

**Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Perilaku Keberagamaan Terhadap Kinerja Auditor
(Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Bandung)**

¹Abdul Razik Luneto, ²Hendra Gunawan, ³Pupung Purnamasari.

¹ *Ekonomi Akuntansi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*
e-mail: ¹razik.luneto@gmail.com, ²indira_aulia@ymail.com,
³p_purnamasari@yahoo.co.id

Abstrak. *The objective of this research was to determine the effect of work experience of auditors and auditors owned by religious behavior on the performance of the resulting. The object of this research is the external auditors who work in public accounting firm domiciled in Bandung. This research uses the descriptive quantitative research methods. Collecting data in this research using a questionnaire or a questionnaire with a sample of external auditors who work in public accounting firm domiciled in Bandung as much as 42 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of data analysis tools SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Results of this research showed that work experience and religious behavior has an effect either partially or simultaneously on the performance of auditors. Based on analysis result, sufficient strong correlation is also indicated the two independent variables to the performance of auditors 0.550 (R), besides the demonstrated ability of the independent variables in explaining the performance of auditors amounted to 30.3% (R square = 0.303), while 69.7% is affected by variables other than this research.*

Keywords: *Work Experience, Religious Behavior, Performance Auditor*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja serta perilaku keberagamaan yang dimiliki auditor terhadap kinerja yang dihasilkan. Objek penelitian ini adalah para auditor eksternal yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner dengan sampel auditor eksternal yang bekerja Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung sebanyak 42 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan alat analisis data SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja serta perilaku keberagamaan berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil analisis, hubungan yang cukup kuat juga ditunjukkan kedua variabel bebas terhadap kinerja auditor 0.550 (R), selain itu kemampuan yang ditunjukkan variabel-variabel independen dalam menjelaskan kinerja auditor adalah sebesar 30.3% (R square = 0.303) sedangkan 69.7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : *Pengalaman Kerja, Perilaku Keberagamaan, Kinerja Auditor.*

A. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Akuntan dalam hal ini adalah auditor seharusnya menyadari bahwa fungsinya adalah tempat bersandingnya kepercayaan masyarakat dan pemakai laporan keuangan. Kelangsungan profesinya akan tetap terjaga apabila seorang akuntan dapat menjaga amanah dari masyarakat dan pemakai laporan keuangan yang diberikan kepadanya yaitu

dengan tetap menjaga akuntabilitasnya. Akuntabilitas seorang auditor ditentukan oleh kualitas audit yang dibuatnya (Utami, 2003). Kualitas audit menurut DeAngelo (1981) adalah suatu kemungkinan dimana seorang auditor dapat memperoleh temuan-temuan di dalam laporan keuangan dan sistem akuntansi klien, dan kemungkinan untuk menyampaikan atau melaporkan hal tersebut berdasarkan independensinya. Untuk itu kualitas seorang auditor harus ditingkatkan dengan cara meningkatkan kualitas kinerjanya. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standard dan kurun waktu tertentu (Goldwasser, 1993), yaitu: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, serta (3) Ketepatan waktu. Salah satu faktor penting dalam memprediksi dan menilai kinerja auditor adalah dengan mempertimbangan pengalaman kerja yang dimiliki, hal ini diperkuat dengan pernyataan Neni Meidawati (2002, dalam I Gede Widya Saputra, 2013) yang menyatakan bahwa auditor yang tidak berpengalaman lebih banyak membuat kesalahan dari pada auditor yang berpengalaman. Menurut Lesgold (1988, dalam I Gede Widya Saputra, 2013), seorang ahli yang berpengalaman mampu menemukan hal penting dalam kasus khusus dan mengurangi informasi tidak relevan dalam pengambilan keputusannya.

