

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMITMEN
PROFESIONAL DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP
KINERJA INTERNAL AUDITOR DENGAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(STUDI EMPIRIS PADA INSPEKTORAT PEMERINTAHAN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU)**

Benni Sumarman

¹Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Batam
benni.sumarman@univbatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional pada inspektorat pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau, (2) Pengaruh Komitmen Profesionalisme terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional pada inspektorat pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau, (3) Pengaruh Locus of control terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional pada inspektorat pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau, (4) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja internal auditor pada inspektorat pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau, (5) Pengaruh Komitmen Profesionalisme terhadap Kinerja internal auditor pada inspektorat pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau, (6) Pengaruh Locus of control terhadap Kinerja internal auditor pada inspektorat pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau dan (7) Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja internal auditor pada inspektorat pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau. Populasi penelitian ini adalah internal auditor pada inspektorat pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau sebesar 102 internal auditor. Sampel sama seperti populasinya yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 102 responden. Metode pengumpulan data dengan metode kuesioner. Uji coba instrument menggunakan metode uji coba terpakai. Uji validitas menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan path analysis. Hasil penelitian bahwa antara Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, Locus of Control dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Internal Auditor pada Inspektorat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, Locus of control, Gaya kepemimpinan transformasional, kinerja internal auditor.

PENDAHULUAN

Pengawasan intern pemerintah merupakan salah satu fungsi manajemen pemerintahan yang penting dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik

(good governance) yang efisien, efektif, bersih dan bertanggung jawab. Inspektorat yang bertugas melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah dan melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dalam melakukan pengawasan terhadap organisasi perangkat daerah pada Pemerintah Daerah di wilayah Kepulauan Riau, Inspektorat melakukan pengawasan yang terbagi atas audit, monitoring, review dan evaluasi sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan, yang terdiri dari: Pemeriksaan Reguler dimana aspek yang diperiksa meliputi kebijakan daerah aspek kelembagaan, aspek pegawai daerah, aspek keuangan daerah dan aspek barang daerah, pemeriksaan khusus karena adanya pengaduan atau laporan dari masyarakat atau permintaan bantuan pemeriksaan dari pihak luar, selain itu juga ada audit untuk tujuan tertentu yaitu audit barang dan jasa, dimana audit dilakukan khusus atas pengadaan barang atau jasa pemerintah, Evaluasi dilakukan terhadap Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Monitoring dilakukan terhadap inventarisasi barang habis pakai, dan Review dilakukan terhadap Pemerintah Daerah Laporan Keuangan dan Rencana Kerja dan Anggaran.

Memasuki era otonomi dan desentralisasi, sebagian besar tugas, fungsi, dan wewenang Pemerintah Pusat beralih ke Pemerintah Daerah termasuk keuangan, sumber daya manusia, dan infrastruktur. Peralihan tersebut memberikan peran kepada Inspektorat di daerah yang memegang posisi strategis sebagai pendorong terwujudnya good governance. Untuk mencapai hal tersebut, aparat pengawas perlu menjalankan peran dan fungsinya sesuai dengan misi yang diembannya. Dengan demikian harapan masyarakat akan transparansi, integritas, akuntabilitas, keadilan, tanggung jawab dan kebebasan dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam pengisian otonomi daerah dapat terwujud.

Kinerja auditor internal yang baik akan menghasilkan hasil audit yang sesuai dengan kaidah audit internal, sehingga menghasilkan hasil audit yang andal atau bebas dari kesalahan dan penyimpangan dalam penyajiannya. Peran seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam mempengaruhi bawahannya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi yang dalam konteks ini gaya kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang melebihi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, adapun komitmen dan karakteristik kepribadian yang terdapat dalam diri masing-masing auditor internal dimana komitmen dan karakteristik kepribadian tersebut menjadi aturan bagi setiap gerak dan langkah internal dalam menanamkan komitmen dan karakteristik kepribadian pada masing-masing auditor internal. Auditor dalam situasi penugasan audit yang kompleks akan dipengaruhi oleh karakteristik locus of control. Ciri-ciri locus of control adalah terkendali dan tidak akan mudah cemas dan tergesa-gesa dalam mengambil suatu tindakan. Dalam hal ini kemungkinan besar auditor akan mengambil keputusan yang lebih independen, dengan menggunakan locus of control perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian auditor internal terhadap hasil mereka ketika dikendalikan secara internal atau eksternal. Auditor internal yang merasakan pengendalian internal merasa bahwa secara individu mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau upaya mereka sendiri.

Komitmen profesional dapat diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai-nilai profesi termasuk nilai

moral dan etika. Auditor dengan komitmen profesional yang tinggi akan berperilaku selaras dengan kepentingan publik dan tidak akan merusak profesionalismenya. Sebaliknya auditor dengan komitmen profesional yang rendah akan berpotensi untuk berperilaku disfungsional (misalnya mengutamakan kepentingan klien). Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang mengakui organisasi dan terikat pada tujuannya. Ini merupakan sikap kerja yang penting karena auditor yang berkomitmen akan menunjukkan kemauan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Semakin tinggi derajat komitmen auditor internal, semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut::

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh langsung terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Internal Auditor??
2. Apakah Komitmen Profesional mempengaruhi langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional Internal Auditor?
3. Apakah Locus of Control mempengaruhi langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional Internal Auditor?
4. Apakah Komitmen Organisasi mempengaruhi langsung Kinerja Internal Auditor?
5. Apakah Komitmen Profesional mempengaruhi langsung Kinerja Internal Auditor?
6. Apakah Locus of Control mempengaruhi langsung Kinerja Internal Auditor?
7. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi langsung Kinerja Internal Auditor?

KERANGKA TEORI PENELITIAN

Agency Theory

Agency Theory adalah cabang dari teori permainan yang mempelajari desain kontrak untuk memotivasi agen rasional untuk bertindak atas nama prinsipal ketika kepentingan agen akan bertentangan dengan prinsipal (Scott, 2009). Agency theory menggunakan tiga asumsi sifat manusia, yaitu self-interest, bounded rationality, dan risk averse (Eisenhardt dalam Siagian, 2011).

