BAB II

DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Atribusi

Teori atribusi pertama kali diperkenalkan oleh Fritz Heider (1958) dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard Weiner, menurut Heider (1958) dalam Utama & Rohman (2023) melalui kerangka teori atribusinya, perilaku manusia merupakan hasil manifestasi dari dua faktor penentu. Faktor tersebut meliputi dorongan disposisional atau internal yang berasal dari karakteristik diri, serta dorongan situasional atau eksternal yang dipicu oleh kondisi di luar diri individu. Teori atribusi menjelaskan bagaimana individu menafsirkan penyebab suatu peristiwa atau perilaku, baik yang berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal (Putra et al., 2020). Menurut Suartana (2010) dalam Putra et al. (2020) teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar.

2.2 Kinerja Auditor

2.2.1 Definisi Kinerja Auditor

Kinerja berasal dari kata “prestasi kerja”, yang dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, serta bagaimana proses kerja berlangsung (Timor & Hanum, 2023). Menurut Sitorus (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang maupun kelompok orang untuk melakukan suatu hal atau kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang

diharapkannya. Menurut Fachruddin & Rahmasari Rangkuti (2019), kinerja auditor merupakan hasil pekerjaan auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain. Timor & Hanum (2023) berpendapat bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus dicapai dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan standar. Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor merupakan sebuah konsep yang tidak hanya berfokus pada hasil akhir pekerjaan, namun juga mencakup kualitas dari proses yang dijalankan. Kinerja auditor pada hakikatnya adalah manifestasi dari kemampuan seorang profesional dalam menerjemahkan keahlian dan pengetahuannya menjadi *output* kerja yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja auditor merupakan tingkat keberhasilan auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab audit yang tercermin melalui kemampuan dan komitmen professional yang dimiliki auditor.

2.2.2 Indikator Kinerja Auditor

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007), terdapat empat indikator dalam mengukur kinerja auditor, antara lain :

1. Kemampuan

   Indikator ini menggambarkan sejauh mana auditor memiliki kapasitas/kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan audit.

Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing, maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Komitmen Profesional

Indikator ini menunjukkan tingkat keterikatan auditor pada nilai dan standar profesi sehingga pekerjaan audit dilakukan dengan secara sesuai. Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa auditor yang komitmen terhadap profesinya, maka akan loyal terhadap profesinya seperti apa yang dipersepsikan oleh auditor tersebut.

2.3 Religiusitas

2.3.1 Definisi Religiusitas

Religiusitas merupakan sebuah konsep yang kompleks dan bersifat personal, yang tidak hanya terbatas pada aktivitas ritual yang dapat diamati secara lahiriah. Lebih dari itu, religiusitas juga mencakup dimensi internal yang melibatkan keyakinan keyakinan spiritual dan perasaan mendalam yang terjadi di dalam hati individu, yang seringkali menjadi pendorong utama perilaku. Interaksi antara aspek eksternal yaitu praktik ibadah dengan internal yaitu keyakinan inilah yang menegaskan bahwa religiusitas bukanlah konsep tunggal. Oleh karena itu, untuk memahaminya secara komprehensif, terutama dalam konteks profesional seperti auditor, religiusitas harus dipandang sebagai sebuah konstruk multidimensional yang meliputi berbagai sisi dari penghayatan dan pengamalan nilai-nilai keagamaan seorang individu.

Secara etimologi, religiusitas berasal dari kata religi, *religion* (Inggris), *religie* (Belanda), *religio* (Latin), dan *ad-Dien* (Arab). Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), religius berarti bersifat religi atau keagamaan, religi merupakan kepercayaan kepada Tuhan, kepercayaan akan adanya kekuatan adikodrati di atas manusia, maupun kepercayaan. Menurut Zulkarnaen (2017) dalam (Nazah & Nafil, 2021) religiusitas merupakan bagaimana mengekspresikan keyakinan, dan kepercayaan kepada Allah dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Najiyah (2017), religiusitas sering dimaknai sebagai dimensi yang dikenal dengan keyakinan dan dipraktekkan dengan ritual dan bertendensi pada sikap baik atau juga bisa disebut akhlak. Menurut (Kab et al., 2026), religiusitas merupakan sebuah sistem yang terintegrasi dari kepercayaan, gaya hidup, kegiatan spiritual dalam kehidupan, dan mengarah pada nilai-nilai yang paling tinggi. Menurut Rozikan & Zakiy (2019), religiusitas adalah aspek religius yang telah ditanamkan dalam hati seseorang. Makna religiusitas terdiri dari beberapa aspek yang harus dipenuhi sebagai petunjuk tentang cara menjalankan hidup yang benar agar orang dapat mencapai kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Capanna et al. (2013) membagi kategori religiusitas menjadi dua aspek utama yaitu aspek intrinsik, yang menunjukkan komitmen kuat terhadap prinsip agama, dan aspek ekstrinsik yang melihat agama sebagai cara untuk mencapai tujuan dalam kehidupan masyarakat.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa religiusitas merupakah sebuah konsep mendalam yang melampaui sekedar kepercayaan formal terhadap Tuhan atau kekuatan adikodrati. Religiusitas lebih merujuk pada sejauh mana keyakinan tersebut telah benar-benar tertanam dan