Selain pengalaman dalam meningkatkan kinerja auditor secara sempurna, seorang auditor juga harus mampu menguasai dan mengelola diri sendiri serta mampu untuk membina hubungannya dengan orang lain, hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Fabiola (2005, dalam Anis, 2013) bahwa kinerja auditor tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. yang merupakan faktor psikologis dan dapat mempengaruhi kualitas kinerja auditor. Maryani dan Ludigdo (2001, dalam Nur Alian, 2010), mengemukakan bahwa seorang auditor yang memiliki pemahaman atau kecerdasan emosi dan tingkat religiusitas (keberagamaan) yang tinggi akan mampu bertindak atau berperilaku dengan etis dalam profesi atau organisasi. Perilaku keagamaan merupakan tingkah laku atau perilaku manusia, sebagai reaksi yang berhubungan dengan ajaran agama, Marwan Sarijo (2011; 44) mengungkapkan bahwa praktek korupsi, kriminalitas, perjudian, perilaku asusila, peredaran narkoba, dan perilaku yang tidak lagi mengindahkan adab kesopanan serta kesantunan merupakan bukti rendahnya kualitas pengetahuan, pemahaman, dan pengamalan terhadap ajaran agamanya.

Dalam kode etik IAI, seorang auditor diwajibkan untuk jujur dalam kata maupun perbuatannya, hal ini dapat lebih mudah dijalankan apabila auditor tersebut memiliki perilaku keberagamaan yang baik, dengan tingginya kualitas perilaku keberagamaan yang dimiliki auditor dapat menahan dirinya dari hal-hal yang menyimpang, misalnya saja berlaku tidak jujur, melakukan kecurangan, serta hal-hal yang bertentangan dengan kode etik. Perilaku keberagamaan dalam hal ini dapat berupa, seberapa besar pengetahuan, pemahaman, serta pengamalan agama yang dimiliki oleh seorang auditor sehingga dapat menjalankan amanah yang diberikan masyarakat serta pengguna laporan

keuangan (klien). Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah pengalaman kerja yang dimiliki dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- b. Apakah perilaku keberagaman yang dimiliki berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- c. Apakah pengalaman kerja dan perilaku keberagaman yang dimiliki berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor.

Sedangkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui serta membuktikan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja seorang auditor.
- b. Untuk mengetahui serta membuktikan pengaruh perilaku keberagaman terhadap kinerja seorang auditor.
- c. Untuk mengetahui serta membuktikan pengaruh pengalaman kerja dan perilaku keberagaman secara simultan terhadap kinerja auditor.

B. Tinjauan Pustaka

Kinerja Auditor

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) yang menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang dalam pekerjaan) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2005) membedakan kinerja menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan antara kinerja individu dengan kinerja kelompok. Trianingsih (2007, dalam Nurul, 2012) mengemukakan bahwa kinerja auditor adalah: Dasar evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Selanjutnya Goldwasser (1993), mengemukakan bahwa: Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standard dan kurun waktu tertentu yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketetapan waktu. Berdasarkan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil kerja yang dicapai auditor dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, didasari atas (1) kualitas kerja yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada kemampuan dan seluruh keterampilan, (2) kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab auditor, (3) ketetapan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia (Trianingsih: 2007, dalam Nurul, 2012).

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat menghasilkan struktur dalam proses penilaian auditor. Struktur-struktur ini merupakan dasar dari pengambilan keputusan dengan Prosiding Penelitian Sivitas Akademika (Sosial dan Humaniora)