Dari pendapat para ahli di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa teori keagenan merupakan konsep dasar kinerja auditor. Pemerintah bertindak sebagai agen yang memiliki kewajiban untuk melaporkan, menyajikan informasi dan bertanggung jawab untuk mengungkapkan segala kegiatan kepada prinsipal. Bentuk akuntabilitas ini memerlukan audit untuk memastikan kesesuaian antara kondisi dan kriteria. Kinerja auditor yang baik diperlukan untuk menghasilkan hasil audit yang berkualitas.

Internal Auditor

Audit internal adalah aktivitas konsultasi dan asuransi yang independen dan objektif yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola (Reding, et al, 2013).

Di masa lalu, fokus utama peran auditor internal adalah sebagai 'watchdog' dalam organisasi sedangkan di masa sekarang dan masa depan, proses audit internal telah bergeser menjadi konsultan internal yang memberikan masukan berupa pemikiran perbaikan atas sistem yang ada dan bertindak sebagai katalis (Effendi, 2009). Peran 'watchdog' membuat auditor internal kurang disukai oleh unit organisasi lainnya. Auditor internal sering dipandang sebagai pencari kesalahan. Setiap kegiatan audit yang dilakukan seolah-olah hanya bertujuan untuk mencari temuan sebanyak-banyaknya. Selain itu, auditor juga dianggap ahli dalam hal pengendalian dan kepatuhan tetapi tidak dalam hal-hal yang berkaitan dengan organisasi bisnis. Bagi organisasi, selain menjaga pengendalian dan ketaatan terhadap kegiatan operasional organisasi, auditor internal juga memberikan nilai tambah berupa rekomendasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan sejumlah pendapat para ahli mengenai pengertian auditor internal dalam hal ini dikaitkan dengan inspektorat sebagai pejabat pengendalian internal pemerintah, dapat disimpulkan bahwa auditor internal bertindak sebagai penilai independen untuk meninjau operasi, menentukan apakah atau tidak menjaga organisasi. kekayaan, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, melakukan audit untuk kepentingan pengurus organisasi yang bersangkutan dan segala hal yang berkaitan dengan pengelolaan organisasi dan risiko terkait dalam menjalankan organisasi dalam hal ini pemerintah daerah.

Kinerja

Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas kerja individu atau kelompok dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar prosedur operasi, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014).

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai pekerjaan yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan jangka waktu tertentu, yaitu: (1) kualitas kerja, yaitu kualitas penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasarkan segala kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor; (2) kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan pemeriksa, serta kemampuan pemanfaatan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) ketepatan waktu, yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia (Goldwasser, 1993 dalam Sari et al, 2014).

Dari beberapa pendapat ahli mengenai kinerja auditor internal di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor internal merupakan pencapaian suatu kegiatan/program/kebijakan seorang auditor internal dalam mewujudkan maksud, tujuan, misi dan visi organisasi dengan indikator kinerja: kualitas, kuantitas berdasarkan ketepatan waktu, efektivitas biaya, dengan mempertimbangkan pengawasan (kebutuhan pengawasan) dan dampak interpersonal auditor internal.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan adalah cara kepemimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahan sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan

kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi mungkin tidak disukai (Luthans, 2012).

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang bersifat individual dan memiliki kharisma (Robbins & Judge, 2013). Kepemimpinan transformasional melibatkan pengikut yang menginspirasi untuk berkomitmen pada visi bersama yang memberi makna pada pekerjaan mereka sementara juga secara bersamaan bertindak sebagai panutan yang membantu pengikut mengembangkan potensi mereka dan melihat masalah mereka sendiri dari perspektif baru. Pemimpin transformasional dapat menghasilkan perubahan organisasi dan hasil kinerja yang signifikan karena bentuk kepemimpinan mendorong tingkat motivasi intrinsik, kepercayaan, komitmen, dan loyalitas yang lebih tinggi dari bawahan (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2011).

Pemimpin transformasional mengubah dan memotivasi pengikut dengan membuat mereka lebih sadar akan pentingnya hasil pekerjaan, mendorong mereka untuk memprioritaskan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional menghubungkan kekuatan posisi untuk menanggapi kebutuhan para pengikut. Dalam gaya ini, visi pemimpin harus disampaikan kepada pengikut. Visi ini terkadang membutuhkan perubahan dalam organisasi. Gaya ini menjadi semakin penting karena tuntutan organisasi untuk berubah di dunia globalisasi saat ini. Penting bagi para pemimpin transformasional untuk memotivasi para pengikut mengenai visi mereka.

Dari pendapat para ahli di atas, gaya kepemimpinan transformasional yang dapat dicapai adalah pemimpin menginspirasi pengikut untuk berkomitmen pada visi bersama yang memberi makna pada pekerjaan mereka sekaligus juga berperan sebagai panutan yang membantu pengikut mengembangkan potensi mereka dan melihat masalah mereka sendiri dari sudut pandang baru. perspektif untuk mencapai tujuan dengan indikator pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian individu.

Locus of Control

Locus of control merupakan salah satu faktor yang menentukan perilaku individu. Orang yang memiliki locus of control internal memiliki keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan, keberhasilan disebabkan oleh dirinya sendiri sedangkan orang yang memiliki locus of control eksternal memiliki anggapan bahwa faktor-faktor yang ada di luar dirinya akan mempengaruhi apa yang terjadi dalam hidupnya, seperti kesempatan dan keberuntungan (Rotter, 1966 dalam Ghufroon & Risnawita, 2010). Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian yang diartikan sebagai keyakinan individu untuk mampu mengendalikan nasibnya sendiri. Hasil yang dicapai oleh individu yang memiliki locus of control internal dianggap berasal dari aktivitas mereka. Sedangkan bagi individu yang memiliki external locus of control menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikendalikan dari keadaan sekitar (Kreitner & Kinicki, 2014).

Seseorang yang memiliki locus of control internal akan melihat dunia sebagai sesuatu yang dapat diprediksi, dan perilaku individu berperan di dalamnya.

Pada individu yang memiliki locus of control eksternal, mereka akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diprediksi, serta mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan berperan di dalamnya.

