

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Atribusi

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) menjelaskan suatu konsep tentang perilaku seseorang. Steers menyatakan teori ini menggambarkan proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya. Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dalam diri seseorang seperti kemampuan, pengetahuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti keberuntungan, kesempatan dan lingkungan (Heider).

Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai penyebab internal (*dispositional attribution*) dan penyebab eksternal (*situational attribution*). Penyebab internal (*dispositional attribution*) mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan motivasi. Menurut Robbins dan Judge (2014: 177) bahwa “teori atribusi dikemukakan untuk mengembangkan penjelasan tentang perbedaan cara-cara kita menilai individu secara berbeda, tergantung pada arti yang kita hubungkan terhadap perilaku tertentu”. Pada dasarnya teori ini menunjukkan bahwa ketika mengobservasi perilaku seseorang, kita berusaha menentukan apakah perilaku ini disebabkan oleh faktor internal (Kendali dalam diri) atau eksternal (sebab sebab dari luar diri).

Teori atribusi, berdasarkan uraian di atas, dapat digunakan sebagai dasar mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas audit internal. Pada dasarnya karakteristik personal seorang auditor merupakan salah satu faktor penentu terhadap kualitas hasil audit. faktor tersebut seperti kemampuan yang dimiliki yang dapat diperoleh dari kompetensi dan pengalaman. Sedangkan untuk faktor eksternal dalam hal ini ialah hal-hal yang berasal dari dari luar individu yang dapat mempengaruhi independensi seorang auditor.

2.2 Auditing

Pengertian auditing menurut Alvin A. Arens, Mark S. Beasley dan Randal J. Elder (2012: 4) adalah sebagai berikut:

“Auditing adalah akumulasi dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi serta kriteria yang telah diterapkan. Audit harus dilakukan oleh seorang yang kompeten dan independen”.

American Accounting Association (AAA) Committee on Basic Auditing Concept memberikan pengertian auditing secara umum sebagai berikut:

“Auditing is a systematic process for obtaining and assessing The evidence objectively, relating to statements about actions and events of the economy, to determine the suitability of these statements with The established criteria, and pass the results to interested party”

Menurut Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) :

“Audit adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, objektif, dan profesional berdasarkan standar audit, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektivitas, efisiensi, dan keandalan informasi pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah”.

Menurut Agoes (2012: 4) :

“Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajiban laporan keuangan tersebut.”

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa auditing adalah suatu proses analisis dan evaluasi bukti untuk menilai kesesuaian bukti tersebut dengan kriteria yang sudah ditetapkan dengan berdasarkan pada standar audit. Auditing harus dilakukan oleh seseorang yang memiliki independensi, objektivitas dan kompetensi.

2.3 Audit Internal

Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) mendefinisikan audit internal sebagai berikut:

“Kegiatan yang independen dan obyektif dalam bentuk pemberian keyakinan (assurance activities) dan konsultansi (consulting activities), yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan meningkatkan operasional sebuah organisasi (audit). Kegiatan ini membantu organisasi (audit) mencapai tujuannya dengan cara menggunakan pendekatan yang sistematis dan teratur untuk menilai dan meningkatkan efektivitas dari proses manajemen risiko, kontrol (pengendalian), dan tata kelola (sektor publik)”.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa, terdapat beberapa elemen kunci yaitu:

- a. membantu organisasi mencapai tujuannya,
- b. mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, kontrol, dan tata kelola pemerintahan,
- c. aktivitas assurance dan consulting didesain untuk meningkatkan nilai dan operasi organisasi,
- d. independensi dan objektivitas,
- e. pendekatan sistematis.

Sektor pemerintahan audit internal dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Pengertian APIP sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 menyatakan bahwa APIP adalah Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan sebagai berikut:

- a. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertanggung jawab kepada Presiden;
- b. Inspektorat Jenderal (Itjen)/Inspektorat Utama (Ittama) /Inspektorat yang bertanggungjawab kepada Menteri/KepalaLembaga Pemerintah Non Departemen (LPND);
- c. Inspektorat Pemerintah Provinsi yang bertanggung jawab kepada Gubernur, dan;
- d. Inspektorat Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab kepada Bupati/Walikota.