menginterpretasikan arti dan implikasi informasi-informasi spesifik (Gibbins, 1984). Struktur ini menentukan seleksi auditor dalam memahami dan bereaksi terhadap ruang lingkup tugasnya. Davis (1997) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor". Hal ini senada dengan pendapat Bonner (1990) yang menyatakan bahwa dengan struktur pengetahuan yang dimilikinya, auditor yang berpengalaman tersebut dapat mengidentifikasi petunjuk-petunjuk informasi tertentu mana yang harus dipilih untuk menyimpulkan penilaian mereka. Menurut hasil penelitian yang dilakukan I Gede Widya Saputra (2013) menyatakan bahwa pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini berarti pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh auditor untuk meningkatkan kualitas serta prestasi kerja yang dihasilkan. Saat auditor junior mengerjakan suatu tugas audit, ia belum memiliki struktur memori yang relevan untuk dapat memeriksa dan memilah informasi yang relevan dengan tugas-tugas yang dikerjakannya. Selain itu, ia juga belum dapat menganalisa dan mengintegrasikan informasi pada suatu tingkatan yang lebih dari hanya sekedar fitur-fitur permukaan tugasnya saja, akibatnya muncul hasil-hasil penilaian yang kontradiktif. Sebaliknya auditor yang berpengalaman memiliki struktur memori yang sangat berguna untuk membantu mereka dalam mengolah informasi pada tingkat yang lebih abstrak sehingga dapat meminimalkan hasil-hasil penilaian yang kontradiktif tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki seorang auditor memudahkan mereka untuk dapat mengidentifikasi petunjuk-petunjuk yang ada, dengan begitu dapat lebih mudah untuk mendeteksi kecurangan yang terjadi, sehingga kinerja auditor dapat meningkat.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat menghasilkan struktur dalam proses penilaian auditor. Struktur-struktur ini merupakan dasar dari pengambilan keputusan dengan menginterpretasikan arti dan implikasi informasi-informasi spesifik (Gibbins, 1984). Struktur ini menentukan seleksi auditor dalam memahami dan bereaksi terhadap ruang lingkup tugasnya. Davis (1997) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor". Hal ini senada dengan pendapat Bonner (1990) yang menyatakan bahwa dengan struktur pengetahuan yang dimilikinya, auditor yang berpengalaman tersebut dapat mengidentifikasi petunjuk-petunjuk informasi tertentu mana yang harus dipilih untuk menyimpulkan penilaian mereka. Menurut hasil penelitian yang dilakukan I Gede Widya Saputra (2013) menyatakan bahwa pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini berarti pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh auditor untuk meningkatkan kualitas serta prestasi kerja yang dihasilkan. Saat auditor junior mengerjakan suatu tugas audit, ia belum memiliki struktur memori yang relevan untuk dapat memeriksa dan memilah informasi yang relevan dengan tugas-tugas yang dikerjakannya. Selain itu, ia juga belum dapat

menganalisa dan mengintegrasikan informasi pada suatu tingkatan yang lebih dari hanya sekedar fitur-fitur permukaan tugasnya saja, akibatnya muncul hasil-hasil penilaian yang kontradiktif. Sebaliknya auditor yang berpengalaman memiliki struktur memori yang sangat berguna untuk membantu mereka dalam mengolah informasi pada tingkat yang lebih abstrak sehingga dapat meminimalkan hasil-hasil penilaian yang kontradiktif tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki seorang auditor memudahkan mereka untuk dapat mengidentifikasi petunjuk-petunjuk yang ada, dengan begitu dapat lebih mudah untuk mendeteksi kecurangan yang terjadi, sehingga kinerja auditor dapat meningkat.

3. Perilaku Keberagamaan

Keberagamaan atau keagamaan berasal dari kata agama, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia agama merupakan suatu sistem, prinsip kepercayaan yang mengatur tata keimanan dan peribadatan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, serta tata kaidah yang berhubungan dengan pergaulan manusia serta lingkungannya. Perilaku keagamaan merupakan tingkah laku atau perilaku manusia, sebagai reaksi yang berhubungan dengan ajaran agama. Dalam ajaran Islam sikap keberagamaan dapat diartikan ke dalam manifestasi ajaran atau pengamalan ajaran Islam itu sendiri. Dengan demikian yang dimaksud dengan keberagamaan khususnya dalam agama Islam adalah pelaksanaan dari seluruh ajaran Islam yang berdasarkan kesadaran tentang adanya Tuhan Yang Maha Esa. Hal senada sebagaimana yang diungkapkan oleh Mursal dan M. taher (1977: 121), bahwa perilaku keagamaan adalah perilaku yang didasarkan atas kesadaran tentang adanya Tuhan Yang Maha Esa, misalnya aktivitas keagamaan seperti shalat dan sebagainya. Sementara itu Al-Ghazali, yang dikutip oleh Hasan Langgulung (1992: 274) mengatakan bahwa “tingkah laku manusia mempunyai tujuan agama dan kemanusiaan”. Praktik korupsi, kriminalitas, perjudian, perilaku asusila, peredaran narkoba, dan perilaku yang tidak lagi mengindahkan adab kesopanan dan kesantunan merupakan bukti rendahnya kualitas pengetahuan, pemahaman, dan pengamalan terhadap ajaran agamanya (Marwan Sarijo, 2011; 44). Telah banyak penelitian yang menyarankan untuk mengimplementasikan nilai-nilai keagamaan dalam dunia kerja dan profesi, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Agung Budi Sulistiyo (2011), menurut Agung hal ini karena terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh diantaranya kreatifitas, kejujuran, kepercayaan, aktualisasi diri, dan komitmen yang kesemuanya dapat mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Deskriptif Kuantitatif* dengan pendekatan *Survey*. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh auditor eksternal yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung, kemudian diambil sampel untuk memudahkan pengumpulan data. Teknik pengambilan sample menggunakan metode *probability simple random sampling*, yaitu teknik sampling yang dilakukan dengan memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi

untuk menjadi anggota sample tanpa memperhatikan strata yang ada. Data pada penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner kepada auditor eksternal. Data angket yang telah diperoleh selanjutnya diuji validitas serta reliabilitasnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat keshahihan atau kevalidan suatu instrumen, dengan kriteria jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka memenuhi persyaratan validitas namun jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka tidak memenuhi persyaratan validitas. Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang relatif tidak berubah. Instrumen dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2005). Untuk teknik analisis data, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Namun sebelum melakukan analisis regresi terlebih dahulu perlu untuk menguji asumsi-asumsi yang diisyaratkan dalam analisis regresi linier berganda yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi Klasik pada penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Persamaan analisis regresi linier berganda adalah $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$. Secara statistik analisis regresi linier berganda dapat diukur dengan cara sebagai berikut:

- Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah nol (0) dan satu (1).
- Uji t (*t-tes*) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dengan Kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p-value < 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $p-value > 0,05$ maka H_0 diterima

D. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas koefisien r_{hitung} dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} 0.304, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel pengalaman kerja, perilaku keberagamaan dan variabel kinerja auditor adalah valid, sedangkan berdasarkan tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel adalah reliabel.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.303	.267	2.748

a. Predictors: (Constant), Perilaku Keberagamaan, Pengalaman

b. Dependent Variable: Kinerja_Auditor

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2015

Pada koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai *R square* sebesar 0.303 atau 30.3%, artinya secara bersama-sama variabel independen memberikan pengaruh sebesar 30.3% terhadap variabel dependen. Sisanya adalah pengaruh variabel-variabel lain yang tidak diteliti sebesar 69.7%.

Hasil Uji t

Akuntansi (S-1) Gelombang 1, Tahun Akademik 2014-2015

Coefficients^a

	Variabel	t	Sig.
1	(Constan)	6.464	.000
	Pengalaman Kerja	-2.135	.039
	Perilaku Keberagamaan	3.066	.004

a. Dependent Variable: Kinerja_Auditor

Pada hasil uji t menunjukkan bahwa model regresi variabel pengalaman kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.039. Hal ini berarti bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor. Selanjutnya variabel perilaku keberagamaan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.04. Hal ini berarti bahwa perilaku keberagamaan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja auditor.

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.958	2	63.979	8.472	.001 ^b
	Residual	294.518	39	7.552		
	Total	422.476	41			

a. Dependent Variable: Kinerja_Auditor

b. Predictors: (Constant), Perilaku_Keberagamaan, Pengalaman

Sumber: Hasil analisis data SPSS 2015

Pada tabel hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar $8.472 > 3,23$, serta tingkat signifikansi $0.01 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja auditor.