Dari pendapat ahli yang dikemukakan di atas, locus of control dapat disintesis sebagai salah satu variabel kepribadian, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu bahwa mereka bertanggung jawab atas konsekuensi perilaku terhadap kemampuan untuk mengendalikan nasib sendiri. Locus of control internal dengan indikator seperti kerja keras, inisiatif, berusaha mencari solusi, berpikir efektif, dan memiliki persepsi sukses. Sedangkan Locus of control eksternal memiliki indikator tidak bekerja keras, kurang inisiatif, mengharap faktor eksternal, kurang pemecahan masalah.

Komitmen Profesional

Komitmen profesional dapat diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai-nilai profesi termasuk nilai moral dan etika (Modway et al., dalam Intiyas, et al, 2010). Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu terhadap profesi yang dirasakan oleh individu tersebut (Larkin dalam Wibowo, 2018).

Komitmen profesional merupakan tanggung jawab, ikatan, loyalitas, pengorbanan, keterlibatan seorang individu dalam organisasinya. Komitmen juga menjadi acuan dalam menjalankan pekerjaan, hal ini dikarenakan jika kita memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi kita, maka kita akan menjaga sikap dalam mengambil tindakan. Komitmen profesional pada dasarnya dapat menjadi ide yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja.

Komitmen profesional digambarkan sebagai format fokus karir pada komitmen kerja yang menekankan pentingnya suatu profesi dalam kehidupan seseorang. Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individu dengan profesinya. Individu dengan komitmen profesional yang tinggi ditandai dengan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi terhadap tujuan profesional, keinginan untuk melakukan yang terbaik atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday et al dalam Faisal, 2010).

Auditor dengan komitmen profesional yang tinggi akan berperilaku selaras dengan kepentingan publik dan tidak akan merusak profesionalismenya. Sebaliknya auditor dengan komitmen profesional yang rendah akan berpotensi untuk berperilaku disfungsional (misalnya mengutamakan kepentingan klien). Dengan demikian dalam penelitian ini diprediksi bahwa auditor dengan komitmen profesional yang tinggi akan mempertahankan perilaku menyimpang dibandingkan dengan auditor dengan komitmen profesional yang rendah. Auditor dengan keyakinan yang kuat dan berpegang pada standar profesional akan menghindari perilaku tidak etis seperti menghapus salah saji dari laporan keuangan. Dari pendapat ahli yang dikemukakan di atas dapat disintesis komitmen profesional adalah tingkat tanggung jawab, ikatan, loyalitas, pengorbanan, keterlibatan individu

dalam profesi untuk menghasilkan kinerja dengan indikator hubungan dengan sesama profesional, kebutuhan untuk mandiri, kepercayaan pada aturan sendiri atau profesi dan dedikasi untuk profesi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana seorang individu memihak organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2016). Komitmen auditor terhadap organisasinya merupakan loyalitas auditor terhadap organisasinya, selain itu menumbuhkan loyalitas dan mendorong keterlibatan auditor dalam pengambilan berbagai keputusan. Oleh karena itu komitmen akan menimbulkan rasa memiliki bagi auditor terhadap organisasi (Wibowo, 2018). Komitmen Organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bersama organisasi (Mathis & Jackson, 2012). Komitmen organisasi adalah tingkat intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya dan tingkat keterlibatannya dalam organisasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi untuk mencapai kepentingan organisasi dan untuk mempertahankan posisinya sebagai anggota organisasi (Yanti, 2011).

Dari pendapat ahli yang dikemukakan di atas dapat disintesis komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis individu dalam organisasi dari hasil identifikasi diri dengan tujuan organisasi dan nilai-nilai yang mempengaruhi keputusan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan untuk mencapai kinerja dengan indikator afektif. komitmen, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Hipotesis

- H₁: Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Inspektorat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau.
- H₂: Komitmen profesional berpengaruh langsung terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Inspektorat pada Inspektorat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau.
- H₃: *Locus of control* berpengaruh langsung terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Inspektorat pada Inspektorat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau.
- H₄: Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja internal auditor pada Inspektorat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau.
- H₅: Komitmen profesional berpengaruh langsung terhadap kinerja internal auditor pada Inspektorat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau.
- H₆: *Locus of control* berpengaruh langsung terhadap kinerja internal auditor pada Inspektorat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau.
- H₇: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja internal auditor pada Inspektorat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian kuantitatif. Untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun, maka variabel-variabel yang terkait diperiksa.

Variabel-variabel tersebut adalah komitmen organisasi, komitmen profesional, locus of control, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja auditor internal. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dilakukan melalui penelitian lapangan melalui kuesioner.

Variabel Independen

Yang dimaksud dengan kinerja operasional auditor internal pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau adalah Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Efektivitas Biaya dan Kebutuhan Pengawas.

Variabel Intervening

Pengertian gaya kepemimpinan transformasional operasional di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau adalah Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasi, Stimulasi Intelektual dan Pertimbangan Individu.

Variabel Dependen

Pengertian Komitmen Operasional Organisasi di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau adalah Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif. Yang dimaksud dengan Komitmen Profesional operasional di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau adalah pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kebutuhan untuk mandiri, kepercayaan pada aturan profesional dan hubungan sesama profesional. Pengertian Locus of Control operasional di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau adalah locus of control internal dan eksternal.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 102 Auditor Internal yang bekerja di Inspektorat Kota, Kabupaten dan Provinsi pada Pemerintah Kepulauan Riau, terdiri dari Auditor Internal pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Pemerintah Kota Batam & Tanjungpinang, dan Bintan, Karimun, Natuna, Lingga, dan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh auditor internal dari inspektorat di Provinsi Kepulauan Riau. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel.

Uji Kualitas Data

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur (Rumengan & Khaddafi, 2015). Sebelum kuesioner disebarakan secara menyeluruh, penulis melakukan uji validitas dengan sampel sebanyak 30 responden, dengan hasil sebagai berikut::

Validity Test Result

Variable	r _{count}	r _{table}	remarks
Kinerja Internal Auditor	0,479 -	> 0,361	VALID
Gaya Kepemimpinan	0,383 –		
Komitmen Organisasi	0,454 –		
Komitmen profesional	0,465 –		

<i>Locus of Control</i>	0,389 –		
-------------------------	---------	--	--

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau reliabel (Rumengan & Kaddafi, 2015). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu.