2.4 Jenis-Jenis Auditor

Menurut Randal J.Elder, Mark S. Beasley, Alvin A.Arens (2011: 19) ada beberapa jenis auditor dewasa ini yang berpraktik antara lain :

1. Kantor Akuntan Publik Kantor akuntan publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi non komersial yang lebih kecil. Sebutan kantor akuntan publik mencerminkan fakta bahwa auditor yang menyatakan pendapat audit atas laporan keuangan harus memiliki lisensi sebagai akuntan publik. KAP seringkali disebut sebagai auditor eksternal atau auditor independen untuk membedakannya dengan auditor internal.
2. Auditor Internal Pemerintah Auditor Internal Pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani kebutuhan pemerintah.
3. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Auditor Badan Pemeriksa Keuangan adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia , badan yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia.Tanggung jawab utama BPK adalah untuk melaksanakan fungsi audit DPR, dan juga mempunyai banyak tanggung jawab audit seperti KAP.
4. Auditor Pajak Direktorat Jendral (Ditjen) Pajak bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Salah satu tanggung jawab utama Ditjen Pajak adalah mengaudit SPT wajib pajak untuk menentukan apakah SPT itu sudah mematuhi peraturan pajak yang berlaku. Audit ini murni bersifat audit ketaatan. Auditor yang melakukan pemeriksaan disebut auditor pajak.
5. Auditor Internal Auditor internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, sama seperti BPK mengaudit untuk DPR. Tanggung jawab auditor internal sangat beragam, tergantung pada yang mempekerjakan mereka.”

2.5 Kualitas Audit

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menyatakan bahwa:

“Audit yang dilakukan oleh auditor dikatakan berkualitas apabila memenuhi standar auditing dan standar pengendalian mutu.”

Selanjutnya menurut Lukman (2015: 28):

“Kualitas audit merupakan suatu hasil akhir dari proses audit yang sesuai dengan standar pemeriksaan dan pelaporan serta pengendalian mutu yang

sudah ditetapkan, pelaksanaan praktik-praktik dalam mengaudit yang bisa dipertanggung jawabkan oleh auditor sebagai bentuk etis profesinya.”

Lukman (2015: 2) mendefinisikan result quality of audit (kualitas hasil audit) sebagai:

“Probability (kemungkinan) dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Kemungkinan penemuan suatu pelanggaran tergantung pada kemampuan teknikal auditor dan Independensi auditor tersebut.”

Dari pengertian tentang kualitas audit tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kualitas Audit merupakan tindakan dimana seorang auditor melaporkan hasil audit berdasarkan bukti-bukti yang ada kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan standar auditing yang sudah ditetapkan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

2.6 Kompetensi

2.6.1 Pengertian Kompetensi (*Competency*) dalam Manajemen SDM

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kompetensi khusus untuk melaksanakannya secara efisien. Sedangkan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan tersebut perlu disesuaikan dengan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa Karyawan yang berkompoten adalah sumber daya utama di setiap organisasi agar dapat memperoleh keunggulan dalam persaingan bisnis.

Jika dilihat dari artinya, Kompetensi adalah istilah yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *Competence* yang jika diartikan langsung ke bahasa Indonesia adalah Kecakapan, kemampuan dan kewenangan. Apabila diaplikasikan ke Manajemen khususnya Manajemen SDM, Kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasinya.

2.6.2 Pengertian Kompetensi menurut para Ahli

Untuk lebih jelas mengenai Kompetensi (*Competency*), berikut ini adalah beberapa definisi atau pengertian kompetensi menurut para ahli.

Pengertian Kompetensi menurut Suparno (2012: 27)

“Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan.”

Pengertian Kompetensi menurut A. Arens et. All (2012: 42) :

“Kompetensi sebagai keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal dibidang auditing dan akuntansi, pengalaman praktik yang memadai bagi pekerja yang sedang dilakukan, serta mengikuti pendidikan profesional yang berkelanjutan.”

Pengertian Kompetensi menurut Aprinto dan Jacob (2013: 186) :

“Kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul ke dalam pekerjaannya.”

Pengertian Kompetensi menurut Raharjo (2016: 4) :

“Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan”.

Pengertian Kompetensi menurut Tunggal (2013: 429) :

“Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai tugas yang menentukan pekerjaan individual”.