E. Pembahasan**Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial (t-test) untuk hipotesis pertama, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa model regresi variabel pengalaman kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.039, yang berarti variabel pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor karena memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0.05. Kinerja auditor yang baik dapat dicapai dengan pengalaman kerja yang dimiliki, semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin mudah auditor tersebut untuk dapat mengidentifikasi petunjuk-petunjuk yang ada, dengan begitu dapat lebih mudah untuk mendeteksi kesalahan yang terjadi, sehingga kinerja auditor dapat meningkat.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gede Widya Saputra (2013) yang dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bali yang

menyatakan bahwa pengalaman kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini berarti pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh auditor untuk meningkatkan kualitas serta prestasi kerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil deskriptif untuk variabel pengalaman kerja, penelitian ini memiliki kelemahan pada hasil jawaban responden dimana hasil deskriptif menunjukkan bahwa auditor yang sedang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung yang sedang diteliti memiliki pengalaman kerja yang relatif sedang. Hal ini disebabkan mayoritas responden yang menjawab pernyataan pada angket untuk variabel pengalaman kerja adalah auditor yang memiliki masa kerja yang relatif cukup dengan banyaknya penugasan audit atau tugas yang pernah ditangani masih relatif sedang.

Pengaruh Perilaku Keberagamaan terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial (t-test) untuk hipotesis kedua, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa model regresi variabel perilaku keberagamaan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.004, hal ini berarti variabel perilaku keberagamaan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor karena memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0.05. Selain itu berdasarkan hasil deskriptif untuk variabel perilaku keberagamaan yang dimiliki auditor eksternal pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung menunjukkan bahwa perilaku keberagamaan yang dimiliki sudah cukup tinggi.

Hasil hipotesis ini menemukan bukti bahwa kinerja auditor yang baik dapat dicapai dengan perilaku keberagamaan yang dimiliki setiap auditor, semakin tinggi perilaku keagamaan seorang auditor maka semakin baik kinerja auditor tersebut. Perilaku keagamaan merupakan perwujudan keyakinan auditor terhadap agama yang dianut, praktek-praktek agama yang sering dilakukan, penghayatan terhadap setiap ajaran agamanya, pengamalan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari, hingga pengetahuan agamanya. Penelitian ini sesuai dengan teori paradigma yang dikemukakan oleh Turner (1999 dalam Agung, 2011) dalam teorinya dikemukakan bahwa dengan nilai-nilai keagamaan yang dimiliki seseorang akan mendorong lahirnya sebuah kesadaran, melalui kesadaran ini akan muncullah intuisi, selanjutnya intuisi akan melahirkan kreatifitas, yang mana kreatifitas seseorang akan meningkatkan kinerja yang dimiliki serta kualitas perusahaan dan organisasi secara keseluruhan.

Kesenjangan antara kehidupan beragama, perilaku sosial yang bertentangan dengan norma agama, kerapuhan etika dan nilai-nilai agama, terjadinya penurunan akhlak mulia, dan kelemahan sendi-sendi moralitas agama, secara nyata turut menciptakan kerawaan dalam kehidupan. Praktik korupsi, kriminalitas, perjudian, perilaku asusila, peredaran narkoba, dan perilaku yang tidak lagi mengindahkan adab kesopanan dan kesantunan merupakan bukti rendahnya kualitas pengetahuan, pemahaman, dan pengamalan terhadap ajaran agamanya (Marwan Sarijo, 2011; 44). Seseorang yang memiliki nilai-nilai keagamaan yang tinggi akan merasakan sesuatu yang “utuh” dalam dirinya dan pekerjaannya, sehingga berefek pada meningkatnya nilai-nilai moral dan kebutuhan akan aktualisasi diri (Khrishnakumar, Neck, 2002 dalam Agung, 2011).

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Perilaku Keberagamaan terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji regresi secara bersama-sama atau simultan (F-test) untuk hipotesis ketiga, diperoleh hasil yang menerangkan bahwa model regresi variabel pengalaman kerja dan perilaku keberagamaan secara bersama-sama mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 8.472 dengan tingkat signifikan sebesar 0.001. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $8.472 > 3,23$, serta tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.01 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel pengalaman kerja dan perilaku keberagamaan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor karena memiliki nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} serta tingkat signifikansi yang kurang dari 0.05.