terinternasilasi di dalam hati seseorang individu. Pada hakikatnya, religiusitas berfungsi sebagai sebuah panduan hidup komprehensif yang memberikan petunjuk bagi seseorang tentang cara menjalankan hidup yang benar agar dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Lebih lanjut, penghayatan ini dapat dikategorikan menjadi dua aspek utama, yaitu aspek intrinsik yang mencerminkan komitmen kuat pada prinsip agama, dan aspek ekstrinsik yang memandang agama sebagai sarana untuk mencapai tujuan tertentu dalam kehidupan bermasyarakat.

2.3.2 Indikator Religiusitas

1. Religiusitas Intrinsik

   Menurut Hidayatulloh & Mutingatun (2020), religiusitas intrinsik dapat dipahami sebagai sebuah kepercayaan individu yang mendalam, di mana seorang individu memeluk dan mengamalkan ajaran agamanya didorong oleh motivasi internal yang murni. Dalam hal ini, agama dipandang sebagai tujuan akhir itu sendiri, dengan fokus utama untuk memenuhi kebutuhan spiritual, mencari makna hidup, dan membangun hubungan yang tulus dengan Tuhannya. Menurut Ismail (2012), religiusitas intrinsik dapat dipahami sebagai sebuah kondisi di mana seorang individu secara penuh mengintegrasikan ajaran dan nilai-nilai agama yang dianutnya ke dalam seluruh aspek kehidupannya. Hal ini berarti agama tidak hanya menjadi identitas, tetapi telah menjadi landasan utama dalam berperilaku dan mengambil keputusan. Keimanan intrinsik berarti motivasi beriman bersifat murni karena bersumber dari kesadaran internal individu, terlepas dari faktor lain.

2. Religiusitas Ekstrinsik

Menurut Ismail (2012), religiusitas ekstrinsik merupakan individu yang hidup menggunakan atau memanfaatkan agama yang dianutnya. Menurut Allport & Ross (1967) dalam Hidayatulloh & Mutingatun (2020), setiap individu yang memiliki orientasi religiusitas ekstrinsik akan memandang agama secara fungsional. Keyakinan agama tidak dilihat sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai sarana untuk memenuhi berbagai kebutuhan psikologis, seperti memperoleh rasa aman, mencari penghiburan, atau mendapatkan pembenaran atas tindakan diri. Lebih lanjut, Allport & Ross (1967) menjelaskan bahwa religiusitas ekstrinsik digunakan untuk mencapai tujuan saat beragama. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa seorang individu dengan religiusitas ekstrinsik akan tergerak untuk bertindak secara religius terutama ketika ada faktor-faktor eksternal atau duniawi yang memberikan pengaruh atau teknaan pada situasi dan kondisi pribadi yang mereka hadapi.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (1995) komitmen dalam organisasi adalah sebuah konstruk yang mendefinisikan ikatan seorang karyawan dengan perusahaannya. Ikatan ini secara spesifik tecermin dari adanya niat yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen ini juga diwujudkan melalui kesediaan untuk mengerahkan usaha terbaiknya demi kepentingan organisasi. Menurut Prof. Dr. Wibowo, S.E. (2013), komitmen organisasional pada dasarnya adalah sebuah