Pengertian Kompetensi menurut Mulyadi (2013: 58) :

“Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan

seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa suatu audit yang dilaksanakan oleh seorang auditor harus dilakukan oleh orang yang memiliki pengetahuan, keahlian dan pelatihan teknis yang cukup agar tercapainya tugas yang menjadi pekerjaan bagi seorang auditor. Kompetensi adalah sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya sehingga menjadi keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal di bidang auditing dan akuntansi.

2.6.3 Indikator Kompetensi

Menurut Spencer dalam Bagia (2015: 31), ada dua dimensi yang masing-masing dimensi memiliki indikator, ketiga dimensi itu adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi Intelektual adalah “karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu, dan indikatornya :
 - a) Berprestasi
 - b) Kepastian kerja
 - c) Inisiatif
 - d) Penguasaan informasi
 - e) Berpikir analitik
 - f) Berpikir konseptual
 - g) Keahlian praktikal
 - h) Kemampuan linguistik
 - i) Kemampuan naratif
2. Kompetensi emosional adalah “karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai masalah di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional”, dan indikatornya adalah :
 - a) Saling pengertian
 - b) Kepedulian
 - c) Pengendalian diri
 - d) Percaya diri
 - e) Kemampuan beradaptasi

2.6.4 Kompetensi Auditor

Menurut Rai (2011: 2) bahwa:

“Kompetensi auditor merupakan syarat yang dibutuhkan oleh seorang auditor untuk melaksanakan audit dengan baik dan benar”.

Menurut Achmad (2011: 28) pengertian kompetensi auditor adalah:

“Kemampuan auditor untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya melakukan audit sehingga auditor dapat melakukan audit dengan teliti, cermat, intuitif dan obyektif”.

Menurut Irawati (2011: 34) mendefinisikan kompetensi sebagai:

“Keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit yang obyektif”.

Berdasarkan uraian diatas maka kompetensi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Penelitian ini akan meneliti kompetensi dari sudut auditor individual yang mencakup mutu personal, pengetahuan, keahlian khusus dan pengalaman auditor.

2.7 Pengalaman

Berikut ini beberapa pengertian tentang Pengalaman Kerja dari berbagai sumber.

“Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang pada suatu pola tingkah laku yang lebih baik”. Zainullah dkk., (2013)

“Pengalaman kerja merupakan salah satu elemen personal factor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan”. Armstong & Baron dalam Wibowo (2011: 100)

“Orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman”. Gibson (2011: 523)

“Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”. Manulang (2014: 15)

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.7.1 Indikator untuk mengukur pengalaman kerja menurut Zainullah (2012: 4) adalah sebagai berikut :

1. Lama Masa Kerja

Lama Masa Kerja adalah Jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalaman kerjanya sedikit.

2. Tingkat Rutinitas Pekerjaan / Pengalaman yang dimiliki

Semakin sering melakukan pekerjaan, semakin banyak pengalaman karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan karena menurut para ahli mengungkapkan bahwa tingkat rutinitas yang tinggi membuat karyawan semakin mahir dalam pekerjaannya.

3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

2.7.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron (2011: 100), yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal factors,*
- 2) *Leadership factors,*

- 3) *Team factors,*
- 4) *Contextual/situation factors*

Ada beberapa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja. Menurut Handoko (2013: 7) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu/ masa kerja.
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.7.3 Pengalaman Kerja Auditor

Knoers (2014: 12) menyatakan bahwa :

“Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi”.

Foster (2013: 40) menyatakan bahwa :

“Pengalaman adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”.

Menurut Loehoer (2010: 8) menyatakan bahwa :

“Pengalaman merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui berhadapan dan berinteraksi secara berulang-ulang dengan sesama benda alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan”.

Menurut Mulyadi (2012: 24) menyatakan bahwa :

“Pengalaman auditor merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui interaksi”.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman auditor adalah orang yang mempunyai keahlian di bidang audit yang senantiasa melakukan pembelajaran dari kejadian-kejadian di masa yang lalu. Menurut Ida Suraida (2012: 9) Pengalaman auditor adalah: —Pengalaman auditor dalam melakukan pemeriksaan

laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, maupun banyaknya penugasan yang pernah dilakukan.