Untuk mengetahui derajat hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, digunakan analisis korelasi ganda (R). Hasil analisis korelasi ganda (R) adalah sebesar 0.550, berdasarkan hasil tersebut yang kemudian dibandingkan dengan kriteria korelasi menurut Sugiyono (2012) yang terdapat pada bab 3 tabel 3,6, memberikan hasil bahwa secara simultan variabel pengalaman kerja dan perilaku keberagamaan memiliki korelasi atau hubungan yang cukup kuat terhadap variabel kinerja auditor karena berada pada interval antara 0.040 – 0.599. Sedangkan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil uji koefisien determinasi bahwa nilai R square sebesar 0.303 atau 30.3%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen pengalaman kerja dan perilaku keberagamaan secara bersama-sama memberikan pengaruh serta mampu menerangkan perubahan pada kinerja auditor sebesar 30.3%, sedangkan sisanya adalah pengaruh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, rekan kerja, audit fee, ukuran KAP, dan lain-lain adalah sebesar 69.7%.

F. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh pengalaman kerja dan perilaku keberagamaan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung, maka pada akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor yang dihasilkan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Bandung dengan tingkat signifikansi sebesar 0.029.
2. Perilaku keberagamaan berpengaruh terhadap kinerja auditor yang dihasilkan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Bandung dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001.

3. Pengalaman kerja dan perilaku keberagamaan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.000 dalam pengujian regresi secara simultan (*F-test*).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang penulis sampaikan, yaitu:

1. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan serta meneliti lebih jauh pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor, diharapkan dapat menggunakan sampel yang terfokus pada responden yang memiliki masa kerja serta jumlah penugasan yang lebih baik. Penelitian selanjutnya juga sarankan untuk menggunakan populasi yang lebih luas serta sampel yang lebih besar sehingga generalisasi penelitian akan lebih baik. Selain itu bagi penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan variabel penelitian seperti budaya organisasi, rekan kerja, serta *audit fee*.
2. Instrumen penelitian yang dipakai untuk beberapa variabel pada penelitian ini merupakan instrumen yang diadopsi dari penelitian sebelumnya, sehingga kemungkinan terdapat kelemahan yang menyebabkan peneliti salah dalam mempersepsikan maksud yang sebenarnya, untuk itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan instrumen penelitian yang digunakan agar mendekati maksud serta kejadian yang sebenarnya.

Bagi auditor eksternal agar lebih memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja agar lebih optimal. Selain itu auditor eksternal pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung juga diharapkan agar dapat mempertahankan serta meningkatkan, pengetahuan, pemahaman, serta pengamalan terhadap ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat menjauhkan diri dari hal-hal yang dilarang oleh agama sehingga kinerja yang dihasilkan dapat lebih baik dan optimal.

G. Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Renika Cipta.
- Asadi, Nur A. 2010. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya.
- Asih. 2006. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dibidang Auditing di Kantor Akuntan Publik (KAP) Propinsi Jawa Barat*. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Bonner, S.E. 1990. *Experience Effect In Auditing: The Role Of Task-Specific Knowledge*. *The Accounting Review* 65.
- DeAngelo, L.E. 1981. *Auditor Independence, "Low Balling", and Disclose Regulation*. *Jurnal Of Accounting and Economics* 3.
- Goldwasser. 1993. *The Plaintiffs Bar Discusses Auditor Performance*. *Journal Of CPA*.

- Ghozali. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang.
- Hidayat, Komaruddin. 2004. *Agama Di tengah Kemelut*. Jakarta: PT. Mediacita.
- Rahmat, Jalaluddin. 2003. *Psikologi Agama*. Bandung: PT. Mizan Pustaka,
- Sarijo, Marwan. 2011. *Pendidikan Islam dari Masa Kemasa (tinjauan Kebijakan Publik Terhadap Pendidikan Islam di Indonesia)*. Bogor: Yayasan Ngali Aksara Dan Almanar Prees Ciseeng Bogor.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyo, Agung Budi. 2011. Peran Spiritualitas Keagamaan Bagi Akuntan Dalam Lingkungan Organisasi. Jember: Jurnal Review Akuntansi dan Keuangan Volume 1/Nomor 2.
- Widya Saputra, I Gede. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor. Skripsi. Bali: Universitas Udayana Bali.