konsep yang menggambarkan sejauh mana seorang individu merasakan ikatan psikologis dengan organisasinya. Ikatan ini diwujudkan melalui tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan serta adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dan tetap bertahan dalam organisasi tersebut. menyebutkan bahwa komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Spector dalam (Dr. Sopiah, MM., 2008) mengungkapkan bahwa terdapat dua perbedaan konsepsi tentang komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut : (1) Pendekatan pertukaran, di mana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar keseuaian pertukaran yang didasari pandangan, dan (2) Pendeketan Psikologis, di mana pendekatan ini memandang komitmen sebagai keterikatan emosional dan psikologis. Menurut Strees dalam (Dr. Sopiah, MM., 2008) , komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga faktor :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Berdasarkan berbagai perspektif yang telah diuraikan, komitmen organisasi dapat disimpulkan menjadi suatu kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana seorang individu memiliki keterikatan emosional, keyakinan, serta kesediaan untuk berkontribusi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen ini

tercermin dari keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berpartisipasi aktif dalam pencapaian visi perusahaan, serta menunjukkan loyalitas melalui perilaku kerja yang konsisten dan penuh tangung jawab. Dengan kata lain, komitmen organisasi bukan hanya sekadar kesetiaan formal terhadap tempat kerja, melainkan juga mencakup dimensi afektif (keterikatan emosional), normatif (rasa kewajiban moral), dan kontinyu (pertimbangan rasional untuk bertahan) yang secara bersama-sama membentuk dedikasi dan kinerja optimal dalam lingkungan kerja.

2.4.2 Indikator Komitmen Organisasi

1. *Affective Commitment*

   Menurut Luthans (1995), *affective commitment* atau komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional seorang karyawan terhadap organisasinya, yang tercermin melalui perasaan memiliki, keterlibatan aktif, serta identifikasi diri dengan nilai dan tujuan organisasi.

2. *Continuance Commitment*

   Luthans (1995) menyatakan bahwa *continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan merupakan bentuk komitmen yang muncul karena pertimbangan biaya atau kerugian yang mungkin ditanggung karyawan apabila mereka meninggalkan organisasi. Menurut Prof. Dr. Wibowo, S.E. (2013), komitmen berkelanjutan adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya.

3. *Normative Commitment*

Menurut Luthans (1995), *normative commitment* atau komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab atau kewajiban moral yang dirasakan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dr. Sopiah, MM. (2008) menyatakan komitmen normatif muncul dari nilai-nilai yang tertanam dalam diri karyawan, di mana seseorang memilih untuk tetap berada dalam organisasi karena memiliki kesadaran moral bahwa mempertahankan komitmen terhadap organisasi merupakan tindakan yang benar dan patut dilakukan.

2.5 *Ethical Climate*

2.5.1 Definisi *Ethical Climate*

Ethical Climate atau iklim etis merupakan suatu pandangan atau persepsi yang berlaku dalam berbagai tipe organisasi, baik itu di dalam organisasi profesional seperti akuntan maupun pada organisasi nonprofesional. Victor & Cullen (1988) mendefinisikan *ethical climate* sebagai persepsi mengenai norma-norma organisasi yang berlaku dan dianut secara bersama-sama oleh para anggota organisasi untuk mengatasi berbagai masalah yang memiliki komponen moral di dalamnya. Pada umumnya, *ethical climate* sangat menekankan pada wawasan atau pemahaman bersama mengenai perilaku-perilaku yang dapat diterima secara etis, serta bagaimana cara organisasi menangani isu-isu yang berkaitan dengan etika melalui praktik dan prosedur organisasional (Khokhar et al., 2021). Wimbush et al. (1997) menjelaskan bahwa iklim etis organisasi dimaknai sebagai cara para karyawan sebagai sebuah kesatuan dalam menangani dilemma etis dan membuat

keputusan etis. Hal ini didasarkan pada pendekatan normatif terhadap tindakan moral, bukan sekadar berdasarkan pada perasaan maupun sika individual semata. Menurut Falkenberg & Herremans dalam Keikoh (2017), iklim etis dapat digambarkan sebagai sistem informal untuk menyelesaikan problematika etika yang melibatkan individu dan institusi. Pengaruh yang ditimbulkan oleh sistem tak resmi ini diyakini sangat kuat, bahkan mampu melampaui efektivitas pedoman dan standar formal yang dimiliki oleh organisasi.