2.7.4 Ciri-ciri Pengalaman Auditor

Menurut Carolita dan Rahardjo (2012: 8) menyatakan bahwa auditor dipandang sebagai suatu profesi karena memiliki ciri-ciri berupa:

- 1) Membutuhkan dasar pengetahuan tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan profesi tersebut dengan baik (common body of knowledge).
- 2) Memiliki syarat-syarat tertentu untuk menerima anggota (standard of admittance).
- 3) Mempunyai kode etik dan aturan main (code of ethic and code of conduct).
- 4) Memiliki standar untuk menilai pekerjaan (standar of perfomance).

2.7.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Auditor

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak (2014: 64), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman auditor adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Waktu : Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.
- b. Frekuensi : Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- c. Jenis tugas : Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- d. Penerapan : Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- e. Hasil : Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster (2010: 34) yaitu :

- a. Lama waktu/ masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

2.8 Religiusitas

Religiusitas adalah suatu keadaan, pemahaman dan ketaatan seseorang dalam meyakini suatu agama yang diwujudkan dalam pengamalan nilai, aturan, kewajiban sehingga mendorongnya bertingkah laku, bersikap dan bertindak sesuai dengan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari.

Religiusitas berasal dari kata *religion* (Inggris) atau religi (Indonesia), dalam bahasa Latin yaitu *religio*, *relegere* atau *religere* yang artinya mengikat. Kata *relegere* mempunyai pengertian dasar berhati-hati dan berpegang pada norma-norma atau aturan secara ketat (Ghufron, 2012: 57).

Religiusitas adalah suatu kesatuan unsur yang komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang yang beragama (*being religious*), dan bukan sekadar mengaku mempunyai agama (*having religious*). Religiusitas meliputi pengetahuan agama, pengalaman agama, perilaku (moralitas) agama, dan sikap sosial keagamaan.

Menurut Glock and Strak (2012: 312) menyatakan bahwa religiusitas adalah :

“Tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya”.

2.8.1 Fungsi Religiusitas

Fungsi religiusitas bagi manusia erat kaitannya dengan fungsi agama. Agama merupakan kebutuhan emosional manusia dan merupakan kebutuhan alamiah. Adapun fungsi agama bagi manusia menurut Jalaluddin (2012: 21) agama memiliki beberapa fungsi dalam kehidupan manusia meliputi:

- 1) Fungsi Edukatif
Para penganut agama berpendapat bahwa ajaran agama yang mereka anut memberikan ajaran-ajaran yang harus dipatuhi. Ajaran agama secara yuridis berfungsi menyuruh dan melarang. Kedua unsur suruhan dan larangan ini mempunyai latar belakang yang mengarahkan bimbingan agar pribadi penganutnya menjadi lebih baik dan terbiasa dengan baik menurut ajaran dan agama masing-masing.
- 2) Fungsi Penyelamat
Dimana pun manusia berada dia selalu menginginkan dirinya selamat. Keselamatan yang meliputi bidang yang luas adalah keselamatan yang diajarkan oleh agama. Keselamatan yang diberikan oleh agama kepada penganutnya adalah keselamatan yang meliputi dua alam yaitu: dunia dan akhirat. Dalam mencapai keselamatan itu mengajarkan para penganutnya melalui: pengenalan kepada masalah sacral, berupa keimanan kepada Tuhan.
- 3) Fungsi Perdamaian
Melalui agama, seseorang yang bersalah atau berdosa dapat mencapai kedamaian batin melalui tuntunan agama. Rasa berdosa dan rasa bersalah akan segera menjadi hilang dari batinnya apabila seseorang pelanggar telah menebus dosanya melalui tobat, penebusan atau penebusan dosa.
- 4) Fungsi Pengawasan Sosial
Para penganut agama sesuai dengan ajaran agama yang dipeluknya terikat batin kepada tuntunan ajaran tersebut, baik secara pribadi maupun secara kelompok. Ajaran agama oleh penganutnya dianggap sebagai norma, sehingga dalam hal ini agama dapat berfungsi sebagai pengawasan social secara individu maupun kelompok karena:
 - a) Agama secara instansi, merupakan norma bagi pengikutnya
 - b) Agama secara dogmatis (ajaran) mempunyai fungsi kritis yang bersifat profesi (wahyu, kenabian).
- 5) Fungsi pemupuk rasa solidaritas
Para penganut agama yang sama secara psikologis akan merasa memiliki kesamaan dalam kesatuan iman dan kepercayaan. Rasa kesatuan ini akan membina rasa solidaritas dalam kelompok maupun perorangan bukan kadang-kadang dapat membina rasa persaudaraan yang kokoh. Pada beberapa agama rasa persaudaraan itu bahkan dapat mengalahkan rasa kebangsaan.
- 6) Fungsi transformatif
Ajaran agama dapat mengubah kehidupan kepribadian seseorang atau kelompok menjadi kehidupan kepribadian seseorang atau kelompok menjadi kehidupan baru sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya, kehidupan baru yang diterimanya berdasarkan ajaran agama yang dipeluk kadang kala mampu merubah kesetiannya kepada adat atau norma kehidupan yang dianut sebelumnya.
- 7) Fungsi kreatif