Hasil uji reliabilitas untuk 30 sampel sebelum kuesioner disebarakan secara keseluruhan adalah sebagai berikut::

Reliability Test Result

Variable	Cronbach's	Reliability	remarks
Kinerja Internal Auditor	0.768	> 0,600	Reliable
Gaya Kepemimpinan	0.860		
Komitmen Organisasi	0.860		
Komitmen profesional	0.764		
<i>Locus of Control</i>	0.868		

HASIL DAN ANALISIS

Deskripsi Data Penelitian

The data in this study were collected by distributing questionnaires to internal auditors in this case the inspectorate in the Riau Islands Province which consists of Batam City, Tanjungpinang City, Karimun Regency, Bintan Regency, Natuna Regency, Lingga Regency, Anambas Islands Regency and Riau Islands Province by using Google docs that are sent via email, WhatsApp and also use hardcopy. Data collection starts from 25 June - 16 July 2018 as many as 102 questionnaires with a 95% return rate totaling 97 questionnaires. The rate of return of the questionnaire in this study is presented in the table. Based on the table shows the results regarding the number of questionnaires distributed (samples), the rate of return of questionnaires and unprocessed questionnaires and questionnaires that can be processed. The rate of return of 95% is due to the time and distance factor of each area of the respondent with the location of the author.

Response Rate

	remarks	total
1	Distributed Questionnaires	102
2	Returned Questionnaires	96
3	Questionnaires that cannot be	0
4	Response Rate	95%

Uji Asumsi Klasik

Uji Linearitas

Uji linieritas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, hubungan antar variabel linier atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan SPSS Statistics 22.0 for Windows melalui uji linieritas diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Linearitas

	Correlation	Sig	Deviation from	Criteria
1 st structural (X ₁ , X ₂ , X ₃ to Y ₂)				
1	X ₁ – Y ₂	0.363	Sig>0.05	Linear
2	X ₂ – Y ₂	0.400		Linear

3	$X_3 - Y_2$	0.721		Linear
2 nd structural (X_1, X_2, X_3, Y_2)				
4	$X_1 - Y_1$	0.108		Linear
5	$X_2 - Y_1$	0.736		Linear
6	$X_3 - Y_1$	0.481		Linear
7	$Y_2 - Y_1$	0.369	Linear	

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah linier.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan 1-Sample Kolmogorov-Smirnov pada SPSS Statistics 22.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

**Normality test 1st Structure Result
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.02301772
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.066
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, nilai Kolmogorov-Smirnov Z dari Asymp Sig. (2-tailed) 0,199 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Normality test 2nd Structure Result
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.40948983
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.062
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, nilai Kolmogorov-Smirnov Z dari Asymp Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflating Factor). Jika nilai VIF kurang dari 5 dan atau nilai tolerance > 0,01, maka tidak

terjadi multikolinieritas antar variabel independen dan sebaliknya. Berdasarkan uji multikolinieritas yang telah dilakukan untuk Regresi Struktur 1 (X1, X2, X3 hingga Y2) dan Struktur 2 (X1, X2, X3, Y2 hingga Y1) diperoleh hasil sebagai berikut:

Multicollinearity Test 1st Structure Result
Coefficients^a

Model	Unstandardi		Standardi	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std.	Beta			Toleran	VIF
1 (Constant)	19.	7.278		2.66	.009		
Komitmen Organisasional	.11	.143	.285	2.82	.013	.952	1.050
Komitmen Profesional	.42	.184	.234	2.30	.024	.975	1.026
Locus of Control (X ₃)	.14	.119	.129	2.24	.017	.944	1.060

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y₂)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas untuk 1st Structure dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Komitmen Organisasional (X1), Komitmen Profesional (X2) dan *Locus of Control* (X3) berada dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 5).) dan nilai toleransi ketiga variabel tersebut diatas 0,01 (>0,01) sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan tidak terpengaruh oleh multikolinieritas..

Coefficients^a

Model	Unstandardize		Standardi	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std.	Beta			Toleran	VIF
1 (Constant)	27.60	5.560		4.96	.000		
Komitmen Organisasional	.084	.105	.085	.798	.427	.945	1.058
Komitmen Profesional (X ₂)	.065	.139	.050	.465	.643	.921	1.085
Locus of Control (X ₃)	.045	.088	.055	.509	.612	.928	1.078
Gaya Kepemimpinan	.059	.077	.082	.765	.446	.929	1.076

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor Internal (Y₂)

Multicollinearity Test 2nd Structure Result

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas untuk 2nd Structural dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Komitmen Organisasi (X1), Komitmen Profesional (X2), Locus of Control (X3), dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y2) berada dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 5) dan nilai toleransi ketiga variabel tersebut diatas 0,01 (>0,01) sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan tidak terpengaruh oleh multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik tidak heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser pada Struktur 1 (X1, X2, X3 terhadap Y2):

**Heteroscedasticity Test 1st Structure Result
 Coefficients^a**

Model	Unstandard		Standardi	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	4.89	3.675		1.33	.18
Komitmen Organisasional	.055	.072	.082	.768	.44
Komitmen Profesional	.062	.093	.070	.671	.50
Locus of Control (X ₃)	.016	.060	.029	.273	.78

a. Dependent Variable: Abs_res1

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas untuk struktur 1 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,445, Komitmen Profesional (X2) sebesar 0,504 dan Locus of Control (X3) sebesar 0,786 ketiganya memiliki taraf signifikansi > alpha 0,05 sehingga asumsi klasik untuk uji heteroskedastisitas terpenuhi dan dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak heteroskedastisitas.