2.5.2 Indikator *Ethical Climate*

Konsep *ethical climate* (iklim etis) di dalam sebuah organisasi bukanlah suatu konstruksi tunggal, melainkan bersifat multidimensional. Berdasarkan studi fundamental yang dilakukan oleh Victor dan Cullen (1988), iklim etis kerja dapat diukur menggunakan instrumen *Ethical Climate Questionnaire* (ECQ). Pada umumnya iklim etis dapat diklasifikasikan ke dalam lima dimensi atau indikator utama.

1. Instrumental

   Menurut Robbie & Praharjo (2020), instrumental merupakan iklim etis yang mendorong para anggotanya untuk secara spesifik mengutamakan kepentingan diri sendiri maupun kepentingan organisasi.

2. Kepedulian (*caring)*

   Menurut Robbie & Praharjo (2020), kepedulian adalah iklim yang mendorong ketertarikan yang tulus pada kesejahteraan satu sama lain, kepedulian, dan pertimbangan terhadap rekan kerja.

3. Independensi (*independence)*

   Independensi menurut Robbie & Praharjo (2020) adalah iklim yang mendorong keputusan dan tindakan untuk dipandu dengan kuat menurut keyakinan moral pribadi.

4. Aturan *(rules)*

   Merupakan iklim yang menekankan pengambilan keputusan agar dipandu oleh kepatuhan yang ketat terhadap aturan internal, mandat dan peraturan organisasi (Robbie & Praharjo, 2020).

5. Hukum dan Kode *(law and code)*

   Robbie & Praharjo (2020) menjelaskan bahwa hukum dan kode adalah iklim yang mendukung keputusan berdasarkan ketaatan yang ketat pada kode eksternal, seperti peraturan pemerintah, hukum, atau kode etik professional.

2.6 Kerangka Konseptual

Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang merupakan hasil dari kombinasi antara faktor internal yang berasal dari dalam diri individu dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan sekitarnya. Menurut teori ini, individu akan menafsirkan penyebab dari suatu perilaku berdasarkan karakteristik pribadi yang dimiliki maupun kondisi situasional yang dihadapi. Dalam konteks profesi auditor, kinerja auditor tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor internal maupun eksternal yang membentuk cara auditor mengambil keputusan dan melaksanakan tugas audit.

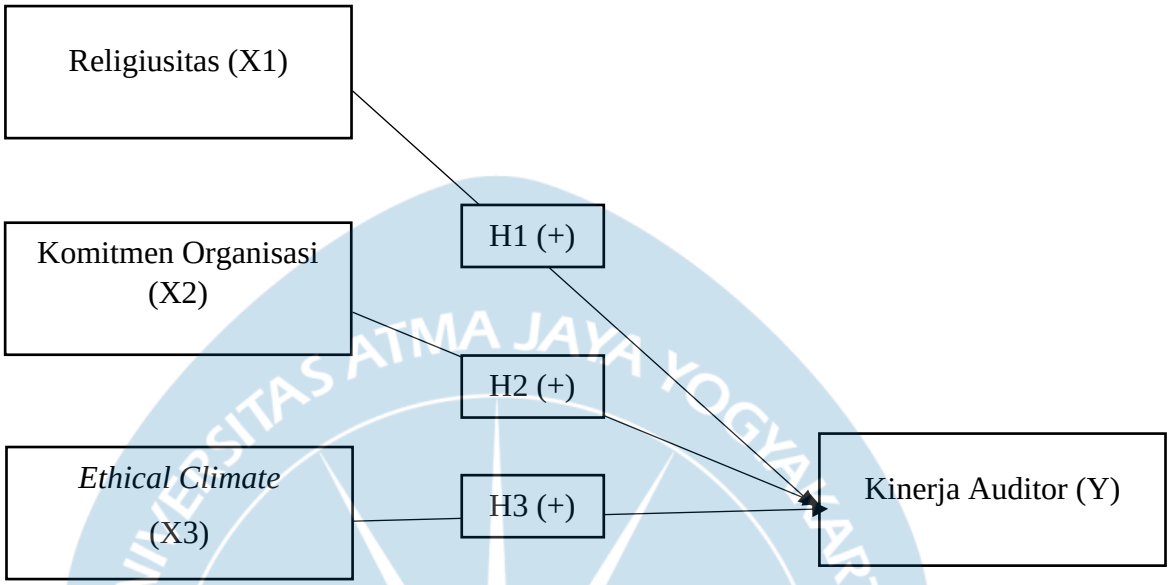
Seorang auditor memiliki berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan proses audit. Beberapa faktor yang berasal dari dalam diri auditor adalah religiusitas dan komitmen organisasi. Kedua variabel tersebut diposisikan sebagai faktor internal dalam teori atribusi karena berkaitan dengan karakteristik, nilai, dan sikap yang dimiliki auditor. Religiusitas merupakan keyakinan dan penghayatan individu terhadap nilai-nilai keagamaan yang dapat membentuk perilaku etis dalam menjalankan profesinya. Auditor yang memiliki religiusitas yang tinggi cenderung menjadikan nilai-nilai keagamaan sebagai pedoman dalam bertindak sehingga terdorong untuk bersikap jujur, bertanggung jawab, dan menjaga integritas dalam melaksanakan tugas audit. Dengan demikian, religiusitas dipandang sebagai faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja auditor melalui pembentukan nilai moral dan perilaku individu.