Ajaran agama mendorong dan mengajak para penganutnya untuk bekerja produktif bukan saja untuk kepentingan diri sendiri, tetapi juga untuk kepentingan orang lain. Penganut agama bukan saja disuruh bekerja secara rutin dalam pola hidup yang sama, akan tetapi juga dituntut untuk melakukan inovasi dan penemuan baru.

8) Fungsi sublimatif

Ajaran agama mengkhuduskan segala usaha manusia, bukan saja yang bersifat agama ukhrawi melainkan juga yang bersifat duniawi. Segala usaha manusia selama tidak bertentangan dengan norma-norma agama bila dilakukan atas niat yang tulus, karena dan untuk Allah merupakan ibadah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi dari religiusitas adalah sebagai edukatif, penyelamat, pengawasan social, pemupuk rasa solidaritas, transformatif, kreatif serta sublimatif.

2.8.2 Dimensi Religiusitas

Jalaluddin (2010: 28) menyebutkan bahwa religiusitas merupakan konsistensi antara kepercayaan terhadap agama sebagai unsur kognitif, perasaan terhadap agama sebagai unsur afektif, dan perilaku agama sebagai unsur konatif. Jadi dapat dikatakan bahwa aspek keberagamaannya merupakan integrasi dari pengetahuan, perasaan, dan perilaku keagamaan dalam diri manusia.

Menurut Glock & Stark (2011: 24-26), terdapat lima dimensi religiusitas, yaitu sebagai berikut :

1. **Dimensi keyakinan (Ideologis)**, dimensi ini berupa pengharapan-pengharapan dimana orang yang religius berpegang teguh pada pandangan teologi tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut. Setiap agama mempertahankan seperangkat kepercayaan dimana para penganut diharapkan akan taat.
2. **Dimensi peribadatan atau praktek agama**, dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang di anutnya.
3. **Dimensi pengamalan (Konsekuensial)**, dimensi ini mengacu kepada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktek, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari.
4. **Dimensi pengetahuan agama (Intelektual)**, dimensi ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci, dan tradisi-tradisi.

5. **Dimensi penghayatan (Eksperiensial)**, dimensi ini berisikan dan memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan-pengharapan tertentu, meski tidak tepat jika dikatakan bahwa seseorang yang beragama dengan baik pada suatu waktu akan mencapai pengetahuan yang subyektif dan langsung mengenai ketaatan. Dimensi ini merupakan pengalaman-pengalaman agama yang dimiliki oleh seseorang.

2.8.3 Karakteristik Religiusitas

Seperti yang diungkapkan oleh Hawari (2013: 37), religiusitas dapat dilihat dari kriteria atau ciri-ciri berikut ini:

1. Merasa resah dan gelisah manakala tidak melakukan sesuatu yang diperintahkan Allah atau melakukan sesuatu yang dilarang oleh-Nya. Ia akan merasa malu ketika berbuat sesuatu yang tidak baik meskipun tak seorangpun melihatnya. Selain itu ia juga selalu ingat kepada Allah, perasaannya tenang dan aman karena merasa dilindungi oleh Dzat yang Maha Perkasa lagi Bijaksana.
2. Selalu merasa bahwa segala tingkah laku dan ucapannya ada yang mengontrol. Oleh sebab itu mereka selalu berhati-hati dalam bertindak dan berucap.
3. Melakukan pengamalan agama seperti yang dicontohkan para Nabi karena hal tersebut dapat memberikan rasa tenang dan terlindungi bagi para pemeluknya.
4. Memiliki jiwa yang sehat sehingga mampu membedakan mana yang baik dan mana yang buruk bagi dirinya.
5. Selalu melakukan aktivitas-aktivitas positif dalam kehidupannya, walaupun aktivitas tersebut tidak mendatangkan keuntungan materi dalam kehidupan dunianya. Hal ini dikarenakan ia memiliki control diri yang baik sehingga timbul kesadaran bahwa apapun yang ia lakukan pasti dapat balasan dari Allah.
6. Memiliki kesadaran bahwa ada batas-batas maksimal yang tidak mungkin dicapainya, karena ia menyadari bahwa hal tersebut sepenuhnya merupakan kehendak Allah dan tidak mudah mengalami stress ketika mengalami kegagalan serta tidak pula menyombongkan diri ketika sukses, karena ia yakin bahwa kegagalan maupun kesuksesan pada dasarnya merupakan ketentuan Allah.

2.8.4 Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Menurut Jalaluddin (2011: 10), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi religiusitas, yaitu sebagai berikut :

Religiusitas bukan merupakan aspek psikis bersifat instinktif, yaitu unsur bawaan yang siap pakai. Religiusitas juga mengalami proses perkembangan dalam mencapai tingkat kematangannya. Religiusitas tidak luput dari berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi perkembangannya. Pengaruh tersebut baik yang bersumber dalam diri seseorang maupun yang bersumber dari faktor luar, yang faktor-faktor itu adalah:

a. Faktor Internal

Perkembangan religiusitas selain ditentukan oleh faktor ekstern juga ditentukan oleh faktor intern seseorang. Seperti halnya aspek kejiwaan lainnya, maka para ahli psikologi agama mengemukakan berbagai teori berdasarkan pendekatan masing-masing. Tetapi, secara garis besarnya faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap perkembangan religiusitas antara lain adalah faktor hereditas, tingkat usia, kepribadian dan kondisi kejiwaan seseorang.

b. Faktor hereditas

Jiwa keagamaan memang bukan secara langsung sebagai faktor bawaan yang diwariskan secara turun temurun, melainkan terbentuk dari berbagai unsur kejiwaan lainnya yang mencakup kognitif, afektif dan konatif. Selain itu Rasulullah juga menganjurkan untuk memilih pasangan hidup yang baik dalam membina rumah tangga, sebab menurut beliau keturunan berpengaruh.

1. Tingkat usia

Berbagai penelitian psikologi agama menunjukkan adanya hubungan tingkat usia dengan kesadaran beragama, meskipun tingkat usia bukan satu-satunya faktor penentu dalam kesadaran beragama seseorang. Yang jelas, kenyataan ini dapat dilihat dari adanya perbedaan pemahaman agama pada tingkat usia yang berbeda.

2. Kepribadian

Sebagai identitas diri (jati diri) seseorang yang sedikit banyaknya menampilkan ciri-ciri pembeda dari individu lain di luar dirinya. Dalam kondisi normal, memang secara individu manusia memiliki perbedaan dalam kepribadian. Perbedaan ini diperkirakan berpengaruh terhadap aspek-aspek kejiwaan termasuk kesadaran beragama.

3. Kondisi kejiwaan

Banyak kondisi kejiwaan yang tak wajar seperti *schizophrenia*, *paranoia*, *maniac*, dan *infantile autisme*. Tetapi yang penting

dicermati adalah hubungannya dengan perkembangan kejiwaan agama.

c. Faktor Eksternal

Faktor ekstern yang dinilai berpengaruh dalam religiusitas dapat dilihat dari lingkungan dimana seseorang itu hidup. Umumnya lingkungan tersebut dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Lingkungan Keluarga

Keluarga merupakan satuan sosial yang paling sederhana dalam kehidupan manusia. Keluarga merupakan lingkungan sosial pertama kali yang dikenal setiap individu. Dengan demikian, kehidupan keluarga merupakan fase sosialisasi awal bagi pembentukan jiwa keagamaan pada tiap individu.