**Heteroscedasticity Test 2nd Structure Result
 Coefficients^a**

Model	Unstandardi		Standardi	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	6.149	2.962		2.07	.04
Komitmen Organisasi (X ₁)	.032	.056	.060	.563	.57
Komitmen Profesional (X ₂)	.119	.074	.172	1.60	.11
Locus of Control (X ₃)	.040	.047	.092	.857	.39
Gaya Kepemimpinan	.030	.041	.079	.742	.46

a. Dependent Variable: Abs_res2

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas untuk struktur 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasional (X1) sebesar 0,575, Komitmen Profesional (X2) sebesar 0,111, Locus of Control (X3) sebesar 0,394 dan Gaya Kepemimpinan Transformasi (Y2) sebesar 0,460 keempatnya memiliki taraf signifikansi > alpha 0,05 sehingga asumsi klasik untuk uji heteroskedastisitas terpenuhi dan dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak heteroskedastisitas.

Test of the Hypothesis

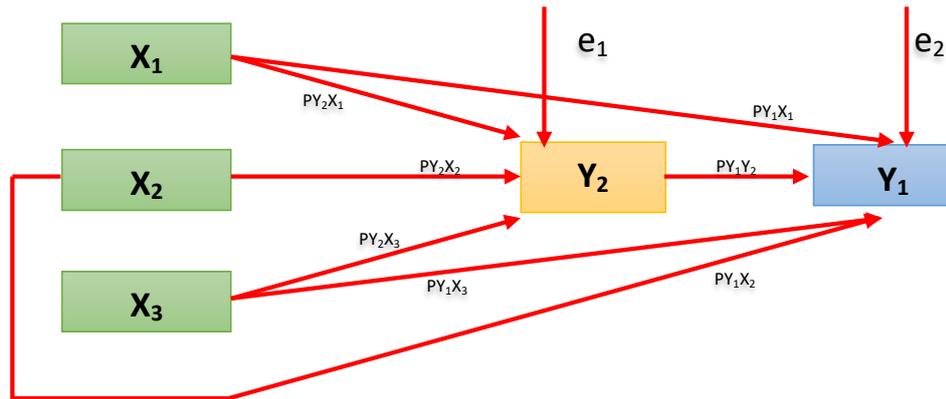
Analisis Jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Analisis Jalur ini digunakan untuk menjawab hipotesis pertama sampai ketujuh.

Persamaan model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

1st Structure: $Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2X_3}X_3 + e_1$

2nd Structure: $Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \beta_{Y_1X_3}X_3 + \beta_{Y_1Y_2}Y_2 + e_2$

Dalam diagram model penelitian digambarkan sebagai berikut::



1st Structure

Coefficients^a

Model	Unstandardize		Standard	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	19.36	7.278		2.66	.00
Komitmen Organisasional	.117	.143	.285	2.82	.01
Komitmen Profesional	.423	.184	.234	2.30	.02
Locus of Control (X ₃)	.148	.119	.129	2.24	.01

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y₂)

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
1	.766 ^a	.571	.540	6.120

a. Predictors: (Constant), Locus of Control X₃, Komitmen Profesional X₂, Komitmen Organisasional X₁

Nilai Adjusted R-Square di atas sebesar 0,540, menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai X₁, X₂, dan X₃ dalam mempengaruhi variasi nilai Y₂ adalah 54%, sisanya 46% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Sedangkan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya yaitu $P\epsilon_1 = \sqrt{1-R^2_1} = \sqrt{1-0,5402} = 0,842$.

ANOVA^a

Model	Sum of	df	Mean	F	Sig.
1 Regressi	261.668	3	87.223	7.32	.000
Residual	3446.291	92	37.460		
Total	3707.958	95			

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

b. Predictors: (Constant), Locus of Control X₃,
 Komitmen Profesional X₂, Komitmen Organisasional X₁

Berdasarkan hasil uji F Struktural 1 di atas diketahui bahwa nilai Fhitung (7,328) > Ftabel (2,70), serta nilai signifikansi (0,000) < (0,05), sehingga terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasional (X₁), Komitmen Profesional (X₂), Locus of Control (X₃) secara simultan terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Y₂.
2nd Structure

Coefficients^a

Model	Unstandardize		Standardi	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	27.60	5.560		4.966	.00
Komitmen Organisasional	.384	.105	.385	3.798	.02
Komitmen Profesional (X ₂)	.265	.139	.250	2.465	.04
Locus of Control (X ₃)	.245	.088	.355	2.509	.01
Gaya Kepemimpinan	.159	.077	.282	2.765	.04

a. Dependent Variable: Internal Auditors Performance (Y₂)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
1	.640 ^a	.519	.524	4.505

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional Y₂, Locus of Control X₃, Komitmen Profesional X₂, Komitmen Organisasional X₁

Nilai Adjusted R-Square di atas sebesar 0,524, menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai X₁, X₂, X₃, dan Y₂ dalam mempengaruhi variasi nilai Y₁ adalah 52,4%, sisanya 47,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Sedangkan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residual yaitu $P_{\xi 1} = (1-R^2) = (1-0,524) = 0,476$.

ANOVA^a

Model	Sum of	df	Mean	F	Sig.
1 Regressi	36.691	4	9.173	5.45	.00
Residual	1847.142	91	20.298		
Total	1883.833	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Internal Auditor Y₁

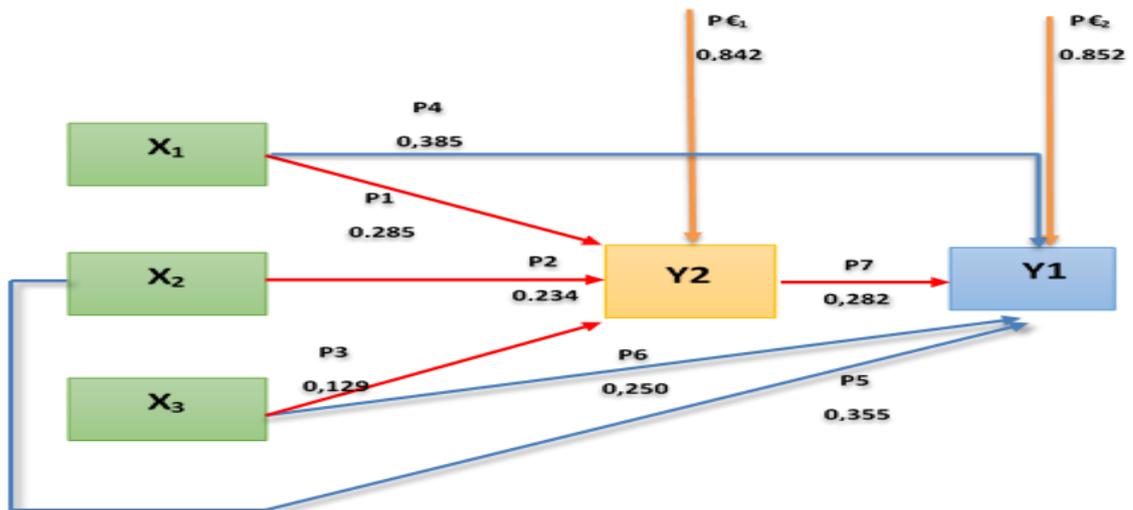
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional Y₂, Locus of Control X₃, Komitmen