Selain religiusitas, komitmen organisasi juga merupakan faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja auditor. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan, loyalitas, serta rasa tanggung jawab auditor terhadap organisasi tempatnya bekerja. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki rasa memiliki terhadap organisasi sehingga terdorong untuk melaksanakan tugas audit dengan penuh tanggung jawab, mematuhi kebijakan organisasi, serta berupaya memberikan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, dalam perspektif teori atribusi, komitmen organisasi dipandang sebagai karakteristik internal yang dapat memengaruhi perilaku auditor dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain faktor yang berasal dari dalam diri auditor, kinerja auditor juga dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam teori atribusi, faktor eksternal merupakan kondisi situasional yang dapat mempengaruhi perilaku individu ketika melaksanakan pekerjaannya. *Ethical climate* dipandang sebagai faktor eksternal atau situasional yang dapat memengaruhi perilaku auditor dalam menjalankan tugasnya. *Ethical climate* menggambarkan persepsi Bersama dalam organisasi mengenai nilai, norma, dan standar etika yang berlaku dalam lingkungan kerja. Iklim etis ini memberikan pedoman bagi anggota organsiasi mengenai bagaimana suatu permasalahan atau dilemma etika seharusnya disikapi dan diselesaikan. Dalam praktik audit, auditor tidak hanya dipengaruhi oleh nilai moral pribadi maupun komitmennya terhadap organisasi, tetapi juga oleh lingkunagn kerja yang membentuk standar perilaku professional. Lingkungan organisasi yang memiliki *ethical climate* yang kuat akan mendorong auditor untuk bertindak sesuai dengan prinsip etika profesi, menjaga integritas, serta melaksanakan tugas audit secara objektif dan bertanggung jawab.

Religiusitas, komitmen organisasi, dan *ethical climate* merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Secara bersama-sama, ketiga variabel ini memperkuat niat auditor untuk berkinerja dengan lebih unggul, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja audit yang lebih berkualitas, objektif, dan dapat dipercaya. Berikut merupakan gambaran kerangka konseptual dari penelitian ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang meneliti kinerja auditor telah dilaksanakan oleh beberapa peneliti dengan menggunakan variabel penelitian serta periode waktu yang berbeda-beda. Penelitian terdahulu tersebut perlu disertakan untuk memberikan acuan teoritis dan konteks empiris yang akan digunakan sebagai perbandingan dalam penelitian ini. Berikut merupakan ringkasan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil Penelitian
1	Galih Chandra Kirana et al. (2024)	**Variabel Dependen (Y) :** Kinerja Auditor **Variabel Independen (X) :** 1. Komitmen Organisasi (X1) 2. Ambiguitas Peran (X2) 3. Profesionalisme (X3)	Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan	1. Komitmen Organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Auditor. 2. Ambiguitas Peran berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. 3. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.
2	Fachruddin SE, M.Si, Ak, CA, CPA & Rahmasari Rangkuti (2019)	**Variabel Dependen (Y) :** Kinerja Auditor **Variabel Independen (X) :** 1. Independensi (X1) 2. Profesionalisme (X2) 3. Komitmen Organisasi (X3)	Kantor Akuntan Publik di Kota Medan	1. Independensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor. 2. Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor. 3. Komitmen Organisasi