2. Lingkungan Institusional

Melalui kurikulum, yang berisi materi pengajaran, sikap dan keteladanan guru sebagai pendidik serta pergaulan antar teman disekolah dinilai berperan penting dalam menanamkan kebiasaan yang baik. Pembiasaan yang baik merupakan bagian dari pembentukan moral yang erat kaitannya dengan perkembangan jiwa keagamaan seseorang.

3. Lingkungan masyarakat

Sepintas, lingkungan masyarakat bukan merupakan lingkungan yang mengandung unsur tanggung jawab, melainkan hanya unsur pengaruh belaka. Tetapi norma dan tata nilai yang ada terkadang pengaruhnya lebih besar dalam perkembangan jiwa keagamaan, baik dalam bentuk positif maupun dalam bentuk negatif.

2.9 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu sebelumnya berkaitan dengan Pengaruh kompetensi, pengalaman, religiusitas auditor terhadap kualitas audit yang diuraikan dalam tabel 4.1. tentang Hasil Penelitian Terdahulu.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang (tahun dan keterangan)	Judul Penelitian	Teknik/ Metode Analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bona Nainggolan, Timbul,	Pengaruh Kompetensi, Independensi	Metode yang digunakan dalam penelitian ini	X1 = Kompetensi X2 = Independensi X3 = Religiusitas	Variabel Independensi berpengaruh

	Suratno, Rachbini, Widarto 2019	dan Religiusitas Auditor terhadap Kualitas Audit	adalah analisa Regresi Linear Berganda	Y = Kualitas Audit	terhadap kualitas audit. Variabel Kompetensi dan Religiusitas tidak mempunyai pengaruh terhadap kualitas audit.
2.	Syahputra, Aidil Arfan, Muhammad Basri, Hasan 2015	Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman dan Integritas Terhadap Kualitas Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda	X1 = Kompetensi X2 = Independensi X3 = Pengalaman X4 = Integritas Y = Kualitas Audit	Variabel kompetensi, independensi, pengalaman, dan integritas berpengaruh terhadap kualitas audit aparat pengawasan intern pemerintah.
3.	Maulana, Dikdik, 2020	Pengaruh Kompetensi, Etika dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Audit	Alat analisis yang digunakan adalah SPSS 20 dengan metode Statistik Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis	X1 = Kompetensi X2 = Etika X3 = Integritas Y = Kualitas Audit	Variabel Kompetensi berdampak positif serta signifikan terhadap kualitas audit sejumlah 7,29%. Variabel Integritas berdampak positif serta signifikan terhadap kualitas audit sejumlah 13,76%. Variabel Etika berdampak positif dan signifikan

					terhadap kualitas audit sejumlah 6,40%.
4.	Sri Utami, Endang, 2015	Pengaruh Kompetensi, Independensi, Profesionalisme dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Audit	Teknik pengambilan sampel menggunakan metode <i>purposive sampling</i>	X1 = Kompetensi X2 = Independensi X3 = Profesionalisme X4 = Integritas Y = Kualitas Audit	Variabel Kompetensi, Independensi, Profesionalisme berpengaruh terhadap kualitas audit. Variabel Integritas tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.
5.	Wujarso Saprudin, Riyanto 2020	Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta	Teknis analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda	X1 = Kompetensi X2 = Independensi Y = Kualitas Audit	Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Variabel Independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

Sumber : Data yang diolah, 2020

2.10 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018) “kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan”. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Kompetensi, Pengalaman dan Religiusitas sebagai variabel independen, sedangkan Kualitas Audit sebagai variabel dependen.

Kualitas audit adalah pelaksanaan audit yang dilakukan sesuai standar sehingga auditor mampu mengungkapkan dan melaporkan apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan klien, standar yang mengatur pelaksanaan audit di Indonesia adalah Standar Profesional Akuntan Publik. Kualitas audit merupakan proses untuk memastikan bahwa standar auditing yang berlaku umum diikuti dalam setiap audit, KAP mengikuti prosedur pengendalian mutu khusus yang membantu memenuhi standar-standar itu secara konsisten pada setiap penugasan. (Alvin A. Arens, Randal J. Elder, dan Mark S. Beasley, 2012:47).

