advances in Accounting*, 44, 121–131. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2018.10.001>
- Van Yperen, N. W., Blaga, M., & Postmes, T. (2015). A Meta-Analysis of the Impact of Situationally Induced Achievement Goals on Task Performance. *Human Performance*, 28(2), 165–182. <https://doi.org/10.1080/08959285.2015.1006772>
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57(6), 995–1015. <https://doi.org/10.1177/0013164497057006009>
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 56).
- Yanuardianto, E. (2019). Teori Kognitif Sosial Albert Bandura (Studi Kritis dalam Menjawab Problem Pembelajaran di MI). *Auladuna Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 94–111. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.36835/au.v1i2.235>