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil Penelitian
				berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor.
3	Andini et al. (2019)	**Variabel Dependen (Y) :** Kinerja Auditor **Variabel Independen (X) :** 1. *Locus of Control* (X1) 2. Gaya Kepemimpinan (X2) 3. Komitmen Organisasi (X3)	BPKP Perwakilan Sumatera Utara	1. *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. 3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.
4	Jaffar et al. (2022)	**Variabel Dependen (Y) :** *External Auditors' Performance* **Variabel Independen (X) :** 1. *Data Analytics Competency* (X1)	Mahasiswa Akuntansi tahun akhir di satu Universitas Swasta di Malaysia.	1. *Data Analytics Competency* berpengaruh positif terhadap *External Auditors' Performance* 2. *Religiosity* berpengaruh signifikan terhadap *External*

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil Penelitian
		2. *Religiosity* (X2)		*Auditors' Performance*
5	Munir et al. (2023)	**Variabel Dependen (Y) :** Kinerja Karyawan **Variabel Independen (X) :** 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Religiusitas (X2) 3. Kepemimpinan (X3) 4. Lingkungan Kerja (X4)	Karyawan	1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6	Hidayah (2018)	**Variabel Dependen (Y) :** Kinerja Karyawan **Variabel Independen (X) :** 1. Kecerdasan Emosional (X1)	Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta	1. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor 2. Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil Penelitian
		2. Kecerdasan Spiritual (X2) 3. Kecerdasan Intelektual (X3) 4. Independensi (X4) 5. Rekan Kerja (X5) 6. Etika Profesi (X6)		terhadap Kinerja Auditor 3. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor 4. Independensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor 5. Rekan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor 6. Etika Profesi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
7	(Wulantika & Hartono, 2025)	**Variabel Dependen (Y) :** Kinerja **Variabel Independen (X) :** 1. Kecerdasan Emosional (X1) 2. Kecerdasan Spiritual (X2)	Guru Sekolah Dasar Negeri di Jawa Barat	1. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja.
8	(Krisnawati & Sumarno, 2024)	**Variabel Dependen (Y) :** Kinerja	Pegawai Kantor Kementrian Agama	Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja.

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil Penelitian
		Variabel Independen (X) : Religiusitas (X1)	Kota Samarinda	
9	(Parboteeah et al., 2024)	**Variabel Dependen (Y) :** Kinerja **Variabel Independen (X) :** *Ethical Climate* (X1)	46 Negara	*Ethical Climate* tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
10	(Suryosukmono & Widodo, 2020)	**Variabel Dependen (Y) :** Kinerja **Variabel Independen (X) :** 1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Iklim Etika (X2)	Karyawan Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk	1. Kepuasan Kerja bepengaruh langsung secara positif terhadap kinerja. 2. Iklim Etika berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja.

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Auditor

Kinerja auditor tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi teknis, tetapi juga oleh kemampuan auditor dalam mempertahankan integritas, objektivitas, dan skeptisisme professional, terutama ketika menghadapi dilema etika maupun tekanan dari pihak klien. Dalam menjalankan mandat kepercayaan

publik, auditor sering dihadapkan pada situasi yang menguji independensi serta komitmen etis mereka. Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dan kode etik profesi memang berfungsi sebagai pedoman eksternal, namun pada akhirnya kepatuhan terhadap standar tersebut sangat dipengaruhi oleh mekanisme pengendalian yang berasal dari dalam diri auditor. Dalam hal ini, religiusitas dipandang sebagai salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Nilai-nilai keagamaan dapat memberikan pedoman bagi auditor untuk bertindak jujur, adil, dan bertanggung jawab dalam setiap aktivitas profesionalnya, sekaligus membantu auditor menjaga stabilitas diri dan ketenangan psikologis ketika menghadapi tekanan pekerjaan.