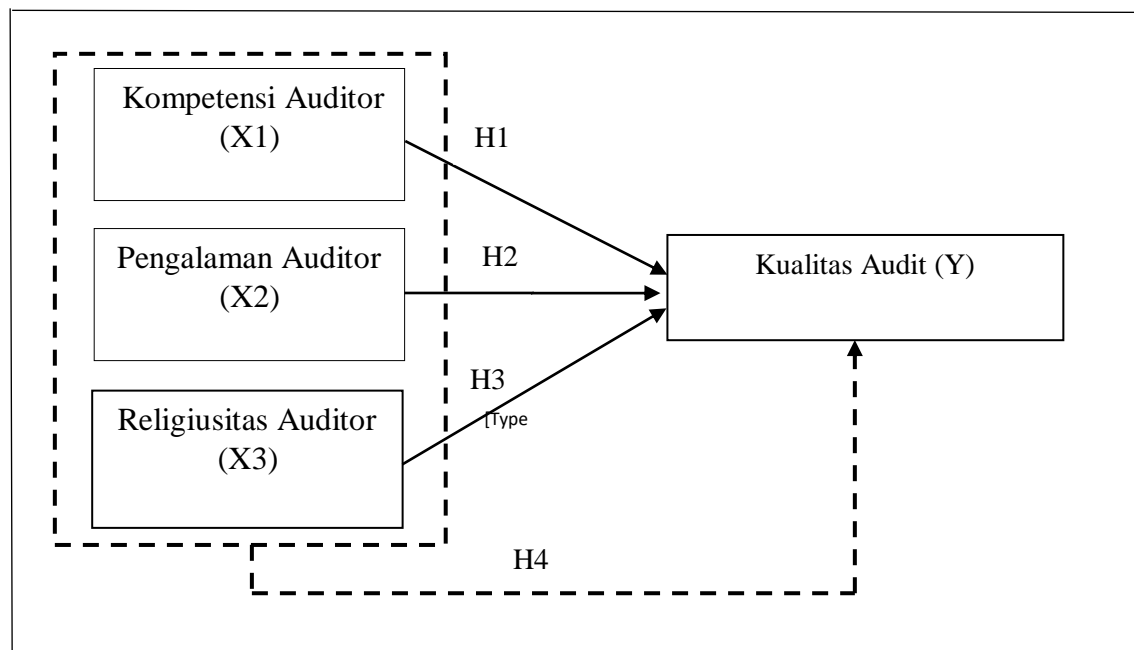
Kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar. Seorang auditor yang harus mempunyai kemampuan, ahli dan berpengalaman dalam memahami kriteria dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambilnya (Suhayati & Rahayu, 2010: 2) Oleh karena itu, organisasi pemeriksa harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pengembangan berkelanjutan, dan evaluasi atas pemeriksa untuk membantu organisasi pemeriksa dalam mempertahankan pemeriksa yang memiliki kompetensi yang memadai.

Pengalaman audit adalah pengalaman yang diperoleh auditor selama melakukan proses audit laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu maupun banyaknya penugasan yang pernah ditangani. Penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan kerja

yang cukup namun sebaliknya, keterbatasan pengalaman mengakibatkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah (Masrizal, 2010).

Religiusitas adalah suatu keadaan, pemahaman dan ketaatan seseorang dalam meyakini suatu agama yang diwujudkan dalam pengamalan nilai, aturan, kewajiban sehingga mendorongnya bertingkah laku, bersikap dan bertindak sesuai dengan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Religiusitas meliputi pengetahuan agama, pengalaman agama, perilaku (moralitas) agama, dan sikap sosial keagamaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di buat kerangka pemikiran sebagai berikut.



Sumber : Data yang diolah, 2020

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

- Pengaruh secara parsial
- - - → Pengaruh secara simultan

Gambar paradigma penelitian di atas menjelaskan bahwa anak panah H1, H2, dan H3 merupakan variabel independen secara parsial akan mempengaruhi

variabel dependen. Sedangkan anak panah H4 menjelaskan secara bersama-sama (simultan) variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen.

2.11 Hipotesis

“Hipotesis merupakan jawaban sementara yang bersifat teoritis terhadap rumusan masalah penelitian” (Sugiyono, 2018). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Audit

H₂ : Diduga Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Audit

H₃ : Diduga Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Audit

H₄ : Diduga Kompetensi, Pengalaman dan Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Audit