Berdasarkan hasil uji F Struktural 2 di atas diketahui bahwa nilai Fhitung (5,452) > Ftabel (2,70), serta nilai signifikansi (0,000) < (0,05), sehingga terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasional (X₁), Komitmen Profesional (X₂), Locus of Control (X₃) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y₂) secara simultan terhadap Kinerja Auditor Internal (Y₁).

Analysis

Variable	Path Coefficient	Influence			Shared Influence
		Direct	Indirect	Total	
X ₁	0.384	0.385	0.080	0.465	5.452
X ₂	0.265	0.355	0.066	0.421	
X ₃	0.245	0.250	0.036	0.286	
e ₁	0.842	0.709			
e ₂	0.852	0.726			
X ₁ , X ₂ &					

Path Analysis Diagram



1. Pengaruh Komitmen Organisasional (X₁) terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y₂)

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional (X₁) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y₂). Hal ini dibuktikan dengan nilai penelitian sebesar 2,823 yang lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu 1,98609 (2,823 > 1,98609), nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,013 (<0,05) juga dapat dilihat dari nilai Beta dari 0,285 atau 28,5%.

2. Pengaruh Komitmen Profesional (X₂) Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y₂)

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komitmen Profesional (X₂) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y₂). Hal ini dibuktikan dengan nilai penelitian sebesar 2,302 yang lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,98580 (1,981 > 1,98580), nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,024 (<0,05) dan juga nilai Beta sebesar 0,234 atau 23,4%.

3. Pengaruh Locus of Control (X₃) terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y₂)

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Locus of Control (X3) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y2) di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai penelitian sebesar 2,224 yang lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,98580 ($2,224 > 1,98580$, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,017 ($< 0,05$) serta nilai Beta sebesar 0,129 atau 12,9%

4. Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) Terhadap Kinerja Auditor Internal (Y1)

Hasil penelitian mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional (X1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Internal Auditor (Y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai penelitian sebesar 3,798 yang lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu 1,98609 ($3,798 > 1,98609$), nilai probabilitas signifikansi 0,027 ($< 0,05$) juga nilai Beta 0,385 atau 38,5%.

5. Pengaruh Komitmen Profesional (X2) Terhadap Kinerja Auditor Internal (Y1)

Hasil penelitian mendukung hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Komitmen Profesional (X2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Internal Auditor (Y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai penelitian sebesar 2,465 yang lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,98609 ($2,465 > 1,98609$). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,043 ($< 0,05$) juga merupakan nilai Beta sebesar 0,250 atau 25%.

6. Pengaruh Locus of Control (X3) Terhadap Kinerja Auditor Internal (Y1)

Hasil penelitian mendukung hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Locus of Control (X3) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor Internal (Y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai penelitian sebesar 2,509 yang lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu 1,98609 ($2,509 > 1,98609$, nilai probabilitas signifikansi 0,012 ($< 0,05$) serta nilai Beta sebesar 0,355 atau 35,5%.

7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y2) Terhadap Kinerja Auditor Internal (Y1)

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Internal Auditor (Y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% yaitu 1,98609 ($2,765 > 1,98609$, nilai probabilitas signifikansi 0,046 ($< 0,05$) dan juga nilai Beta sebesar 0,282 atau 28,2%.

8. Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kinerja Auditor Internal (Y1) di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y2) sebagai Variabel Intervening.

Kesimpulannya adalah koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung ($P1 \times P7 < P4$) sebesar $0,080 < 0,385$, maka Komitmen Organisasional (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Auditor Internal (Y1) lebih kuat dibandingkan melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y2), atau pada Dengan kata lain Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y2) signifikan sebagai variabel intervening Komitmen Organisasional (X1) dengan Kinerja Auditor Internal (Y1) di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh nyata antara X1 dan Y1 adalah pengaruh langsung.

9. Pengaruh Komitmen Profesional (X2) Terhadap Kinerja Auditor Internal (Y1) di Inspektorat Pemprov Kepri melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y2) sebagai Variabel Intervening.

Kesimpulannya koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ($P2 \times P7 < P5$) adalah $0,066 < 0,355$, sehingga Komitmen Profesional (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Auditor Internal (Y1) lebih kuat daripada melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y2), atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y2) signifikan sebagai variabel intervening Komitmen Profesional (X2) dengan Kinerja Auditor Internal (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh nyata antara X2 dan Y1 adalah pengaruh langsung.

10. Pengaruh Locus of Control (X3) terhadap Kinerja Auditor Internal (Y1) di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y2) sebagai Variabel Intervening.

Kesimpulannya adalah koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung ($P3 \times P7 < P6$) sebesar $0,036 < 0,250$, maka Locus of Control (X3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Auditor Internal (Y1) lebih kuat daripada melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y2), atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y2) signifikan sebagai variabel Locus of Control (X3) yang mengintervensi dengan Kinerja Auditor Internal (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh nyata antara X3 dan Y1 adalah pengaruh langsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai B positif, nilai t lebih besar dari tabel, signifikansi dibawah nilai alpha dan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional sebesar 38,5%.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai B positif, nilai t penelitian lebih besar pada tabel, memiliki signifikansi di bawah nilai alpha dan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dipengaruhi oleh Komitmen Profesional sebesar 23,4% .

3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Locus of Control dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai B positif, nilai t penelitian lebih besar pada tabel, memiliki signifikansi di bawah nilai alpha dan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dipengaruhi oleh Locus of Control oleh 12,9%.
4. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Komitmen Organisasional dan Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai B yang positif, nilai t penelitian yang lebih besar pada tabel, memiliki signifikansi di bawah nilai alpha dan Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional sebesar 38,5%.
5. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Komitmen Profesional dengan Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai B yang positif, nilai t studi yang lebih besar pada tabel, memiliki signifikansi di bawah nilai alpha dan Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepri dipengaruhi oleh 25% Komitmen Profesional.
6. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Locus of Control dengan Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai B positif, nilai t penelitian lebih besar pada tabel, memiliki signifikansi di bawah nilai alpha dan Kinerja Auditor Internal pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dipengaruhi oleh Locus of Control oleh 35,5%.
7. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Auditor Internal di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai B positif, nilai t penelitian lebih besar dalam tabel, memiliki signifikansi di bawah nilai alpha dan Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional 28,2%.
8. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang merupakan variabel intervening secara tidak langsung lebih kecil pengaruhnya secara langsung dari Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Auditor Internal. Hal ini dibuktikan dengan koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka Komitmen Organisasional berpengaruh langsung terhadap Kinerja Auditor Internal.
9. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang merupakan variabel intervening nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor Internal. Hal ini dibuktikan dengan koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, sehingga Komitmen Profesional berpengaruh langsung terhadap Kinerja Internal Auditor.
10. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang merupakan variabel intervening secara tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsung Locus of Control terhadap Kinerja Auditor Internal. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, sehingga Locus of Control berpengaruh langsung terhadap Kinerja Auditor Internal

Saran

1. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang berarti perlu adanya peningkatan kepercayaan terhadap nilai-nilai, tingkat emosional, tingkat kesenangan dan tingkat kepedulian auditor internal kepada daerah. organisasi perangkat inspektorat.
2. Komitmen Profesional yang memiliki pengaruh paling kecil diantara variabel lainnya terhadap kinerja auditor internal di Inspektorat Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, sehingga organisasi perangkat daerah inspektorat dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya melalui pelatihan keterampilan profesional, memberikan kesadaran kepada internal auditor tentang peran dan tanggung jawabnya terhadap masyarakat dan profesinya, dan yang terpenting adalah membuat standar kompetensi yang harus dipatuhi oleh auditor internal..
3. Komitmen Profesional yang memiliki pengaruh paling kecil di bidang auditor internal di lingkungan Pemerintah Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, sehingga organisasi perangkat daerah Inspektorat dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya melalui kemampuan profesional auditor tentang peran dan tanggung jawabnya terhadap masyarakat dan profesi, dan yang terpenting adalah membuat standar kompetensi yang harus dipatuhi oleh auditor internal.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional secara teoritis cukup baik untuk mempengaruhi kinerja auditor internal, namun dalam penelitian ini pengaruh intervensi tidak lebih besar dari pengaruh langsung, sehingga perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan lain seperti gaya kepemimpinan situasional atau transaksional.
5. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan pendalaman analisis setiap jawaban pertanyaan angket, terutama jawaban ekstrim seperti Sangat setuju dan sangat tidak setuju, kemudian membuat analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., dan Meyer, J. P. 2013. **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization**. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Amilin dan Supriatiningsih. 2009. **Analisis Pengaruh Tindakan Supervisi, Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening**. (Jurnal Ilmiah ESAI Volume 3 Nomor I).
- Anthony, R. N. dan Govindarajan, V. 2011. **Sistem Pengendalian Manajemen Edisi 12 Terjemahan**. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Arikuntghoo, Suharsimi. 2010. **Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arens, A.A., Elder, R.J., Beasley, M.S. 2011. **Auditing dan Pelayanan Verifikasi: Pendekatan Terpadu**, alih bahasa oleh Tim Dejakarta, edisi kesembilan, Jakarta: Indeks.
- Bastian, Indra. 2010. **Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar**. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.

- Bernardin, H. John and Russel. 2010. **Human Resource Management**. New York: McGraw-Hill
- Brown, Steven dan Tobias Huning. “**Intrinsic Motivation and Job Satisfaction: The Intervening Role Of Goal Orientation**”. Allied Academies International Conference. Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict, Proceedings. Vol. 15, Iss,1; pg.1,5 pgs. <https://www.abacademies.org/Public/Proceedings/Proceedings26/AOCCC%20Proceedings.pdf> , diakses pada 30 Maret 2018.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011. **Organizational Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Effendi, Muh. Arief. 2009. **The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implikasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Ernawan, E. R. 2011. **Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis**. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Firnanti, Hanna, 2013. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor**. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol.15.No.1. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ghozali, Imam. 2016. “**Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS**”, Edisi Empat, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufro, M.N & Risnawita, R.S. 2010. **Teori-Teori Psikologi**. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Hartanto, F. M., 2009. **Paradigma Baru Manajemen Indonesia**. Bandung: Mizan.
- Herawati, Tuban Drijah dan Sari Atmini. 2010. **Perbedaan Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit Dilihat dari Segi Gender: Peran Locus of Control, Komitmen Profesi, dan Kesadaran Etis**. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 8, No. 02, Mei 2010. Malang: Universitas Brawijaya.
- Herda, David N & Kasey A Martin. 2016. **The Effects of Auditor Experience and Professional Commitment on Acceptance of Underreporting Time: A Moderated Mediation Analysis**. Current Issue in Auditing Journal Vol. 10 No. 2. American Association Accounting. Texas State University.
- Indrawan, M. G., & Raymond, R. (2020). Pengaruh Norma Subjektif Dan Return Ekspektasian Terhadap Minat Investasi Saham Pada Calon Investor Pada Program Yuk Nabung Saham Di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 5(3), 156-166.
- Indrawan, M. G., & Siregar, D. L. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Smartphone Samsung Di Kota Batam. *Jurnal Ekobistek*, 81-87.
- Joo, Baek-Kyoo. 2010. **Organizational Commitment for Knowledge Workers: The Roles of Perceived Organizational Learning Culture, Leader-Member Exchange Quality and Turnover Intention**. Human Resource Development Quarterly Vol. 21 No.1. Wiley Interscience
- Kreitner Robert, Angelo Kinicki 2014, **Perilaku Organisasi**, edisi Sembilan, terjemahan, Jakarta: Salemba Empat.

- Kurt, F. Reding et al. 2013. *Internal Auditing (Assurance & Consulting Service). Second Edition*. USA: The Institute Auditors Research Foundation (IIARF)
- Lautania, M.F. 2011. **Integritas sebagai Pemoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik Indonesia)**. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. Volume. 4. No. 1. Januari 2011. Hal. 92-113. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2011. **Organizational Behavior An Evidence Based Approach**, 12th edition, New York America, McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, Fred. 2012. **Perilaku Organisasi**. Bandung: Andi Published.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S.Tb., 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mardiasmo. 2009. **Akuntansi Sektor Publik**. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulizar,dkk.2012. **Pengaruh kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda**. *Jurnal Manajemen*. Volume 1, No.1. Thn 2012. Hlmn: 58-65. Banda Aceh.
- Mediaty. 2010. “ **Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan** “. *Majalah Ekonomi Desember 2010*, Vol. 20 No. 3. Makasar.
- Moehariono. 2012. “**Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2014. **Audit 2**, Edisi ke-6. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Myers, David G. 2012. **Psikologi Sosial** Edisi 10, Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Novanda, Friska Bayu Aji Kusuma. 2012. **Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor terhadap Pertimbangan Materialitas**. Vol 1 No. 3, Yogyakarta: Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia.
- Putra, D. G., & Raymond, R. (2019). PENGARUH DANA PIHAK KETIGA DAN KECUKUPAN MODAL TERHADAP PROFITABILITAS PADA BANK RIAU KEPRI KOTA BATAM. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Raymond, R. (2018). Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Pelatihan Perencanaan Bagi Kelompok Usaha Kerajinan Taufan Handrycraft Di Kota Batam. *J-ABDIPAMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(1), 105-110.

- Rahayu Siti Kurnia & Ely Suhayati, (2013). **AUDITING, Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang **Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara**.
- Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang **Sistem Pengendalian Intern Pemerintah**.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2015 tentang **Pengelolaan Keuangan Daerah**.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tahun 2008 tentang **Standar Audit Aparat Pengawas Intern Pemerintah**.
- Rivai, Veithzal &, Ella Jauvani Sagala, 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik** (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. 2016. **“Perilaku Organisasi: Organizational Behavior”**, Edisi Enam Belas, Jakarta: Salemba 4.
- Rumengan, Jemmy dan Idham, 2015. **Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif**. Bandung: Citaoustaka Media.
- Rumengan, Jemmy dan Muammar Khaddafi, Feby Milanie, 2015. **Metodologi Penelitian Kuantitatif**. Medan: Perdana Publishing.
- Saiman, R. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi harga saham perusahaan sektor agriculture yang terdaftar di bursa efek indonesia analysis of factors that affect the stock prices in agriculture sector companies listed in indonesia stock exchange.
- Sanjiwani, Desak Made Putri dan I Gede Suparta Wisadha. 2012. **“Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik”**, ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.14.2 Februari (2016). 920-947,
- Sarita, Jena dan Dian Agustia. 2009. **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor”**, Simposium Nasional Akuntansi XII, Makassar.
- Setiawan B. A dan Muhith A. 2013. **Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan**. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Setiyadi, N. & Rasmini, K. 2016. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik**. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Volume. 17. No.3, Hal. 1953-1980. Denpasar.
- Siagian, Togi Primayoga P. & P. Basuki Hadiprajitno. 2013. **Analisis Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan**. Vol.2 No. 4. Semarang: Diponegoro Journal of Accounting.

- Siregar, Syofian. 2012. **Statistik Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17**. Jakarta: Rajawali Press.
- Scott, W. R. 2009. **Financial Accounting Theory** 6th ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Sudarmanto. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. **Akuntansi Sektor Publik**. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Torang, Syamsir. 2014. **Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)**. Bandung: Alfabeta.
- UPB, J. I. M. (2017). Pengaruh Likuiditas Dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada PT Indosat Tbk. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 5(1), 110-118.
- Umam, Khaerul. 2010. **“Perilaku Organisasi”**, Edisi Pertama, Bandung: Pustaka Setia.
- Vijayashree, L & Jagdishchandra, M.V. 2011. **Locus of Control and Job Satisfaction: PSU Employees**. Serbian Journal of Management 6 (2) 2011 (193-203). Naranlala School of Industrial Management and Computer Service. India.
- Wibowo. 2018. **“Manajemen Kinerja”**, Edisi Kelima, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widyarini, Dyah. 2009. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kreativitas Auditor/Pegawai Inspektorat Kabupaten Banjarnegara**. (Tesis). Semarang: Program Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Widhi, Saputro Nugroho dan Erma Setyawati, 2015. **“Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah”**, Surakarta: BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 19 No 1.
- Wisanto, Rizky Aulia Kusumah dan Siti Mutmainah . **“Analisis Dampak Dari Locus Of Control Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor”**, Vol 1 No 1, Semarang: Diponegoro Accounting Journal, 2012.
- Winidiantari, N. & Widhiyani, S. 2015. **Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor**. Denpasar: *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Volume. 12. No. 1, Hal. 249-264.

Widia, E., Wibisono, C., & Mohamad Gita Indrawan, R. (2021). The Determination of Spiritual Intelligence, Intellectual Intelligence, Psychomotor Intelligence On Noble Morals Through The Competence Of Lecturers At The University Of Batam In The Digitalization Era In The Riau Islands. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(14), 5653-5664.

Yani, 2011. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**.
Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Yukl, Gary A. 2015. “**Kepemimpinan dalam Organisasi**”, Edisi Ketujuh, Jakarta: Index,.

Zu’amah, Surroh. 2009. “**Independensi dan Kompetensi Auditor Pada Opini Audit (Studi BPKP Jateng)**.” Semarang: Jurnal Dinamika Akuntansi, Vol.1 No.2.

www.hukumonline.com. www.pppk.kemenkeu.go.id. accessed March 20, 2021

<http://batam.tribunnews.com>, accessed March 26, 2021.

[http:// http://batamtoday.com](http://http://batamtoday.com), accessed March 31, 2021.