Menurut Teori Atribusi, perilaku/kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu (faktor internal) maupun faktor yang berasal dari lingkungan (faktor eksternal). Dalam penelitian ini, religiusitas diposisikan sebagai faktor internal yang dapat memengaruhi perilaku auditor dalam melaksanakan tugas audit. Auditor yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung menjadikan nilai-nilai keagamaan sebagai pedoman dalam bertindak sehingga lebih terdorong untuk bersikap jujur, bertanggung jawab, dan menjaga integritas selama proses audit berlangsung. Nilai-nilai tersebut juga mendorong auditor untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar profesi dan kode etik yang berlaku sehingga proses audit dapat dilaksanakan secara lebih cermat, bertanggung jawab, dan menghasilkan kinerja auditor yang optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi religiusitas yang dimiliki auditor, maka semakin besar kecenderungan auditor untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas audit. Hal

ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Munir et al. (2023) dan Jaffar et al. (2022), penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa kecerdasan spiritual atau religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, serta hasil penelitian terdahulu yang bervariasi, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_1 : Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.8.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Luthans (1995) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini tercermin melalui keterikatan individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk berusaha secara maksimal demi kemajuan organisasi, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan yang dimiliki organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterlibatan dan kesetiaan individu terhadap organisasi yang mendorong mereka untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara positif dalam pekerjaannya.

Dalam konteks profesi auditor, komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana auditor memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, serta pertimbangan rasional untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya, karena mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk mendukung keberhasilan organisasi serta melaksanakan

tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Komitmen tersebut juga mendorong auditor untuk melaksanakan tugas audit sesuai dengan aturan dan kebijakan organisasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Dengan adanya keterikatan dan tanggung jawab tersebut, auditor akan berupaya memberikan kinerja terbaiknya dalam menjalankan proses audit sehingga dapat menghasilkan kinerja auditor yang optimal.

Menurut Teori Atribusi, komitmen organisasi dapat diposisikan sebagai faktor internal karena mencerminkan keterikatan, loyalitas, dan rasa tanggung jawab auditor terhadap organisasi tempatnya bekerja. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk melaksanakan tugas audit secara sungguh-sungguh, mematuhi kebijakan organisasi, serta menjaga reputasi organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan standar profesi. Kondisi tersebut mendorong auditor untuk bekerja secara lebih bertanggung jawab, disiplin, dan konsisten dalam menyelesaikan penugasan audit. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki auditor, maka semakin besar kecenderungan auditor untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas audit. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fachruddin SE, M.Si, Ak, CA, CPA & Rahmasari Rangkuti (2019) dan Andini et al. (2019), penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, serta perbedaan hasil dari penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.8.3 Pengaruh *Ethical Climate* Terhadap Kinerja Auditor

Ethical climate merupakan persepsi bersama dalam organisasi mengenai nilai, norma, dan standar etika yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku dan mengambil keputusan. Iklim etis mencerminkan bagaimana organisasi menekankan pentingnya integritas, kejujuran, serta kepatuhan terhadap prinsip moral dalam setiap aktivitas kerja. Dalam organisasi yang memiliki *ethical climate* yang baik, individu akan memperoleh arahan yang jelas mengenai perilaku yang dianggap benar serta bagaimana menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan dilema etika di lingkungan kerja.

Dalam konteks profesi auditor, keberadaan *ethical climate* menjadi faktor penting karena auditor sering dihadapkan pada tekanan pekerjaan, konflik kepentingan, maupun dilema etika selama proses audit berlangsung. Lingkungan kerja yang menekankan nilai-nilai etika akan mendorong auditor untuk bertindak secara objektif, menjaga independensi, serta mematuhi standar audit yang berlaku sehingga mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, apabila lingkungan organisasi tidak memiliki iklim etis yang kuat, auditor berpotensi mengalami ketidakjelasan dalam menentukan tindakan yang tepat ketika menghadapi permasalahan etika dalam pekerjaannya.

Fenomena tersebut dapat dijelaskan melalui teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku individu merupakan hasil dari kombinasi antara faktor internal yang

berasal dari dalam diri individu dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan sekitarnya. Dalam penelitian ini, *ethical climate* diposisikan sebagai faktor eksternal atau situasional yang dapat memengaruhi perilaku auditor. Lingkungan organisasi yang memiliki iklim etis yang kuat akan memberikan tekanan normatif sekaligus pedoman perilaku bagi auditor dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya standar etika yang jelas di dalam organisasi, auditor akan terdorong untuk melaksanakan tugas audit secara lebih baik sehingga dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, semakin baik *ethical climate* yang terbentuk dalam suatu organisasi, maka semakin besar pula kemungkinan auditor untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suryosukmono & Widodo (2020), penelitian tersebut menyatakan bahwa *ethical climate* atau iklim etika berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_3 : *Ethical Climate* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor